



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE  
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE  
OPERACIONES EN LA EMPRESA  
INTERNACIONAL GEOCEAN PERU SAC PIURA,  
2020**

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

**Autor:**

**Bach. Soria de la Flor Carlos Alberto**

**<https://orcid.org/0000-0002-0518-3198>**

**Asesora:**

**Mg. Bocanegra García Miguel Angel Reynerio**

**<https://orcid.org/0000-0002-8619-0321>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión Empresarial y Emprendimiento**

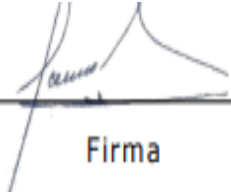
**Pimentel – Perú**

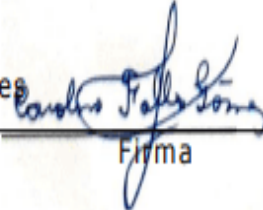
**2022**

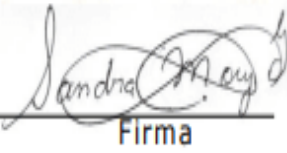
Aprobación del jurado

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL  
ÁREA DE OPERACIONES EN LA EMPRESA INTERNACIONAL GEOCEAN  
PERU SAC PIURA, 2020**

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

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

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

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo para aquellas personas que siempre estuvieron directa o indirectamente en este proceso que hoy llega a su fin.

A Chacho que fue quien me dio el primer empujón para iniciar este camino y que ahora lo ve desde el cielo.

A mis padres que con sus consejos siempre estuvieron presente a pesar de la distancia.

A mis hijas que con sus palabras y su alegría siempre lograron que siga adelante,

A Flor de María y Mauricio que estuvieron en el momento más difícil

A Mia, que en poco tiempo se convirtió en una persona muy importante para mí a quien admiro y tengo mucho amor.

Para todos ellos va este trabajo

**Carlos Alberto**

## **Agradecimiento**

A mis padres quienes me han apoyado todo este tiempo.

A mis maestros que no han dejado de enseñarme, aunque muchas veces no les hice caso en clase a ellos que han seguido depositando en mí sus esperanzas.

**Carlos Alberto**

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo primordial determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020; la metodología empleado fue tipo correlacional descriptivo con un diseño de estudio no experimental de corte transversal; la muestra ha sido de forma no probabilística por conveniencia compuesta por 34 trabajadores del área de operaciones; la técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios de clima organizacional y desempeño de trabajadores con validez y confiabilidad; los resultados obtenidos fueron corroborados por la prueba de Pearson 0,993 que revela una correlación positiva muy fuerte, con una significancia de  $p = 0,000$ ; así mismo, tanto el clima organizacional y desempeño de los trabajadores alcanzan 70,59% el nivel medio; además, evidencia Pearson 0,780 y  $p = 0,000$  entre recompensa y desempeño;  $r = 0,816$  y  $p = 0,000$  entre desafío y desempeño;  $r = 0,854$  y  $p = 0,000$  entre relaciones sociales y desempeño;  $r = 0,947$  y  $p = 0,000$  entre cooperación y desempeño;  $r = 0,716$  y  $p = 0,000$  entre estándar y desempeño;  $r = 0,736$  y  $p = 0,000$  entre conflictos y desempeño; y finalmente,  $r = 0,738$  y  $p = 0,000$  esto denota una correlación positiva muy fuerte, considerable, media y altamente significativo entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, el estudio se concluye, que hay suficiente pruebas para determinar que, el clima organizacional se relaciona de manera positiva muy fuerte con el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020; porque a mayor clima organizacional mayor será el desempeño de los trabajadores.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño, relaciones sociales, compromiso.

## Abstract

The primary objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the performance of workers in the operations area of the company Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020; the methodology used was a descriptive correlational type with a non-experimental cross-sectional study design; the sample has been non-probabilistic for convenience, composed of 34 workers from the operations area; The technique used was the survey and the instruments were the questionnaires on organizational climate and worker performance with validity and reliability; the results obtained were corroborated by the Pearson 0.993 test, which reveals a very strong positive correlation, with a significance of  $p = 0.000$ ; likewise, both the organizational climate and the performance of the workers reach 70.59% the average level; in addition, Pearson evidence 0.780 and  $p = 0.000$  between reward and performance;  $r = 0.816$  and  $p = 0.000$  between challenge and performance;  $r = 0.854$  and  $p = 0.000$  between social relationships and performance;  $r = 0.947$  and  $p = 0.000$  between cooperation and performance;  $r = 0.716$  and  $p = 0.000$  between standard and performance;  $r = 0.736$  and  $p = 0.000$  between conflicts and performance; and finally,  $r = 0.738$  and  $p = 0.000$ , this denotes a very strong, considerable, medium and highly significant positive correlation between each of the dimensions of the organizational climate and the performance of the workers. Therefore, the study concludes that there is a strong signal to determine that the organizational climate is positively and strongly related to the performance of the workers in the operations area of the International GEOCEAN Peru SAC Piura company, 2020; because the greater the organizational climate, the greater the performance of the workers.

**Keywords:** Organizational climate, performance, social relations, commitment.

## Indice

Aprobación del jurado .....	II
Dedicatoria.....	III
agradecimiento.....	IV
resumen .....	V
Abstract.....	vi
índice .....	VII
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
1.1. Realidad Problemática .....	11
1.2. Trabajos Previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	17
1.4. Formulación del problema .....	26
1.5. Justificación e importancia del estudio .....	26
1.6. Hipótesis .....	27
1.7. Objetivos .....	28
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO .....</b>	<b>28</b>
2.1. Tipo y diseño de la Investigación .....	28
2.2. Población y muestra .....	29
2.3. Variables y operacionalización .....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.5. Procedimiento de análisis estadísticos de datos .....	34
2.6. Criterios éticos .....	35
2.7. Criterios de rigor científico .....	35
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>37</b>
3.1. Tablas y figuras .....	37
3.2. Discusión de resultados.....	49
3.3. Aporte científico .....	56
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>65</b>

## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1. clima organizacional.....	33
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2. desempeño de los trabajadores .....	34
Tabla 3	Valoración de los instrumentos de estudio por juicio de expertos .....	34
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos de estudio de las dos variables .....	34
Tabla 5	Niveles de clima organizacional.....	37
Tabla 6	Niveles de desempeño de los trabajadores .....	39
Tabla 7	Relación estructura y desempeño de los obreros.....	43
Tabla 8	Relación clima organizacional y desempeño del trabajador .....	40
Tabla 9	Relación responsabilidad y desempeño de los asalariados .....	44
Tabla 10	Relación recompensa y desempeño del trabajador.....	45
Tabla 11	Relación desafío y desempeño en empleados .....	46
Tabla 12	Relación relaciones sociales y desempeño en los empleados .....	45
Tabla 13	Relación cooperación y desempeño de los empleados.....	46
Tabla 14	Relación estándar y desempeño de los asalariados .....	47
Tabla 15	Relación conflictos y desempeño en los trabajadores .....	48
Tabla 16	Relación identidad y desempeño en trabajadores.....	55
Tabla 17	Programación de la propuesta .....	56
Tabla 18	Presupuesto de las actividades de la propuesta .....	57
Tabla 19	Actividades de la propuesta.....	57



## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de clima organizacional .....	37
Figura 2. Niveles de desempeño de los trabajadores.....	37
Figura 3. Estructura y desempeño de los trabajadores .....	37
Figura 4. Clima organizacional y desempeño del trabajador .....	37
Figura 5. Responsabilidad y desempeño de los trabajadores .....	40
Figura 6. Recompensa y desempeño de los trabajadores .....	41
Figura 7. Desafío y desempeño de los trabajadores .....	42
Figura 8. Relaciones sociales y desempeño de trabajadores .....	43
Figura 9. Cooperación y desempeño de los trabajadores .....	44
Figura 10. Estándar y desempeño de los trabajadores.....	45
Figura 11. Conflictos y desempeño de los trabajadores .....	46
Figura 12. Identidad y desempeño de los trabajadores.....	47
Figura 13. Fotografías de la aplicación de la encuesta.....	48

## I. INTRODUCCIÓN

El estudio del clima organizacional es fundamental para cualquier empresa porque es el indicador más preciso del nivel de relaciones laborales de una organización. Cuando es positivo, beneficia tanto al empleado como a la propia organización, y cuando es negativo, puede generar pérdidas, gastos, conflictos y otras situaciones adversas.

El clima organizacional es un conjunto de atributos medibles del espacio de trabajo que las personas que trabajan en este entorno perciben, directa o indirectamente, que influyen en su motivación y comportamiento. Es importante recalcar que este es un concepto percibido por los empleados que depende de juicios de valor que pueden variar mucho de persona a persona, ya que incluye aspectos físicos, mentales y emocionales. Sin embargo, su importancia radica en que tiene un impacto significativo en la productividad, el comportamiento y la motivación de los empleados.

La importancia de encontrar un buen ambiente en una organización radica en que tiene un efecto significativo en el trabajo de los empleados ya que tiene un impacto profundo en la motivación actitud y satisfacción de los miembros a nivel individual. Dado que el agrado laboral determina o afecta el cometido de los empleados podemos decir que el temple organizacional está rectamente semejante con la eficacia y desempeño de los equipos de trabajo.

Por todo ello, el estudio determina la relación entre el clima organizacional y desempeño de trabajadores del espacio de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020, y que brinda beneficios significativos para lograr las metas organizacionales tales como: un ambiente cómodo mayor interés satisfacción laboral prevención del ausentismo y mayor productividad en el lugar de trabajo.

El estudio abarca cuatro apartados; primero, introducción aborda el planteamiento de la problemática; en el segundo apartado trata sobre el material y método empleado en la disertación; en el tercer apartado los resultados y en el apartado cuarto las conclusiones y encargos de la publicación.

## **1.1. Realidad Problemática**

### **Internacional**

En Costa Rica muestran que el desempeño de los empleados habita influenciado por las condiciones de trabajo percibidas y puede tener efectos positivos o negativos. El desempeño de un empleado puede variar dependiendo de las circunstancias en las que se encuentre en la empresa algunos factores por los cuales podemos saber si los colaboradores están motivados determinan la necesidad de su desempeño su capacidad de trabajo su trato y sus responsabilidades pero si no se sienten motivados no lograrán sus objetivos y pueden ser despedidos de la empresa donde laboran trabajan de inmediato (Navarro y Ortecho 2019).

Ahora a la pregunta de cómo los líderes carismáticos afectan el clima de la empresa. DuBrin (2018) explica:

El mejor ejemplo es Steve Jobs, el ex director ejecutivo de Apple, quien influyó en el comportamiento de sus empleados con su personalidad única, tanto que muchos empleados pensaron que los productos que fabricaban eran únicos y de muy alta calidad. (p. 287)

En Madrid hay quienes creen que el rendimiento es crucial en el trabajo, ya que tiende a maximizar la eficiencia y productividad de los empleados, satisfaciendo a su vez sus necesidades. El desempeño es la mejor arma para mejorar el desempeño de los empleados. Su efecto se verá reflejado cuando los gerentes de la empresa satisfagan los intereses de los empleados, para que puedan generar entusiasmo e interés en la realización de los intereses de la empresa, crear equilibrio y mejorar su desempeño en el trabajo y cumplir con los objetivos propuestos por la organización (Martínez, 2017).

Cújar et al. (2017) muestra que el clima organizacional ha sido de gran importancia en las organizaciones razón por la cual se ha convertido en el foco de muchas investigaciones de muchos autores. Las aproximaciones al ambiente organizacional renuevan desde desiguales expresiones culturales: valores dogmas rituales tradiciones

pautas cánones etc., incluso el rol del gestor como transmisor de la erudición organizacional. Echar de ver tales caminos destapará por qué algunas permutas y maniobras implementados en las asociaciones abortan y otros no.

## **Nacional**

Castillo (2020) en Lima argumenta que los líderes de las organizaciones no pueden dejar de darse cuenta de que para lograr ciertas metas de sus empresas es substancial tener en cuenta el temple organizacional y el desempeño ya que estas variables conducen a la satisfacción del trabajador para que éste puede ser más productivo y adquirir más habilidades en su trabajo. Los trabajadores reaccionarán en función de su entorno de vida y de las relaciones con otros trabajadores y directivos su satisfacción implica que también se sentirán motivados para trabajar en un entorno diferente a la buena escuela.

González y Morales (2020) expresan que el clima organizacional está muy ligado a todos en la empresa y que comparten ciertas reglas y sobre todo su funcionamiento. Con esta forma tan privativa de agenciar la empresa gozan obtenido el éxito y así rejuvenecer estos caminos convirtiéndolos en pautas y valores que siguen todas las personas. El líder o constituyente de la empresa tiene una fuerte influencia en las distintivos que adquiere la cultura.

Díaz et al. (2018) en Lima las permutas culturales alisan a ser torpes y muchas veces piden un largo proceso de absorción de desconocidos valores. En sumarios excepcionales estos cambalaches pueden aligerar utilizando medidas exageradas como el desplazamiento de entes en el nivel superior y en espacios clave dentro de la asociación. Las empresas se curiosean por qué los mortales desertan sus empresas a pesar de los salarios seductores por qué los modos de liderazgo acostumbrados ya no funcionan en nuevos contextos y por qué es tan difícil contradecir su éxito en las empresas locales en ajenos terruños. Todas estas preguntas y muchas más viven relacionadas con la erudición organizacional por lo que los gestores entienden que la erudición organizacional interesa.

## **Local**

GEOCEAN es un contratista EPCI especializado en obras Marinas y Offshore, forma parte de VINCI Construction Grands Projets como su unidad de negocio integrada de obras marítimas.

En enero del 2018 el gerente de desarrollo de GEOCEAN de Chile, Rodrigo Flores informó que se adjudicó un contrato con Repsol para realizar trabajos en la refinería La Pampilla en Perú, para lo cual estableció una oficina en Lima. El contrato para el proyecto RLP35 Terminal Monoboya T4 incluye la instalación de un amarradero monoboya para carga y descarga de hidrocarburos, y la construcción de dos líneas submarinas de acero al carbono de 18 pulgadas de diámetro y 4,2 km de extensión desde la boya hasta la refinería. Otros componentes incluyen un rompeolas para proteger las tuberías y cables de fibra óptica y electricidad. El proyecto tiene entrega programada para el primer semestre de 2019 (BNAmericas, 2019).

La empresa GEOCEAN tiene amplia experiencia en proyectos marítimos como el que ejecuta en Perú, sin embargo se enfrenta a las dificultades frecuentes del choque cultural entre la cultura laboral extranjera con la peruana, que confrontan la rigurosidad del cumplimiento de los plazos, de trabajo orientado; a las que adicionalmente se les suman el internamiento de los trabajadores mar adentro, la ansiedad y sentimientos (como la sorpresa, la desorientación, la incertidumbre y la confusión) que se sienten cuando una persona debe adaptarse a una cultura o ambiente social diferente y desconocido, dificultades meteorológicas.

Por esta razón, se puede observar que los trabajadores que participan en el área de operaciones han perdido interés en mejorar su desempeño día a día, se aprecia que hay incremento de discusiones y conflictos entre el personal de diferentes áreas. Esto es un claro ejemplo de problema de clima laboral.

### **1.2. Trabajos previos**

## **Internacional**

Pérez (2019) en su estudio “El clima organizacional y su impacto en el responsabilidad profesional de trabajadores del MIES (Junta Directiva Provincial de Pichincha) en Quito Ecuador” rebuscó determinar el impacto del temple organizacional en el ejercicio laboral de los obreros del MIES aplicado una encuesta a un global de cuarenta servidores públicos. Ultimó que un clima organizacional adecuado aumenta el desempeño de los empleados del MIES.

Zenteno-Hidalgo y Durán (2019) en su estudio “Factores y experiencias de profundo desempeño que inciden en el clima organizacional en Colombia” indican que el desasosiego de las compañías por el clima organizacional ha ido en constante aumento desde sus inicios pues se cree que tiene un impacto directo en los resultados organizacionales. Su objetivo es examinar conceptos relevantes para la medición del clima organizacional en relación con prácticas efectivas en recursos humanos. El estudio utilizó la respuesta de 84 asalariados a una encuesta de clima para valorar un patrón sugerido. Igualmente de la envergadura de los constituyentes climáticos en las variables de pronóstico de resultados como la satisfacción y la motivación. Se han utilizado técnicas de estadísticas para analizar elementos logísticos y regresión. Llegaron a la conclusión de que aspectos con grupos sociales y evaluaciones climáticas de las organizaciones fuera de muchas personas no cumplían con las propuestas teóricas encontradas en esta encuesta.

Zabala (2020) en su estudio “Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz” buscó fijar la altura de nexo entre clima organizacional con la altura de estrés laboral en profesores, el método tiene una perspectiva cuantitativa, descriptiva correlacional con esquema no empírico; la muestra realizada con 31 docentes, herramientas empleados: cuestionarios; los resultados alcanzados muestran una relación considerable entre los atributos clima organizacional y estrés laboral, habiendo una ligación inversa, finalmente concluye que los profesores deben mejorar, como ser la relación entre colegas, la tolerancia dentro de la entidad, la unificación conjunto, los ambientes, la comunicación y motivación lo cual reduciría los niveles de estrés que dicha circunstancias puede llegarles a generar.

Valdez (2021) en su estudio “Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la empresa hotelera casa grande de la ciudad de La Paz” su norte ha sido examinar la inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores; tiene como enfoque metodológico de clase correlacional no experimental y transeccional, muestreo no probabilístico integrado por 41 trabajadores, los resultados muestran una correlación que permite concluir, mientras mayores son las alturas de inteligencia emocional, mayor es la tendencia a forjar un sobresaliente clima organizacional entre los trabajadores.

### **Nacional**

Según Cifuentes (2020) en su estudio titulado “El clima administrativo y organizacional de empleados administrativos del colegio privado Marco Polo de Villa María del Triunfo” en la ciudad de Lima tiene como objetivo resaltar la eminencia de mandato administradora en sitio para mejorar el clima organizacional alineando las metas individuales de los colaboradores con las planificadas por el establecimiento motivándolos y animándolos a cumplir mejor sus metas y haciendo más efectivas las relaciones sociales una muestra de 30 administrativos institucionales el estudio corta la horizontalidad no experimental porque no hay variables modificadas intencionalmente y se lleva a cabo en una fase de turno fijo. Los corolarios muestran que la tarea administradora está llanamente afín con el temple organizacional concluyendo que la tarea administradora es una diligencia eminente para que los empleados realicen las tareas de manera eficaz y alcancen los objetivos estratégicos esto depende llanamente de la pericia de los hombres y establece un afín recta con lo exaltado de los asalariados que se brilla en el temple organizacional.

Calcina (2019); en su estudio titulado “Temple organizacional y agrado laboral de las enfermeras en UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo” Lima una pesquisa cuantitativo identificó la altura de temple organizacional y agrado laboral actual. Su urbe y parte son 35 enfermeras. Se concluyó que el entorno organizacional era mayormente regular en términos de recompensas y en términos de conflicto estructura y calidez en

forma proporcional. De igual forma el agrado laboral se debe a las instalaciones de oficinas y los insumos y prestaciones que brinda la asociación.

Flores (2018) en su estudio titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Moquegua” la mira universal del estudio es fijar la unión de la temperatura oragnizativa con la actuación del trabajador; el marco de la estructura no empírico, transversales y correlacionales, con porción de 73 asalariados, para acopiar cifras utilizó la encuesta y el instrumento cuestionario.

Bautista (2018) en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Sistema de atención móvil de urgencias – Ayacucho” la mira universal del estudio es fijar la relación del clima organizacional con la actuación del trabajador; utilizó el esquema descriptivo correlacional con una muestra de 18 colaboradores; los resultados obtenidos muestran que 66,7% sienten clima organiacional aceptable, 27,8% inadecuado; respecto a desenvolvimiento del trabajador el 44,5% dicen una actuación del trabajador moderado y 22,2% bajo. Concluyendo dice que hay ligación con significación promedio del calor organizativo con actuar del trabajador.

## **Local**

Vinazza (2020) en la tesis “Efecto del clima organizacional en el agrado laboral de los trabajadores del área de entretenimiento Jockey Club Chiclayo” su objetivo es fijar el influjo del clima organizacional en el agrado laboral de los trabajadores. Los métodos utilizados en este estudio son cuantitativos descriptivos y correlacionales. Hacia la recaudación de datos se aplicaron dos encuestas validadas: una de clima organizacional y otra de agrado laboral con una población muestral de 52 trabajadores. Se observó notoriamente que el clima organizacional es muy substancial para el agrado laboral de los empleados de este establecimiento recreativo.

Pérez (2018) en su estudio “El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: Caso Distribuidas Sipan SAC Chiclayo” asumiendo como principal objetivo decretar la influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores. Para lograr este objetivo se manejó un utensilio de



cálculo consistente en un cuestionario único a 110 trabajadores de la firma. Los resultados de este sondeo muestran que los empleados sienten positivamente que tienen un buen clima laboral compartido dentro de la asociación a pesar de que existen ciertas falencias que se observan en las relaciones sociales longitudinales y dinámicas de los gerentes hacia sus empleados. Se concluye que existe una ligación positiva significativa entre el clima organizacional y el encargo organizacional.

Panta (2018) en su teoría “Examen del clima organizacional y su reciprocidad con el desempeño laboral del personal docente de la organización de formación del talento de Chiclayo” fijó si consta una relación entre las variables de investigación en el juicio de los profesores. Se establece que a través de cuestionarios y entrevistas se recolecta información de los empleados de la institución educativa. Se concluye que uno de los indicios es la falta de utilidad de la máxima dirección en crear el clima organizacional adecuado y por ende esto afecta su buen desempeño en el trabajo y su eficacia.

Mino (2018) realizó un estudio en Chiclayo titulado “Relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del restaurante asador Marakos 490 de Lambayeque”. El estudio es descriptivo de tipo y grado. Argumenta que existe relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional en el que la falta de instalaciones de la asociación y los inadecuados planes de compensación genera que los empleados se sientan desmotivados lo que muchas veces genera estrés.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Clima organizacional**

##### **Definición**

Está ligado al desempeño y rentabilidad de una empresa; se piensa que esto se debe a que el desempeño de los trabajadores depende en su mayoría del clima que presenta la organización en relación con sus instalaciones en sociabilidad y consideración que les consagran los gestores las relaciones entre compañeros y las relaciones sociales (Sánchez et al. 2018 p. 12).

Lo dicho por el autor puede complementarse con la definición de Gaspar (2019) donde muestra que el clima organizacional conduce a una combinación de varias dimensiones entre ellas el liderazgo la confianza, el sistema social etc.

Por otro lado, también sabemos que es el conjunto de normas valores y formas de pensar ese conjunto de actitudes y comportamientos que caracterizan el día a día de los empleados en la organización.

El dominio que el clima profesa sobre la conducta personal de quienes laboran en una empresa, se da por apreciaciones de la realidad y limitan la motivación e interés laboral, cuando un colaborador siente un clima agradable, contribuye conductualmente a que sea atractivo, inversamente, si reprocha su ambiente empresarial, contribuye a agravarlo (Cabrera, 2018).

### **Dimensiones del clima organizacional**

Bajo los lineamientos de Gaspar (2019), se considera los siguientes componentes:

#### **Estructura**

Se refiere a la forma en que la organización está regulada restringida y estructurada jerárquicamente para lograr las metas y objetivos de la organización.

El tamaño de la organización permitirá que los trabajadores se sientan cómodos realizando sus actividades. Elegir a las personas adecuadas para formar la estructura de informes es importante ya que ayudará en la búsqueda efectiva de los objetivos.

#### **Responsabilidad**

Este aspecto se vincula necesariamente con la independencia en el desempeño de la diligencia comisionada y a su vez se vincula estrechamente con el prototipo de retribución realizada por las tareas encomendadas al trabajador.

#### **Recompensa**

¿Qué obtienes por tu esfuerzo en el proceso de ejecución de la faena?

Un pago justo y adecuado dependiendo de la acción realizada es el motor principal de la relación laboral. Es importante recordar que incluso cuando los salarios justos y los resultados laborales logran el equilibrio deseado los humanos exigimos un reconocimiento adicional.

**Remuneración:** Es el beneficio económico correspondiente a los resultados del desempeño en la organización. Incluye tanto los salarios y prestaciones legítimas como otros alicientes monetarios: crecidas de salario primas propias o agrupadas, horas extraordinarias, encargos, abonos etc. no solo se debe dignificar sino también pagar a tiempo (Rodríguez 2017).

Los efectos de incentivos específicos son muy variables y dependen de las actitudes individuales hacia el dinero. Por la misma razón aquejan carencia a los pinchazos grupales que a los propios y estos estímulos son a su vez muy modestos incluso en el tamaño en que los mortales están intrínsecamente causadas por lo que en este juicio este apremio ya no es revelador hacia ampliar niveles de rendimiento. Un modo perspicaz de la noción de aportación utilizado en Oriente es que cada empleado tiene vía a: una porción de los bienes de la asociación y por lo tanto de las ganancias o pérdidas de la empresa.

### **Desafío**

Describe la sensación de los colaboradores, acerca de los retos que se implanta en el trabajo.

### **Relaciones sociales**

Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre tres elementos esenciales: por un lado, el trabajo; por otro, el salario, sueldo o capital y, finalmente, el proceso productivo

### **Cooperación**

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

### **Estándar**

Se describe como la percepción de los miembros sobre la importancia que la organización otorga a los estándares de desempeño.

### **Conflicto**

Implica la opción de aplicar opiniones divergentes.

### **Identidad**

Se refiere a generar correspondencia hacia la corporación y sentirse identificado con los objetivos de origen.

## **1.3.2. Desempeño de los trabajadores**

### **Definición**

El desempeño como valoración de un empleado comparando sus labores actuales o remotas con las normas establecidas hacia su actuación (Mondy y Noe 2018). El proceso de evaluación implica evaluar y revisar el desempeño particular o grupal.

Para Chiavenato (2017) el desempeño laboral es el proceder de los empleados para alcanzar metas establecidas y según Milkovich y Boudrem (2017) el desempeño laboral representa una gama de formas individuales: capacidad, necesidad, calidad y habilidad.

### **Factores que influyen en el desempeño de los trabajadores**

Al respecto, Chiavenato (2011) afirma que el desempeño laboral de una persona puede evaluarse a través de factores previamente definidos y valorados los cuales son: Nivel de rendimiento, planificación, responsabilidad y calidad del trabajo.

**Nivel de rendimiento.** Suele estar determinado por un transcurso constante y ordenado que evalúa cualitativa y cuantitativamente el nivel de eficacia que demuestran los sujetos en el desempeño de las dinámicas especificadas la asignación y los compromisos correspondientes (Fernández, 2017).

**Planificación:** La planificación del desempeño eficaz en una empresa debe contemplar la definición de los fines que se pretenden alcanzar, así como la de los medios para lograrlos. La función de planificación incluye la definición de los fines que se han de alcanzar y la determinación de los medios apropiados para lograrlos

**Responsabilidad:** La suficiencia que poseen las personas hacia desempeñar sus compromisos y responsabilidades asignadas de acuerdo con la función o cargo que desempeñan además de los objetivos declarados. Acompañar e implementar las decisiones tomadas para lograr objetivos comunes. La capacidad de instituir metas por arriba de media.

**Calidad del trabajo:** Productividad de las tareas asignadas. Se tiene en cuenta la rapidez con que se realizan y la pronta y eficiente atención del servicio brindado.

### **Indicadores del desempeño de los trabajadores**

Armijo (2018) considera indicios de desempeño laboral que acceden recolectar pesquisa cuantitativa o cualitativa sobre la cooperación:

**Eficacia:** Evaluación del logro de las metas de la agrupación no necesariamente tomando en cuenta los recursos que se le asignan.

**Eficiencia:** Tantea la ligación existente que se ha creado entre los mercancías terminables por las herramientas o provisiones utilizados. El propósito terminable de la

eficacia es engendrar mercancías o servicios terminables manipulando la menor cantidad de provisiones posible.

***Economía:*** Valora la idoneidad de la asociación para concebir o mover provisiones monetarios adecuados.

***Calidad:*** Evaluación de los particularidades rasgos o distintivos que deben poseer los riquezas y servicios para satisfacer las necesidades del consumidor.

### **Evaluación del desempeño**

Las revisiones de actuación ayudan a aproar los pasos de codificación y adelanto de oficio así como también rindan información importante para la conquista de disposiciones de medios mortales como traspasos promociones y relevos (Martínez) 2018).

Para Robbins (2017) la medición del desempeño de los empleados es porción de un régimen de gestión del trabajo lo que lo convierte en un paso de establecimiento de estándares y medición del desempeño de los empleados para la toma de decisiones sobre el personal. Por otro lado Chiavenato (2017) considera la evaluación del performance como una red de evaluación del proceder de un individuo en función de su posición o fuerza de crecimiento próximo. Las organizaciones valoran continuamente a los asalariados serio o informalmente lo que ayuda a identificar dificultades para recompensar a los empleados vincular a los colaboradores a sus puestos o a la organización o vacíos legales el desperdicio de trabajadores potenciales es mayor que el encuestado.

Estar al corriente que las personas trabajan en un entorno en constante interacción con la cultura, el clima, la disposición organizacional, la pericia y ajenas inestables que son dificultosos de controlar para medir rigurosamente el desempeño, la evaluación de competencias y comportamientos específicos se considera más sensata para los resultados que para los resultados el resultado en sí. Por lo tanto, un análisis preliminar es crucial para fijar las aptitudes sustanciales para el puesto en oficio de la asociación.

En la gestión de recursos humanos una de las acciones importantes a realizar es la de evaluar el desempeño de los colaboradores. Esto considera todos los niveles de la

organización, incluida la dirección. Establecimiento corporativo porque requiere preceptos y regulaciones que limitan la flexibilidad y la libertad de los sujetos que participan en la red.

La evaluación de desempeño permite ver cuáles son las fortalezas y debilidades de una persona en el contexto laboral y tiene por objetivo además, ejecutar acciones para apoyar los aspectos más débiles.

### **¿Qué aspectos debe considerar una evaluación de desempeño?**

La base de la evaluación de desempeño son aquellos puntos descritos en el perfil del cargo del trabajador. Ese perfil es el deseado por la organización y la selección del postulante se basó en que cumplía con los atributos de entrada de dicho perfil, pero es necesario revisar si efectivamente el perfil mostrado por el postulante corresponde a su desempeño real. Debe aclarar los puestos, y los superiores y subordinados deben aclarar los compromisos jornales y estándares de actuación, valorar la actuación en ocupación de los puestos y brindar retroalimentación sobre el actuar y el progreso de los subordinados.

**Analizar para valorar el desempeño.** Es una herramienta de orientación e inspección para los empleados. Se consideran objetivos principales la utilización racional de los medios humanos el progreso propio y técnico de los asalariados y la mejora continua de los productos de las instalaciones. Su utilidad radica principalmente en la dosis de fallos sobre compensaciones y promociones la valoración del jefe y subordinados del comportamiento del empleado en relación a su trabajo y la retroalimentación para juzgar con mayor claridad si debe cambiar su comportamiento o no. El perfil del puesto debe compararse con el perfil del aspirante para evaluar su ajuste al espacio (Alles, 2018).

El examen de actuación incluye tres momentos diferentes: La primera etapa de establecimiento de metas donde se establecen los requisitos esenciales del lugar y los procederes o habilidades del año; los lapsos intercedes o revisión de avances previamente de tocar a la etapa de revisión final deben instituir una reunión de avances con cierto grado de frecuencia y así poder documentar lo realizado en este adestramiento en clases. Las tertulias saben tener lugar cada tres o seis meses debiendo estudiarse además el grado de

consecución de los factores o competencias según la técnica de valoración seleccionado por la asociación. Últimamente una tertulia conclusivo para evaluar los productos.

**Métodos de valoración del desempeño.** Los procesos acostumbrados utilizados en las asociaciones saben alterar ya que cada organización edifica su particular red para evaluar el proceder de los empleados (Chiavenato, 2017).

*Método basado en rasgos:* Calcula en qué medida un empleado mantiene rasgos tal creatividad confianza liderazgo o decisión y trasciende tantos para el reciente o próximo de la asociación. Si no se perfila la lista de peculiaridades junto con la ubicación el resultado distará mucho de la realidad y terminará en una ponencia relativa.

*Método de escala gráfica:* Este es el método muy esgrimido su implementación enreda muchas formas diferentes aunque parece ser el muy simple. El procedimiento de barra de escala puede eliminar la relatividad y el sesgo del estimador. Además debido a que puede reducir los resultados a la tan criticada expresión numérica estos resultados se adoptan por media la pericia de rutinas estadísticas y exactas para corregir los sesgos individuales causados por errores tipográficos humanos. Se valora utilizando constituyentes de valoración anticipadamente identificada y clasificada.

*Método de razón mixta:* Esta es una invención de la técnica de razón primordial. Se le confiere al estimador tres delineaciones definidas de cada rasgo: gigante promedio e mínimo en parte de tasar los rasgos con una graduación.

*Método de selección forzada:* Esta técnica fue desarrollado mientras la beligerancia universal por un grupo de peritos norteamericanos y consistía en valorar el cometido de los dependientes con oraciones descriptivas de tipos alternativos de logro personal. Las calificaciones típicas de desempeño estiran a ser intrínsecas y ambiguas. De cada agregado o unidad de dos o más dichos el estimador posee que elegir sólo una o dos frases las muy aplicables al proceder del asalariado valorado de ahí el nombre de deliberación requerida.

*Método centrado en el actuar:* esto consienten a los evaluadores inspeccionar de inmediato cuando un empleado se está desviando de la graduación. Narran taxativamente



qué faenas sería o no conveniente manifestar en el sitio. Es útil porque proporciona a los asalariados retroacción sobre el adelanto.

*Método del incidente crítico:* implica evaluar el proceder del individuo cuando conduce a un triunfo o desengaño inusual en cualquier pieza de la labor. La ventaja de este enfoque es que cubre todo el período de evaluación lo que permite al personal desarrollarse y autoevaluarse.

*Escala de comportamiento:* esta escala requiere numerosa energía y cosecha para desarrollarse ya que debe perfeccionarse para cada posición. Este método de valoración del proceder se cimienta en una serie de graduaciones tiesos una para cada aspecto sustancial del proceder jornal.

*Enfoque basado en resultados:* Observar productos como dígitos de fabricación o comercios es baja subjetivo baja abierto a la ponencia relativa a amparo o adverso del evaluador. Demostrar que son muy neutrales que alguna otra técnica y que empoderan muy a los asalariados. Evalúa frutos que los asalariados alcanzan en su faena.

*Medidas de productividad:* Las evaluaciones de desempeño a menudo pueden verse influenciadas por constituyentes exterior cubierta los cuales los asalariados ya no poseen ninguna influjo. Si se presentan estas circunstancias es ilegal tantear los resultados y acusar al empleado. Muestras ancestrales de medidas de fertilidad saben ser los proveedores que son calificados por solidez de comercios o los iguales asalariados en el espacio de manufactura por el dígito de bloques producidos.

*Dirección por propósitos:* Concorre un pacto precedente entre los empleados y la asociación o sus respectivos jefes de departamento acerca de las culminaciones a alcanzar y son ellos quienes están capacitados para alcanzarlos.

## **Dimensiones del desempeño de los trabajadores**

La valoración del desempeño es un transcurso mediante el cual se calcula el desempeño general de un asalariado con asiento en políticas y procesos bien precisos (Werther y Davis 2016). De igual forma Chiavenato (2017) indica que la valoración de la

actuación es una evaluación metódica del desempeño de cada individuo en un sitio y su aptitud de crecimiento próximo. Además Alles (2018) expresó que la valoración de la actuación es el paso de capacitar al evaluador sobre la herramienta a utilizar.

## **Implicación**

Las asociaciones firmes empoderan a sus piezas se constituyen en bloques y despliegan las aptitudes de las personas en únicos alturas. Los segmentos de estas asociaciones viven ligados con su faena y creen que son un trozo sustancial de la asociación. Los hombres de todos los niveles avisan en los fallos que perturbarán su faena y divisan que reside llanamente afín con las metas de la asociación.

*Empowerment.* A diferencia de lo que se hace con el resto de las palabras opto conservar el nombre en inglés aquí ya que se han sugerido diversas versiones pero ninguna ha sido aceptada todavía. El individuo tiene mando empuje y aptitud para regir su faena. Esto crea un sentido de dominio y compromiso hacia la asociación.

*Trabajo en equipo.* El importe radica en trabajar en colaboración hacia propósitos abundantes con totales asalariados sintiéndose comprometidos de ellos. La asociación obedece de las energías de la faena en bloque para merecer los propósitos.

*Desarrollo de la capacidad.* La asociación gasta continuamente en el progreso de las habilidades y destrezas de sus asalariados para seguir siendo competitivos y beneficiar ocurrencias coyunturas de negocio.

## **Consistencia**

La indagación ha demostrado que las asociaciones funcionan mejor cuando están cohesionadas y conforme totalizadas. El proceder humano está patente por un agregado de valores que alientan a los guías y adictos a ponerse de acuerdo (aun cuando puede haber diferencias de opinión) para que sus actividades en la organización se coordinen adecuadamente.

Las asociaciones con estas peculiaridades tienen una erudición sólida y en privativo influyen fuertemente en el camino de los asalariados. La solidez es germen de

fijeza y fuerte unificación recluye debido a la mirada compartida y alta relevancia. Este rasgo cultural se mide a través de tres semáforos:

*Valores básicos.* Los segmentos de la asociación conllevan un agregado de valores que profesen un norte de consonancia y un agregado de intereses claras.

*Acuerdo.* Las porciones de la asociación pueden tocar a un pacto sobre puntos esenciales. Esto implica un grado de arreglo sobrentendido por un parte y por el otro la aptitud de mediar en las discrepancias a medida que surjan.

*Coordinación e integración.* Desiguales espacios y bloques de la asociación pueden atarear juntas para lograr propósitos totales. Los límites organizacionales no son una barrera para la buena faena.

### **Adaptabilidad**

Las asociaciones demasiado totalizadas a exiguo luchan por crecer y acomodar a desconocidos hábitats. La unificación interna y la acomodación exterior saben ser dificultosos de conciliar pero son necesarias para que las asociaciones funcionen con eficacia. Las asociaciones adaptativas buscan el consejo de los clientes ocupan peligros y asimilan de sus caídas y gozan la aptitud y la práctica para generar mudanzas.

Mejoran perennemente su aptitud de fundar valor para los consumidores. Las asociaciones que son altamente adaptables generalmente aumentan las ventas y aumentan la participación de clientes. Esta extensión formativa se tantea a través de tres alturas:

*Orientación al cambio.* Las organizaciones están capacitadas para crear nuevos espacios para el cambio. Puede explicar completamente el entorno empresarial rebelarse ágilmente a las propensiones actuales y predecir cambios porvenires.

*Orientación al cliente.* La asociación sabe de sus consumidores y se pronostica a sus necesidades expectantes. Irradía la altura en el que la asociación vive tutelada por la intranquilidad de compensar a sus compradores.

*Aprendizaje organizado.* La asociación absorbe descifra y transfigura las contraseñas del hábitat en coyunturas que fomentan la invención la adquisición de conocimientos y el desarrollo de aptitudes.

## **Misión**

A lo mejor la fisonomía formativa muy sustancial de totales es el sentido de misión. Las asociaciones que no están al corriente adónde van a menudo se encuentran en una zona inesperada. Las asociaciones triunfantes poseen un designio y una trayectoria clara que definen los fines y las metas trascendentales de la organización y tienen una mirada serena de cómo florecerá la asociación en el posterior.

Las corporaciones que tienen aumentos contrariedades son a exiguo las que tienen que mudar su cometido cardinal. Se necesita un liderazgo enérgico para definir una mirada para el posterior y construir una erudición que respalde esa mirada. Las tres listas que combinan esta extensión son:

*Dirección e intención estratégica.* Una intención estratégica clara expresa el designio de la corporación y muestra cómo totales asalariados saben auxiliar al crecimiento de la asociación.

*Metas y objetivos.* Se pueden vincular a la misión visión y pericia dando a cada empleado una trayectoria específica para su faena.

*Visión.* La corporación tiene una imagen cooperada de cómo quiere ser examinada en el posterior. Esta visión compartida simboliza valores fundamentales y conquista los ánimos y las aptitudes de los individuos que conciertan la agrupación brindando orientación y trayectoria.

### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020?

### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

### 1.5.1. Justificación

**Justificación teórica:** El estudio pretende aplicar aspectos teóricos vinculados a las variables, que nos permitió tener un marco teórico referente para la realización de la investigación en la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC sede Piura; la misma, se fundamenta en la literatura de Litwin & Stringer (2017) que habla sobre el clima organizacional de manera integral y de Denison (2017) que explica claramente el desempeño laboral y que se acoge a las características del estudio.

**Justificación metodológica:** Los procedimientos e instrumentos que se utilizó se orientaron a determinar la relación positiva y significativa, razón por el cual se aplicaron los cuestionarios, los mismos que estuvieron específicamente diseñados para evaluar la correlación ambos atributos y sus componentes.

**Justificación práctica:** Los resultados conquistados posibilitaron afirmar los cimientos para proponer mejoras al clima organizacional y por consecuencia elevar nivel de desempeño experto en los asalariados de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC sede Piura y que los directivos consideren dichos aportes.

**Justificación social:** El estudio beneficia a los trabajadores de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC sede Piura, en cuanto al óptimo clima organizacional favorece desarrollar acciones organizacionales, permitiendo desarrollar habilidades profesionales, para de esta manera optimizar el desempeño de trabajadores.

### 1.5.2. Importancia

El estudio centraliza su importancia en precisar la relación entre variables, a fin de diagnosticar aquellas situaciones que perjudican el buen desempeño por parte de los obreros de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC sede Piura, enfatizando que el recurso humano es el elemento substancial que influencia la creación de valor, en colaboradores y directivos, constituyéndose no solo en un activo imperceptible, sino que constituye un proceso filosófico, un mecanismo para alcanzar un propósito, razón por la que se debe entregar los aspectos necesarios para su adecuado desempeño; ya que de esta

manera la investigación permitirá a la gerencia de recursos humanos enfocarse en las actividades que mayor influencia tienen sobre el desempeño de los colaboradores.

## **1.6. Hipótesis**

**H<sub>1</sub>:** Si existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Diagnosticar el nivel del clima organizacional del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020.

Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020.

Establecer la relación entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de la Investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es del tipo correlación.

**Correlacional:** busca medir el estado de relación entre dos variables, más bien tantean cada inconstante que se cree que está relacionada, luego del mismo modo calculan y examinan la reciprocidad. Estas reciprocidades se dicen en las figuraciones probadas. (Hernández & Mendoza, 2018). Se utilizó este tipo de investigación para medir y determinar el nivel de relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en el área de operaciones de la Empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura.

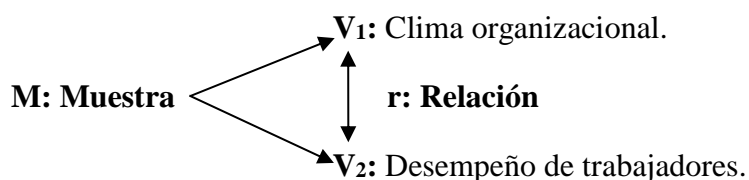
#### 2.1.2. Diseño de investigación

Este es un estudio con un diseño no experimental.

**No experimental:** aquel que se lleva a cabo sin maniobrar intencionalmente las variables. En otras palabras es una investigación en la que no estamos cambiando intencionalmente la variable independiente sino incluso observando los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural para luego analizarlos (Hernández et al. 2014).

Los estudios transversales se utilizan porque los datos se recopilan en un solo momento durante un solo período de tiempo. Su designio es referir variables y analizar su ocurrencia e interrelación en un periodo cedido.

Se personifica de carácter esquemática:



## **2.2. Población y muestra**

### **2.2.1. Población**

Es el acumulado total, del que se pretende conocer características específicas (Hernández & Mendoza, 2018). Para el caso en disertación, la población sentó accedida por el total de 80 colaboradores del área de operaciones de la Empresa GEOCEAN Perú SAC Piura 2020.

### **2.2.2. Muestra**

Una muestra es la parte de un gran grupo conocido como población del cual se selecciona un grupo en particular para obtener información. (Hernández, et al. 2014).

Para el caso en estudio, el muestreo ha sido no probalístico por conveniencia debido al régimen laboral.

## **2.3. Variables y operacionalización**

### **2.3.1. Variable 1: Clima organizacional**

Es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. (Litwin & Stringer, 2017)

### **2.3.2. Variable 2: Desempeño de los trabajadores**

Es una percepción propicia en las relaciones humanas tanto a nivel de ocupaciones administrativas como a nivel de interacción social; aspectos de excelencia viable para el cambio organizacional (Denison, 2017).



### 2.3.3. Operacionalización de la variable 1: Clima organizacional

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable 1. Clima organizacional*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Técnica e instrumento
Clima organizacional	Estructura	Apreciación de obligaciones	Están claramente definidas las misiones de esta organización	Bajo Medio Alto	Encuesta Cuestionario
			Están correctamente estructuradas las tareas en esta organización		
	Responsabilidad	Libertad en tomar decisiones Responsabilidad	Tengo claras las políticas de esta organización		
			Conozco la estructura organizativa de esta organización		
	Recompensa	Recompensas en la organización	Mi supervisor solo hace un plan general de lo que debo hacer, soy responsable del resto del trabajo terminado		
			En esta organización avanzaré cuando activamente y estoy tratando de hacer todo por mí mismo		
	Desafío	Desafíos laborales Obtención de objetivos	Nuestra filosofía ha demostrado que las personas deben resolver sus propios problemas		
			En esta organización hay un buen sistema de promoción que ayuda a los mejores colaboradores		
Relaciones sociales	Relación en el trabajo Relación directivo y colaborador	Son las recompensas e incentivos que obtienen en esta organización mejores amenazas y críticas			
		Aquí están las personas que son recompensadas de acuerdo con su desempeño en el trabajo			
Cooperación	Grado de apoyo de compañeros Grado de apoyo de directivos	Cuando comencé errores me castigaron			
		La organización toma riesgos en los momentos adecuados			
Estándares	Apreciación de normas de rendimiento Grado de preparación	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada cautela para lograr la máxima eficiencia			
		Aquí la organización se está arriesgando por una buena idea			

difícil

Conflictos	Grado de conflictos	Nuestra filosofía enfatiza el elemento humano cómo se siente la gente etc. Guardar silencio para evitar desacuerdos causa buena impresión en esta organización
Identidad	Identificación con el área Grado de identificación	Puedo siempre decir lo que pienso incluso si no estoy de acuerdo con mi jefe Es lo más importante en una organización tomar decisiones con la mayor facilidad y rapidez posible Siento que no muchos empleados son leales a la organización

Fuente: Litwin & Stringer (2017)

### 2.3.4. Operacionalización de la variable 2: Desempeño de los trabajadores

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable 2. Desempeño de los trabajadores*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Técnica e instrumento
Desempeño de los trabajadores	Implicación	Empowerment. Trabajo en Equipo. Desarrollo de Capacidades	La mayoría de los miembros de este grupo están muy cerca de su trabajo Las decisiones generalmente se realizan a nivel disponible para la mejor información Es una información ampliamente compartida y puede obtener la información necesaria Cada miembro cree que esto puede tener un impacto positivo en el grupo Planificación para nuestro trabajo continuo y relacionado con cierta medida del mundo	Deficiente Regular Bueno	Encuesta Cuestionario
			Se fomenta activamente la colaboración entre los diferentes grupos dentro de la organización Trabajar en este equipo es como ser parte de un equipo Qué practican los líderes y líderes lo que predicán		
			Hay un tipo típico de orientación con un conjunto de prácticas especiales ¿Hay una colección de valores claros y coherentes que dominan cómo conducimos Ignorar los valores esenciales de este grupo causará su problema Tiene un código moral guía de nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto Cuando hay desacuerdos ¿trabajamos para encontrar una solución ganar-ganar		
	Consistencia	Valores Centrales. Acuerdo. Coordinación e integración	Este montón tiene una cultura fuerte Cómo necesitamos hacer todo es		
	Adaptabilidad	Orientación al			

	<p>cambio.</p> <p>Orientación al cliente.</p> <p>Aprendizaje organizativo</p>	<p>flexible y fácil de cambiar</p> <p>Reaccionamos bien con los cambios en el medio ambiente</p> <p>Aplicamos nuevos vehículos y mejores formas de trabajar</p> <p>Esfuerzos a menudo modifican la resistencia</p> <p>Grupos diferentes en esta organización a menudo cooperan para introducir cambios</p> <p>Los comentarios y recomendaciones de los clientes a menudo conducen a cambios</p> <p>La información del cliente influye en nuestras decisiones</p> <p>Tiene esta organización un plan y una dirección a largo plazo</p> <p>Nuestra estrategia es un ejemplo para otras organizaciones</p>
Misión	<p>Dirección y propósitos estratégicos.</p> <p>Metas y Objetivos.</p> <p>Visión</p>	<p>Tiene esta organización una misión clara para dar sentido y dirección a nuestro trabajo</p> <p>Tiene esta organización una estrategia clara para el futuro</p> <p>Tengo clara la dirección estratégica de esta organización</p> <p>Existe un amplio consenso sobre las metas a alcanzar</p> <p>Los líderes y gerentes establecen metas ambiciosas pero realistas</p>

---

**Fuente:** Denison (2017)

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

### **2.4.1. Técnicas de recolección de datos**

*Encuesta:* Yuni y Urano (2019) señalan que la encuesta “es una técnica de recolección de datos a través de interrogatorios a informantes relacionados con el propio campo de estudio” (p. 65). En este estudio esta técnica permite instituir empalme con los bloques de examen gracias a los interrogatorios que se han establecido previamente.

La encuesta estadísticamente representativa es una técnica utilizada para recolectar información porque tiene una gran capacidad para normalizar los datos lo que permite su procesamiento informático y generalidad.

### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos**

*Cuestionario cerrado.* Yuni y Urano (2019) especifican que “los colaboradores de la indagación respondieron por mensaje a las cuestiones del interrogatorio” (p. 65). La herramienta incluye un acumulado de consultas esbozadas para forjar los datos necesarios para lograr los objetivos de la investigación; 55 se utiliza para recopilar información de cada unidad analítica que se estudia y forma el corazón del problema de investigación.

Esta es una lista de preguntas generalmente escritas previamente a las que los encuestados respondieron sin ser identificados. Es la herramienta básica para la recopilación de información en las técnicas encuestas. Para la encuesta se dedicó un sondeo de 55 cuestiones y de conforme a los indicios de desempeño.

### **2.4.3. Validez**

Para Baechle y Earle (2017) es el grado en que un experimento o ítem experimental tanea lo que se supone debe tantear; es la propiedad muy substancial de una prueba.

El instrumento utilizado hacia la pesquisa ha habido aprobado por profesores universitarios para asegurar la eficacia del interrogatorio desarrollado de 55 interrogantes, las cuales han sido sometidos al juicio de expertos y fueron los siguientes:

**Tabla 3***Valoración de los instrumentos de estudio por juicio de expertos*

<b>Especialistas</b>	<b>Valoraciones</b>
Mg. Karla Ivonne Rojas Jiménez	Aplicable
Mg. Grimalda Olivera Clavo	Aplicable
Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera	Aplicable

**Fuente:** Sintetizado por el autor

#### **2.4.4. Confiabilidad**

Un instrumento de cálculo que se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados (Hernández et al., 2014).

La fiabilidad del instrumento fue gracias al argumento piloto a 10 colaboradores externos con el régimen de cronbach con la consumación de atestiguar su eficacia de modo estadística, ultimando de este modo los instrumentos se manipuló son confiables ya que resulta al grado aceptable y alto.

**Tabla 4***Confiabilidad de los instrumentos de estudio de las dos variables*

<b>Variabes</b>	<b>Alfa Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Clima organizacional	0,930	27
Desempeño de los trabajadores	0,935	28

**Fuente:** Sintetizado por el autor

#### **2.5. Procedimiento de análisis estadísticos de datos**

Las observaciones estadísticas y el comentario de testimonios se tratan de un incorporado de sistemas estadísticos que asienten delatar moldes de conducta confidenciales y en base a ello realizar predicciones (Bernal, 2018). Estos resultados se presentaron mediante tablas y figuras para su ulterior observación.

Para desarrollar la observación estadística luego de aplicar la búsqueda se prefirió por esgrimir los programas Excel y SPSS. La pesquisa estadística se adquiere de la diligencia de los programas Excel y SPSS respectivamente tabulándolas y representándolas en tablas y figuras con sus delineaciones e glosas conforme a los objetivos propuestos; así

mismo, para corroborar la hipótesis y determinar la correlación de cada variable, dimensión de manera que se describa de cada tabla la información lograda mediante el producto de la encuesta.

## **2.6. Criterios éticos**

Se tuvo en cuenta para el estudio los definidos por (Norena et al. 2019) que se detallan a continuación:

### **Consentimiento informado**

Los copartícipes en esta observación han sido informados de las condiciones derechos y responsabilidades que conlleva la investigación cuando fueron elegibles para convertirse en informantes.

### **Confidencialidad**

En este estudio se protegerá la identidad de cada sujeto de pesquisa y se tendrán en cuenta las atenciones morales acordados como la privacidad la venia enterado la autónomo cooperación y el anónimo de la averiguación.

### **Libre participación**

Se representa a la contribución sin presión alguna de los colaboradores de la empresa, pero si motivándolos sobre lo sustancial de la averiguación.

### **Anonimidad**

Se tendrá en cuenta desde el inicio de la averiguación.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

Para la investigación se tomó en cuenta a partir del tipo de pesquisa cuantitativa que encontró en el trabajo en el que se aprecia el criterio propuesto por (Guba 2018). Esto permitió medir el rigor y la calidad de la investigación científica que es:

## **Credibilidad**

Tiene como objetivo aumentar la probabilidad de que los números ganados sean confiables y que los productos de pesquisa sean enjuiciados como serios donde se utilizó la reflexión constante y pláticas prolongadas con los sometidos de pesquisa del examen lo que nos permitirá recolectar información que produzca resultados que se reconocen como verdaderas aproximaciones de lo que piensan y sienten.

## **Validez externa**

Hacia conquistar el valor externo de la asociación se consumó un muestreo teórico se recopiló reporte rico y se realizó un examen minucioso de estas.

## **Neutralidad**

Asegúrese de que total lo que se descubra en esta indagación no esté sesgado por los motivos y provechos del perito.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y figuras

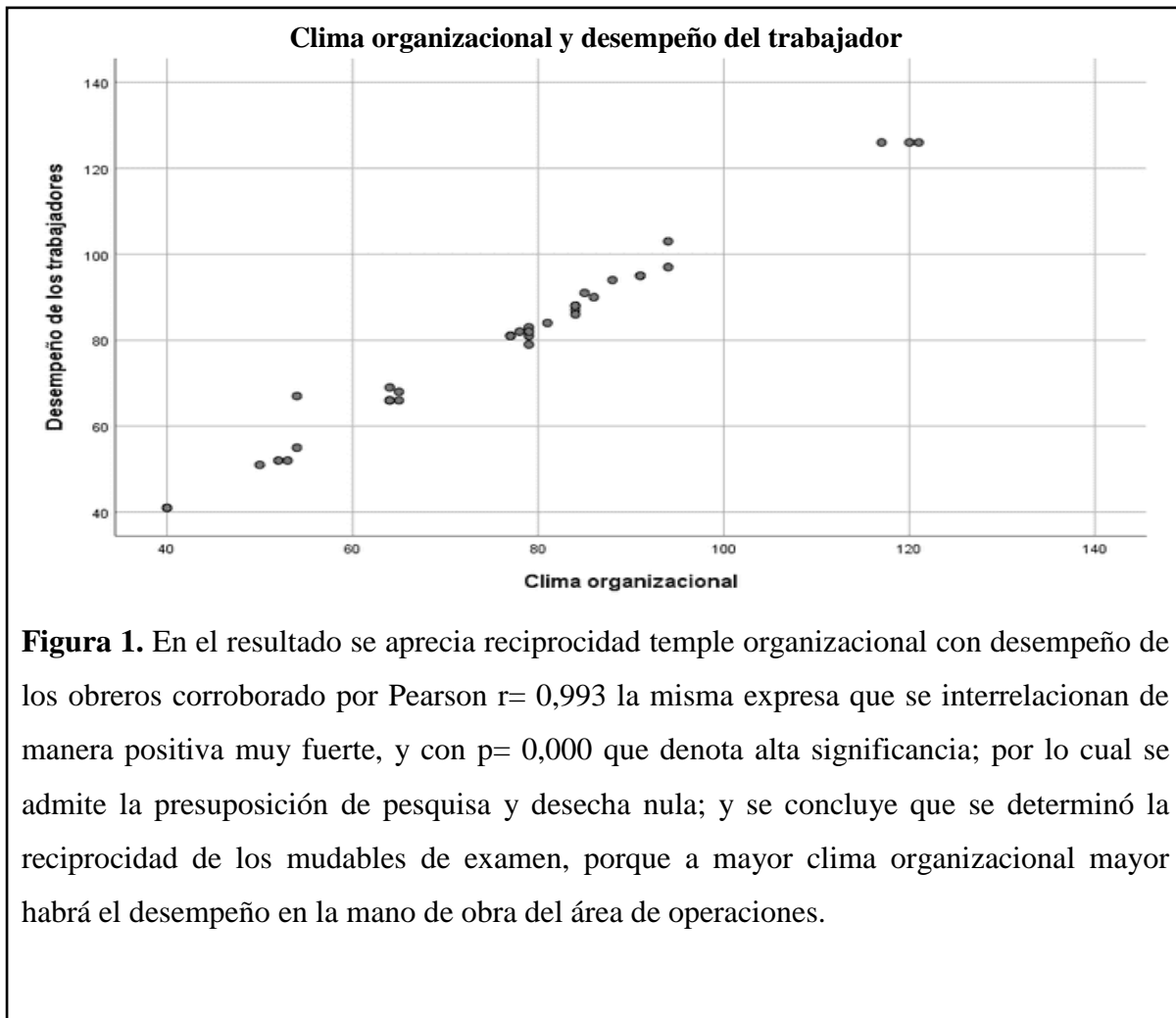
**3.1.1. Objetivo general:** Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020

**Tabla 5**

*Relación clima organizacional y desempeño del trabajador*

		Clima organizacional	Desempeño del trabajador
Clima organizacional	Coeficiente de Pearson	1	,993**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Desempeño del trabajador	Coeficiente de Pearson	,993**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

**Fuente:** Datos procesados en SPSS encuesta. \*\*. Fijada en altura 0,01 de afín.



**Figura 1.** En el resultado se aprecia reciprocidad temple organizacional con desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r= 0,993$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva muy fuerte, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia; por lo cual se admite la presuposición de pesquisa y desecha nula; y se concluye que se determinó la reciprocidad de los mudables de examen, porque a mayor clima organizacional mayor habrá el desempeño en la mano de obra del área de operaciones.

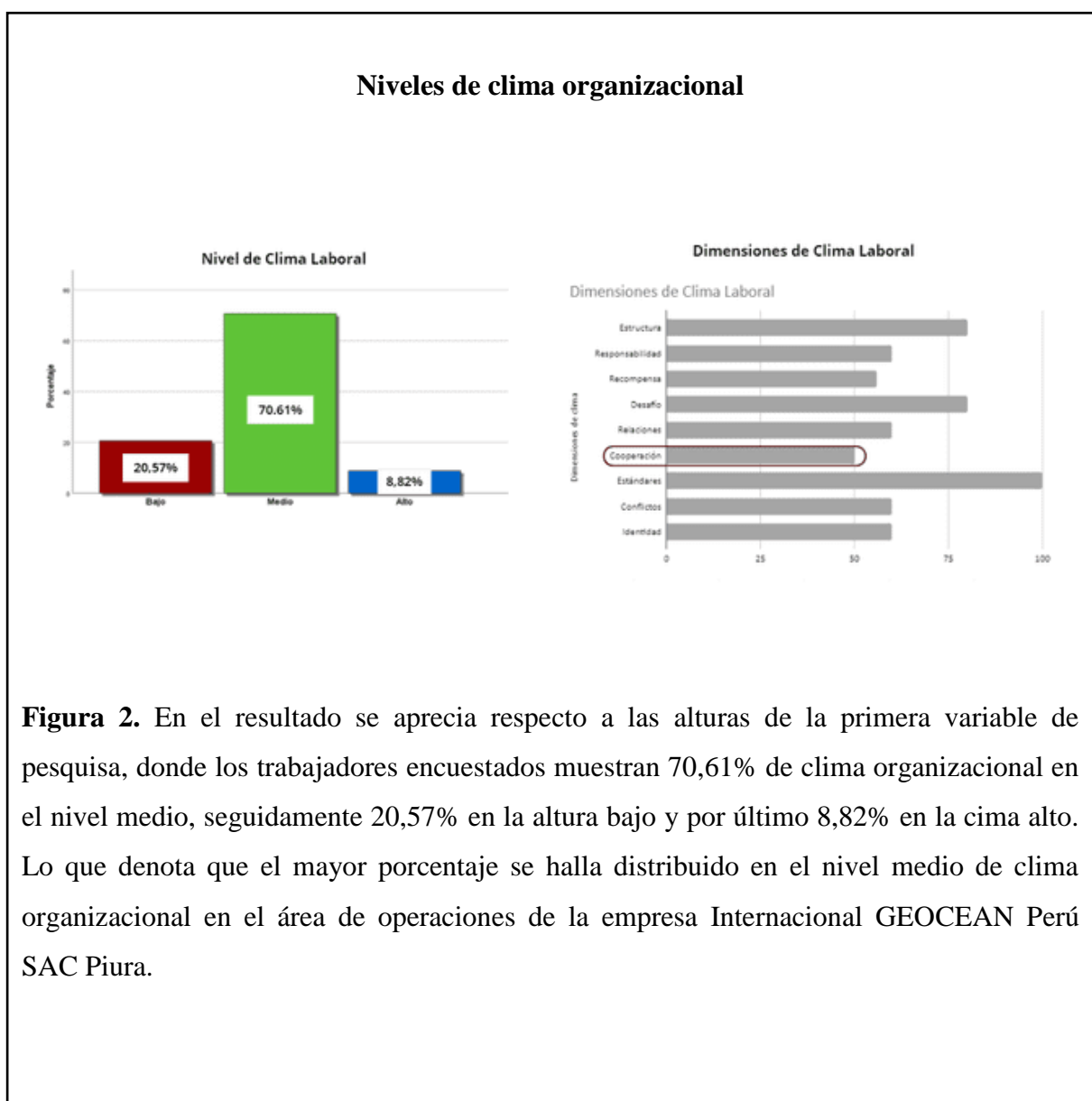


**Objetivo específico 1:** Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020

*Niveles de clima organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Bajo	7	20,6	20,6	20,6
Medio	24	70,6	70,6	91,2
Alto	3	8,8	8,8	100,0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Información del cuadro de cifras del estudio



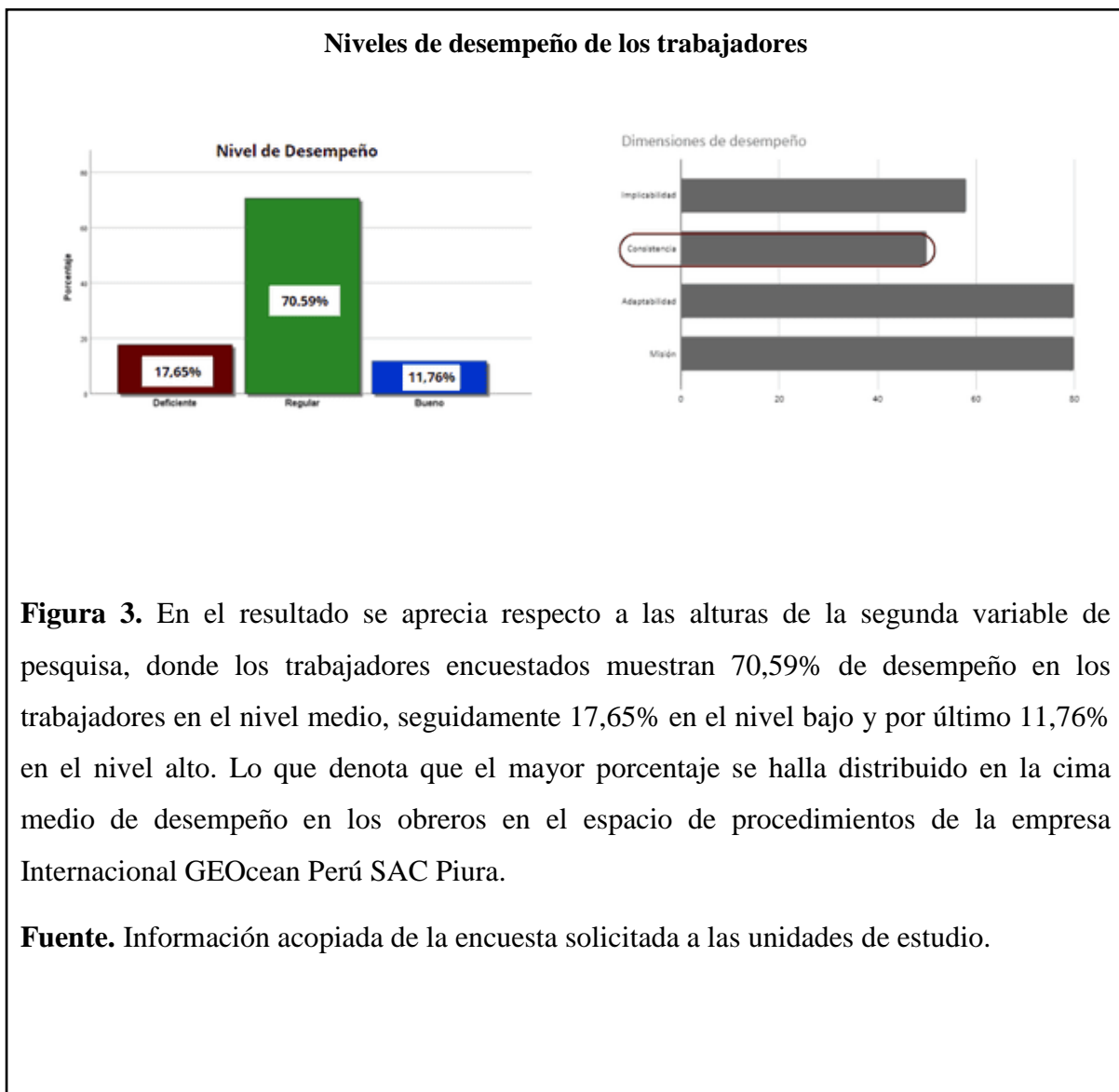
**3.1.3. Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020

**Tabla 6**

*Niveles de desempeño de los trabajadores*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Deficiente	6	17,6	17,6	17,6
Regular	24	70,6	70,6	88,2
Bueno	4	11,8	11,8	100,0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Información del cuadro de cifras del estudio



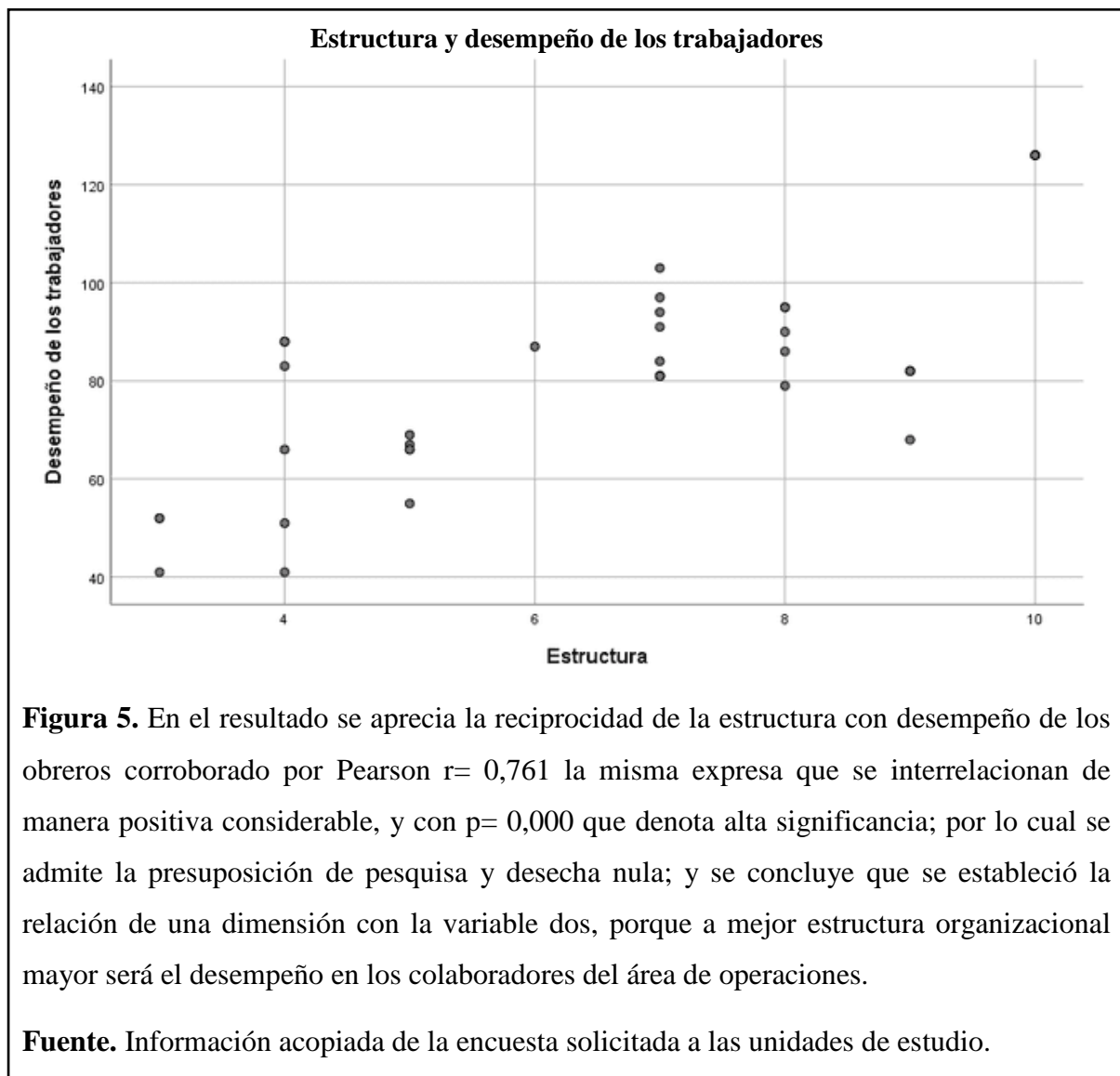
**3.1.4. Objetivo específico 3:** Establecer la relación entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020

**Tabla 7**

*Relación estructura y desempeño de los obreros*

		Estructura	Desempeño de obreros
Estructura	Coefficiente de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Desempeño de trabajadores	Coefficiente de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

**Fuente:** Datos procesados en SPSS encuesta. \*\*. Fijada en altura 0,01 de afín.



**Figura 5.** En el resultado se aprecia la reciprocidad de la estructura con desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r= 0,761$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva considerable, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia; por lo cual se admite la presuposición de pesquisa y desecha nula; y se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mejor estructura organizacional mayor será el desempeño en los colaboradores del área de operaciones.

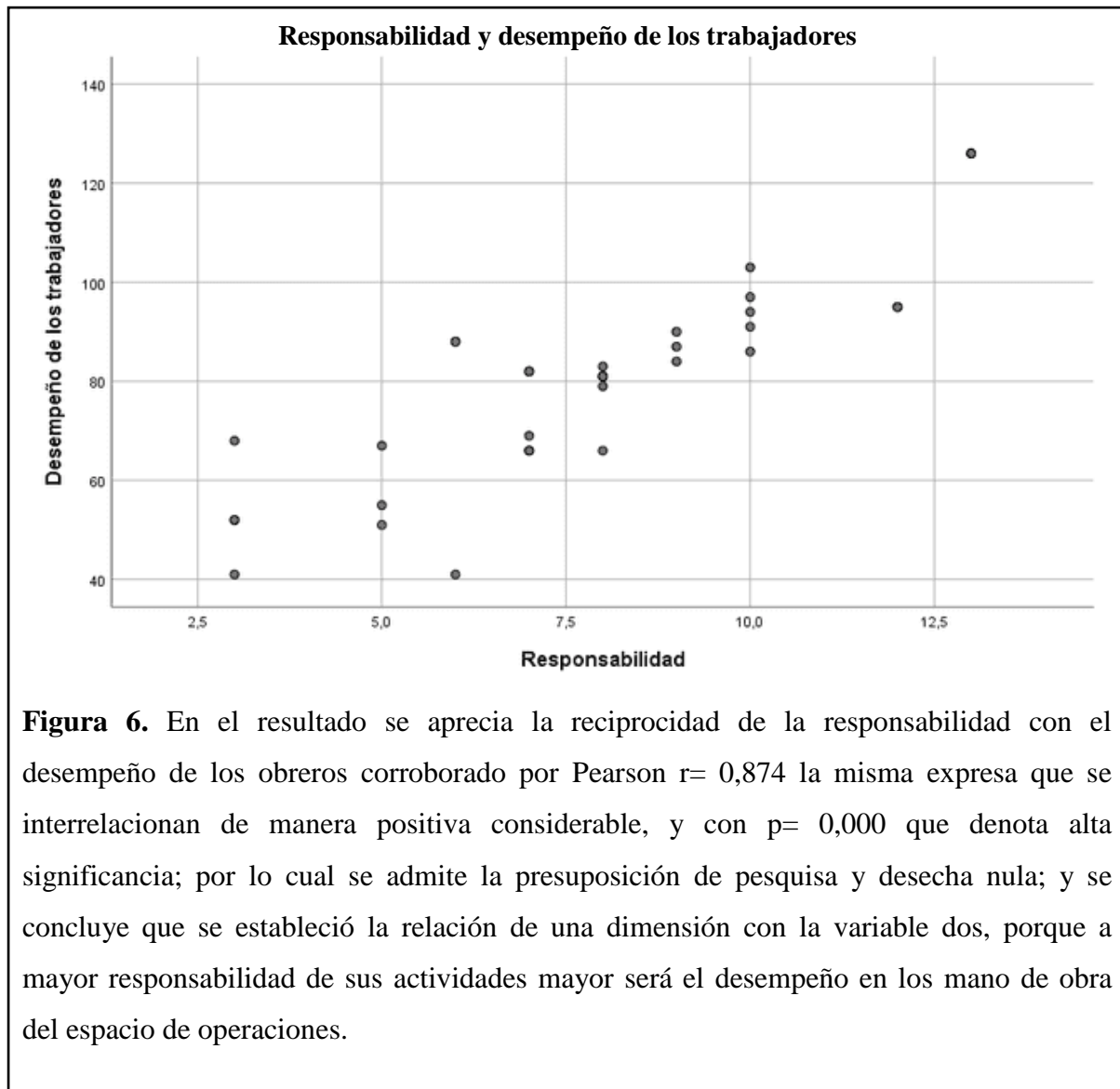
**Fuente.** Información acopiada de la encuesta solicitada a las unidades de estudio.

**Tabla 8**

*Relación responsabilidad y desempeño de los trabajadores*

		Responsabilidad	Desempeño de los asalariados
Responsabilidad	Coefficiente de Pearson	1	,874**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Desempeño de los trabajadores	Coefficiente de Pearson	,874**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

**Fuente:** Datos procesados en SPSS encuesta. \*\*. Fijada en altura 0,01 de afín.



**Figura 6.** En el resultado se aprecia la reciprocidad de la responsabilidad con el desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r= 0,874$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva considerable, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia; por lo cual se admite la presuposición de pesquisa y desecha nula; y se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor responsabilidad de sus actividades mayor será el desempeño en los mano de obra del espacio de operaciones.

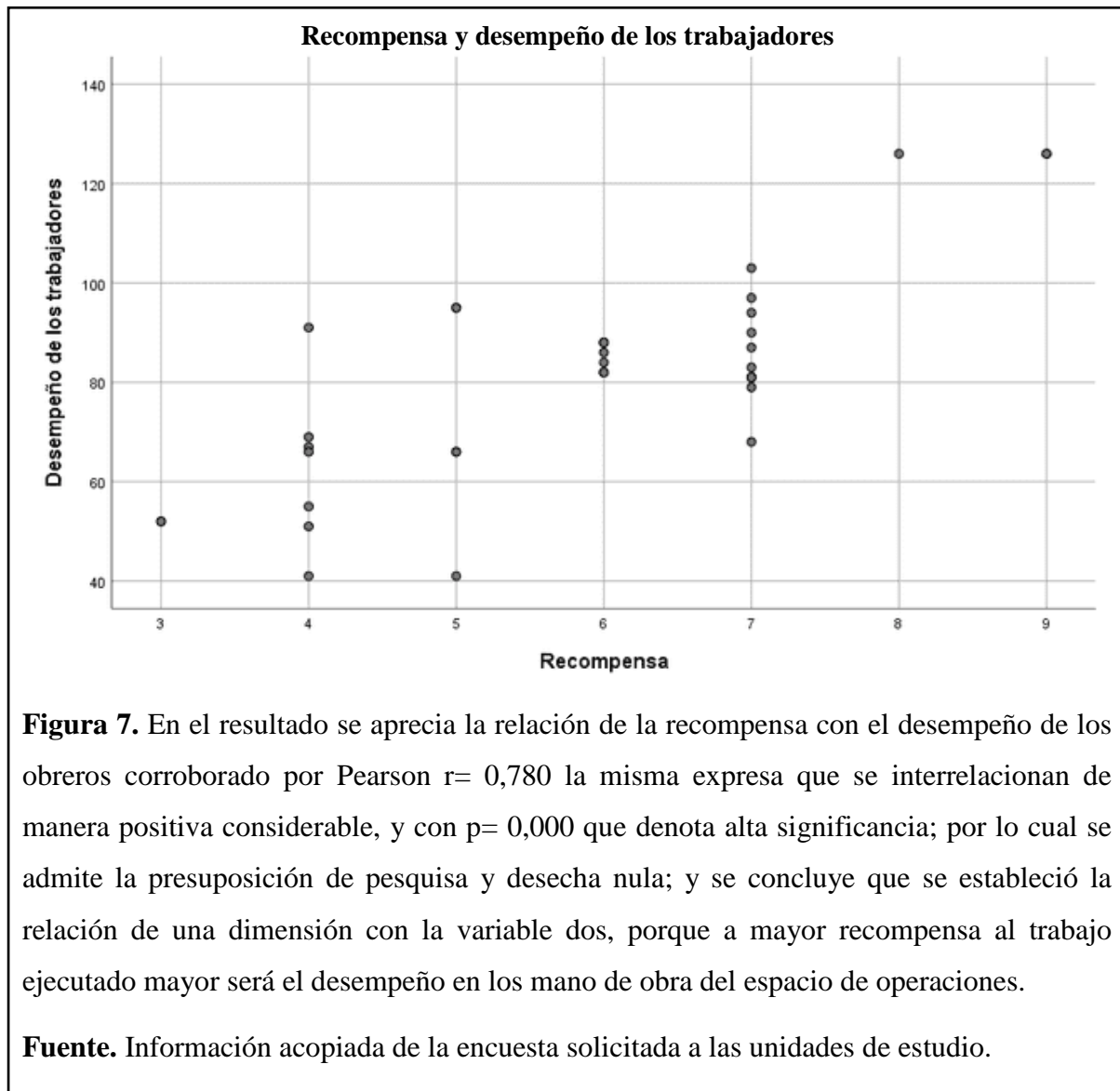
**Fuente.** Información acopiada de la encuesta solicitada a las unidades de estudio.

**Tabla 9**

*Relación recompensa y desempeño del trabajador*

		Recompensa	Desempeño del trabajador
Recompensa	Coefficiente de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Desempeño de los trabajadores	Coefficiente de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

**Fuente:** Datos procesados en SPSS encuesta. \*\*. Fijada en altura 0,01 de afín.



**Figura 7.** En el resultado se aprecia la relación de la recompensa con el desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r = 0,780$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva considerable, y con  $p = 0,000$  que denota alta significancia; por lo cual se admite la presuposición de pesquisa y desecha nula; y se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor recompensa al trabajo ejecutado mayor será el desempeño en los mano de obra del espacio de operaciones.

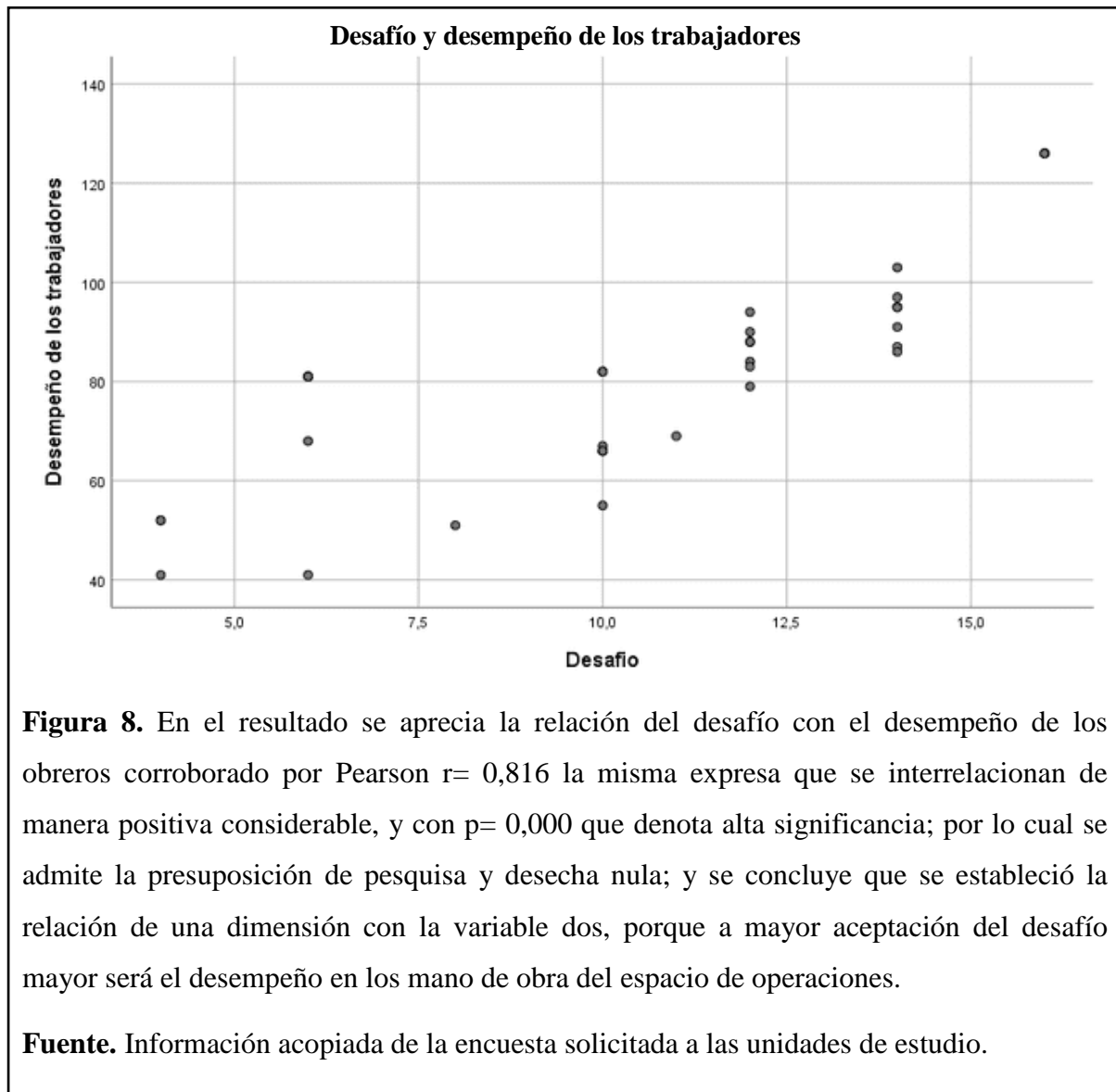
**Fuente.** Información copiada de la encuesta solicitada a las unidades de estudio.

**Tabla 10**

*Relación desafío y desempeño en empleados*

		Desafío	Desempeño en empleados
Desafío	Coefficiente de Pearson	1	,816**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Desempeño de los trabajadores	Coefficiente de Pearson	,816**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

**Fuente:** Datos procesados en SPSS encuesta. \*\*. Fijada en altura 0,01 de afín.



**Figura 8.** En el resultado se aprecia la relación del desafío con el desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r = 0,816$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva considerable, y con  $p = 0,000$  que denota alta significancia; por lo cual se admite la presuposición de pesquisa y desecha nula; y se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor aceptación del desafío mayor será el desempeño en los mano de obra del espacio de operaciones.

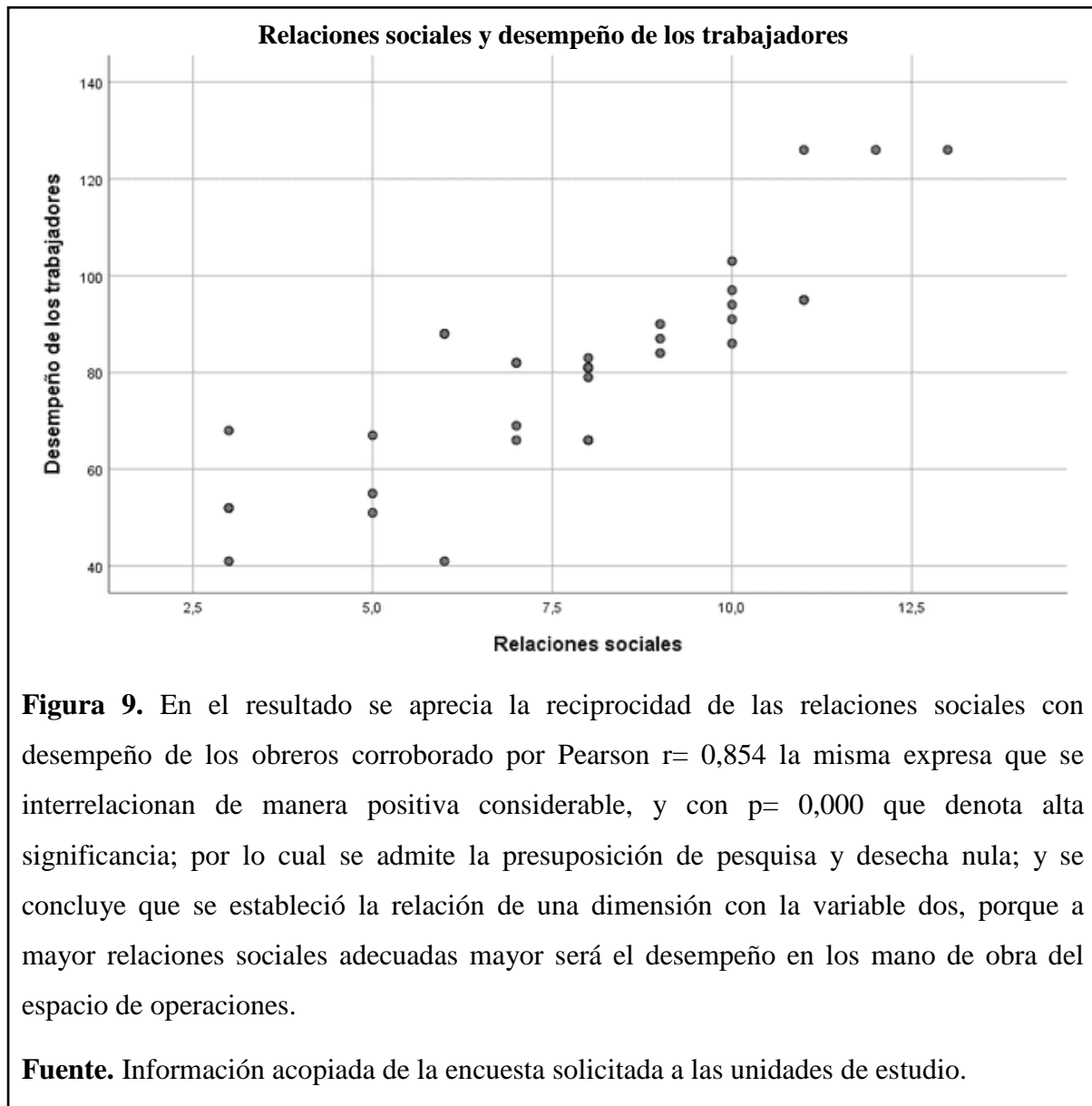
**Fuente.** Información acopiada de la encuesta solicitada a las unidades de estudio.

**Tabla 11**

*Relación relaciones sociales y desempeño en los empleados*

		Relaciones sociales	Desempeño en los empleados
Relaciones sociales	Coefficiente de Pearson	1	,854**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Desempeño de los trabajadores	Coefficiente de Pearson	,854**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

**Fuente:** Datos procesados en SPSS encuesta. \*\*. Fijada en altura 0,01 de afín.



**Figura 9.** En el resultado se aprecia la reciprocidad de las relaciones sociales con desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r= 0,854$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva considerable, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia; por lo cual se admite la presuposición de pesquisa y desecha nula; y se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor relaciones sociales adecuadas mayor será el desempeño en los mano de obra del espacio de operaciones.

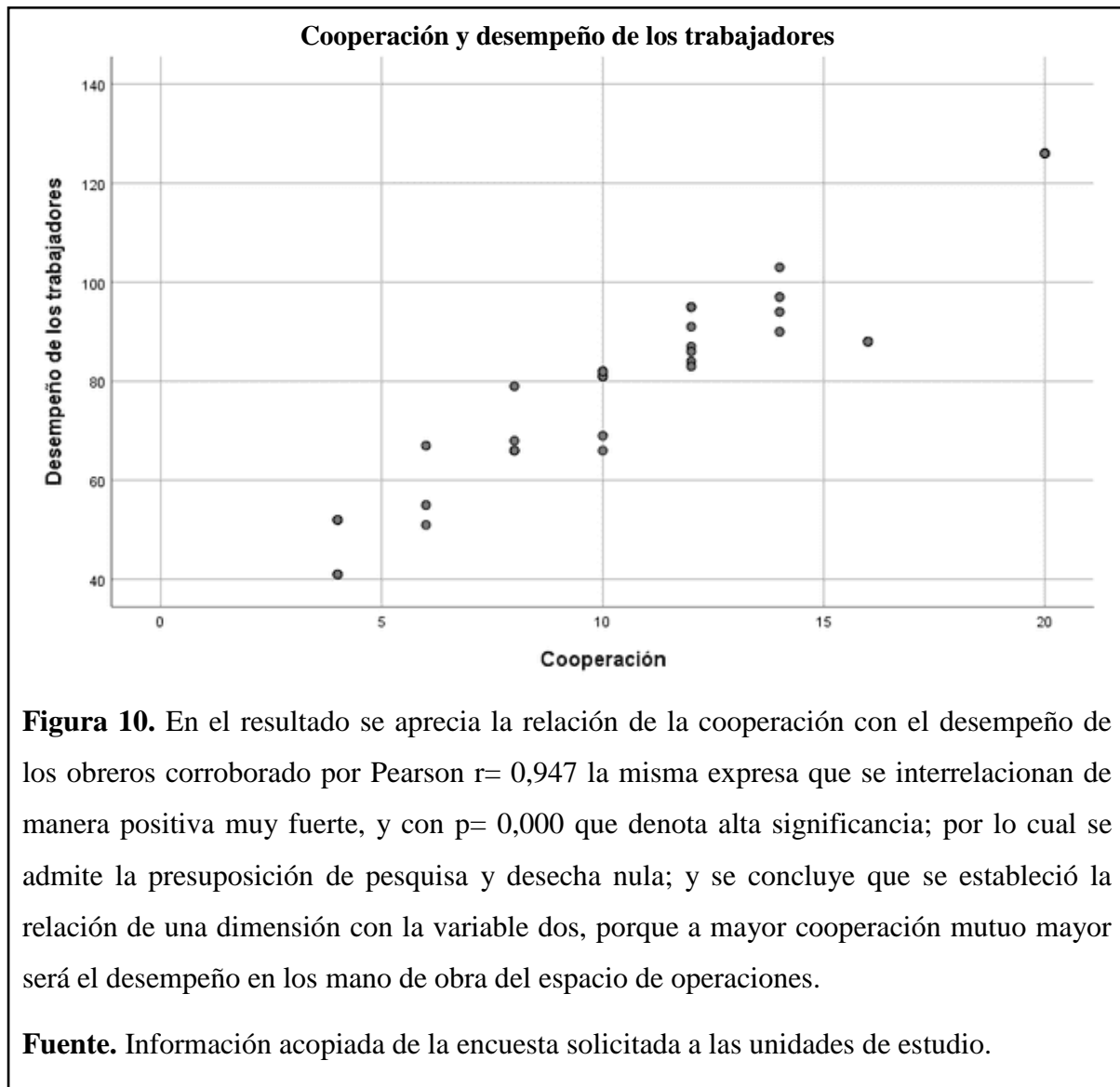
**Fuente.** Información acopiada de la encuesta solicitada a las unidades de estudio.

**Tabla 12**

*Relación cooperación y desempeño de los empleados*

		Cooperación	Desempeño de los empleados
Cooperación	Coefficiente de Pearson	1	,947**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Desempeño de los trabajadores	Coefficiente de Pearson	,947**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

**Fuente:** Datos procesados en SPSS encuesta. \*\*. Fijada en altura 0,01 de afín.



**Figura 10.** En el resultado se aprecia la relación de la cooperación con el desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r= 0,947$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva muy fuerte, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia; por lo cual se admite la presuposición de pesquisa y desecha nula; y se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor cooperación mutuo mayor será el desempeño en los mano de obra del espacio de operaciones.

**Fuente.** Información acopiada de la encuesta solicitada a las unidades de estudio.

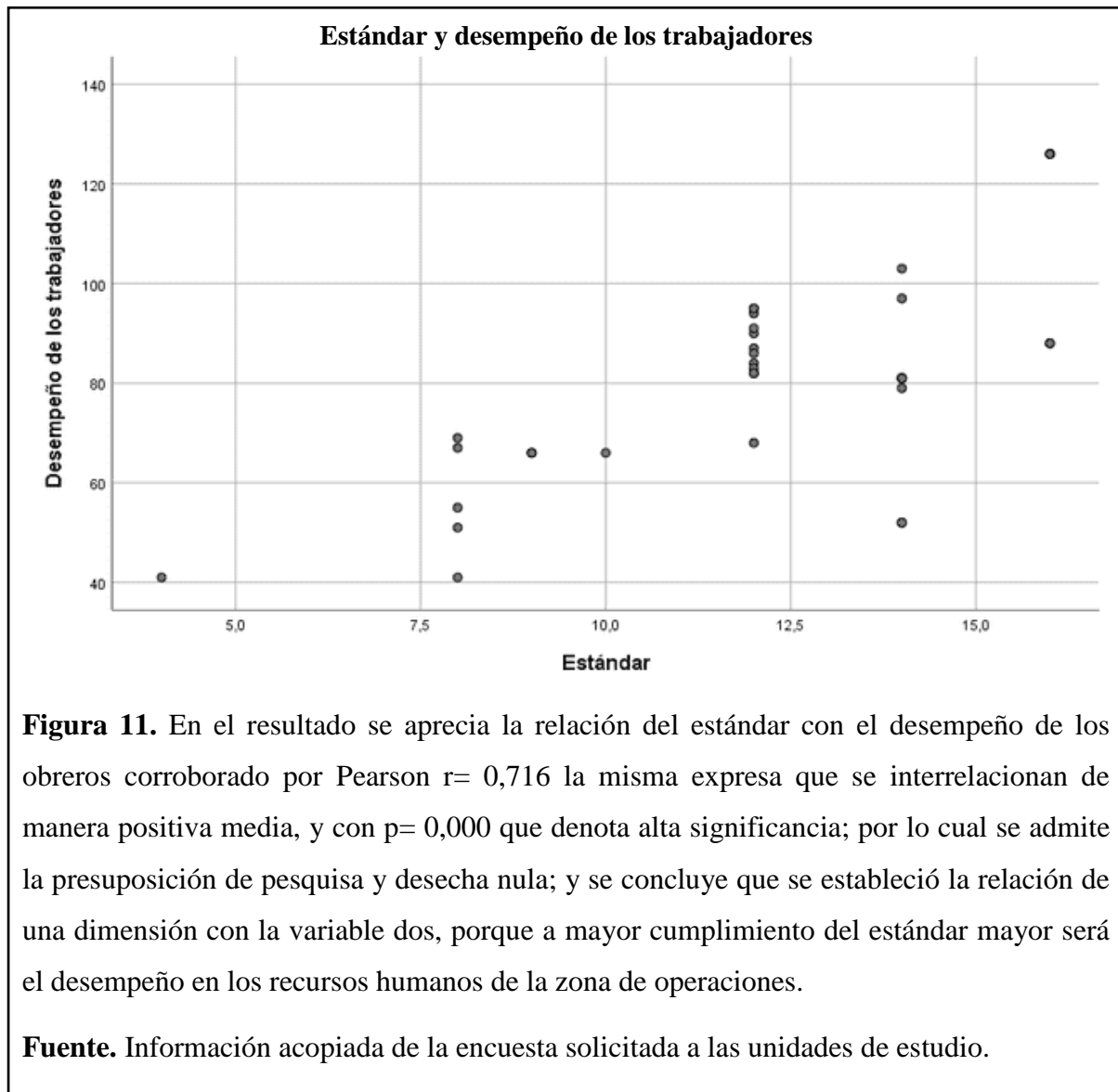


**Tabla 13**

*Relación estándar y desempeño de los asalariados*

		Estándar	Desempeño de los asalariados
Estándar	Coefficiente de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Desempeño de los trabajadores	Coefficiente de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

**Fuente:** Datos procesados en SPSS encuesta. \*\*. Fijada en altura 0,01 de afín.



**Figura 11.** En el resultado se aprecia la relación del estándar con el desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r= 0,716$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva media, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia; por lo cual se admite la presuposición de pesquisa y desecha nula; y se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor cumplimiento del estándar mayor será el desempeño en los recursos humanos de la zona de operaciones.

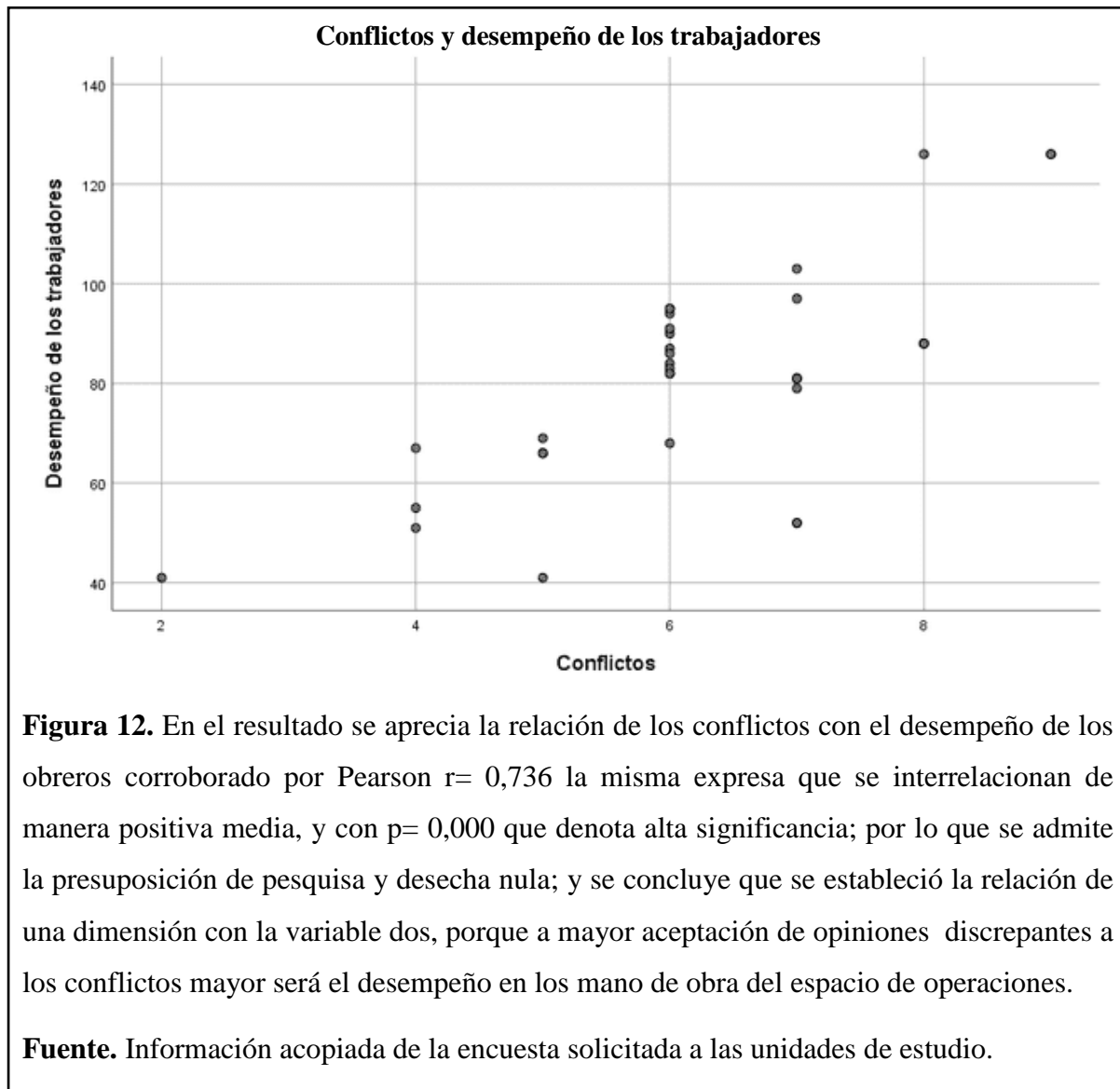
**Fuente.** Información acopiada de la encuesta solicitada a las unidades de estudio.

**Tabla 14**

*Relación conflictos y desempeño en los trabajadores*

		Conflictos	Desempeño en los trabajadores
Conflictos	Coefficiente de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Desempeño de los trabajadores	Coefficiente de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

**Fuente:** Datos procesados en SPSS encuesta. \*\*. Fijada en altura 0,01 de afín.



**Figura 12.** En el resultado se aprecia la relación de los conflictos con el desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r = 0,736$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva media, y con  $p = 0,000$  que denota alta significancia; por lo que se admite la presuposición de pesquisa y desecha nula; y se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor aceptación de opiniones discrepantes a los conflictos mayor será el desempeño en los mano de obra del espacio de operaciones.

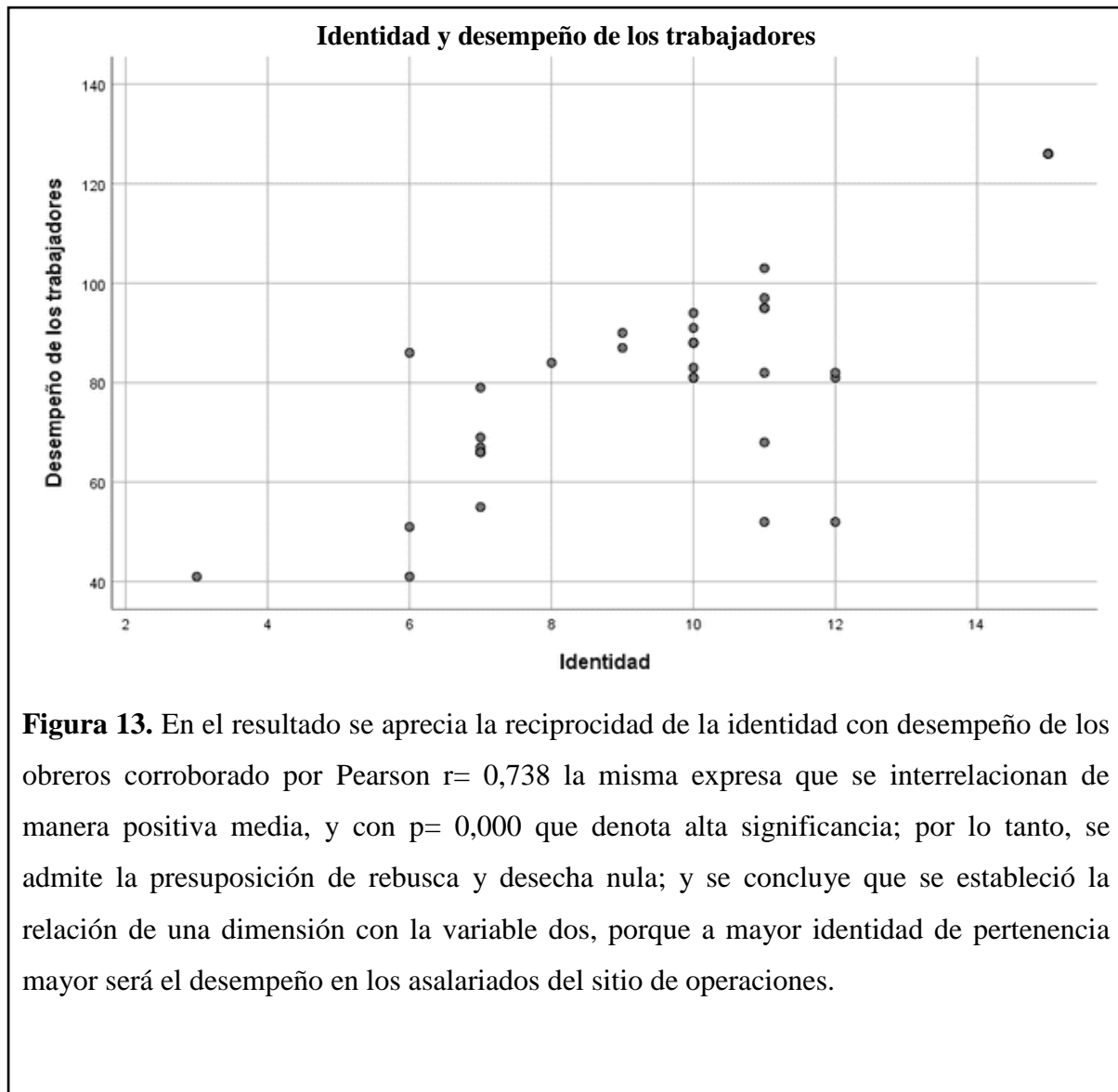
**Fuente.** Información acopiada de la encuesta solicitada a las unidades de estudio.

**Tabla 15**

*Relación identidad y desempeño en trabajadores*

		Identidad	Desempeño en trabajadores
Identidad	Coefficiente de Pearson	1	,738**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	34	34
Desempeño de los trabajadores	Coefficiente de Pearson	,738**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	34	34

**Fuente:** Datos procesados en SPSS encuesta. \*\*. Fijada en altura 0,01 de afín.



**Figura 13.** En el resultado se aprecia la reciprocidad de la identidad con desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r= 0,738$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva media, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia; por lo tanto, se admite la presuposición de rebusca y desecha nula; y se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor identidad de pertenencia mayor será el desempeño en los asalariados del sitio de operaciones.

### 3.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos, señalan que hay relación positiva muy fuerte entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores; porque, el clima organizacional es una percepción favorable en las relaciones humanas tanto a nivel de la función administrativa como a nivel de interacción social (aspectos del potencial de excelencia para el cambio organizacional). Asimismo, el desempeño de los empleados es la eficacia de las personas que trabajan en la organización lo cual es fundamental para que las organizaciones y las personas funcionen con excelencia laboral y satisfacción laboral.

Respecto al **objetivo general**, los resultados encontrados evidencian la relación del clima organizacional con el desempeño de los trabajadores corroborado por Pearson  $r=0,993$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva muy fuerte, y con  $p=0,000$  que denota alta significancia; por lo cual se conviene la presuposición de estudio y desecha nula (tabla 5 y figura 1); y se concluye que se determinó la reciprocidad de las variables de estudio, porque a mayor clima organizacional mejorará el desempeño en el trabajador del área de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020. Este resultado concuerda con Pérez (2019), quién finiquitó que un proporcionado temple organizacional, amplía el desempeño de los asalariados del MIES; además con Mino (2017), quién fijó que preexiste una baja altura de reciprocidad entre el desempeño jornal y el temple organizacional donde la falta de instalaciones de la corporación y los inadecuados planes de compensación hacen que los empleados se sientan desmoralizados afectados en su desempeño traduciéndose muchas veces en estrés; y también con Panta (2017) quien ultimó que uno de los indicios es la inexactitud de ventaja de la alteza dirección por crear un temple organizacional correcto y por ende esto afecta el buen desempeño de los colaboradores en el trabajo y son altamente efectivos.

Respecto al **objetivo específico 1**, los resultados encontrados evidencian los niveles de la primera variable de estudio, donde los trabajadores encuestados muestran 70,59% de clima organizacional en el nivel medio, seguidamente 20,59% en el nivel bajo y por último 8,82% en el nivel alto (tabla 6 y figura 2). Lo que denota que el mayor porcentaje se halla distribuido en el nivel medio de clima organizacional en el espacio de rutinas de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020. Este resultado concuerda con

Calcina (2019); finiquita que el temple organizacional es en su masa regular a nivel de recompensas a altura de conflicto estructura y calidez también son adecuadas. Además se debe considerar el aporte de Aguirre y Martínez (2012) donde el temple organizacional se liga con el desempeño y la renta en una corporación; se piensa que esto se debe a que el desempeño de los asalariados depende en gran medida del clima que ostenta la corporación a su instalaciones el privanza y respeto que les dan los gestores la liga con los pares y las relaciones sociales.

Respecto al **objetivo específico 2**, los resultados encontrados evidencian los niveles de la segunda variable de estudio, donde los trabajadores encuestados muestran 70,59% de desempeño en los trabajadores en el nivel medio, seguidamente 17,65% en la altura bajo y por último 11,76% en la altura alto (tabla 7 y figura 3). Lo que denota que el mayor porcentaje se halla distribuido en la altura medio de desempeño en el trabajador en la zona de ordenamientos de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020. Este resultado concuerda con Zenteno-Hidalgo y Durán (2019) quienes finiquitaron que los constituyentes y aspectos con los que la corporación apiña y valora el temple organizacional entre muchos no se corresponden con los postulados teóricos encontrados en la investigación. Además se debe tener en cuenta el aporte de Martínez (2017) donde argumenta que el desempeño es fundamental en el trabajo porque tiende a maximizar la eficiencia y productividad de los empleados y a satisfacer las necesidades de sus empleados pues el desempeño es la mejor arma. Para mejorar la eficiencia operativa del personal su efecto se manifestará cuando los líderes de una empresa satisfagan los intereses de los empleados.

Respecto al **objetivo específico 3**, los resultados encontrados evidencian la reciprocidad de la estructura con desempeño de los obreros corroborado por Pearson  $r=0,761$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva considerable, y con  $p=0,000$  que denota alta significancia (tabla 8 y figura 4); por tal razón se concluye que se estableció la relación de la dimensión uno con la variable dos, porque a mejor estructura organizacional mayor habrá el desempeño en los asalariados del espacio de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020. Además, se evidencia la reciprocidad de la responsabilidad con el desempeño de los obreros corroborado por

Pearson  $r= 0,874$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva considerable, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia (tabla 9 y figura 5); por tal razón se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor responsabilidad de sus actividades mayor será el desempeño en los empleados de la zona de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020.

También, se evidencia la recompensa con el desempeño de los trabajadores corroborado por Pearson  $r= 0,780$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva considerable, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia (tabla 10 y figura 6); ; por tal razón se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor recompensa al trabajo ejecutado mayor será el desempeño en los recursos humanos del sitio de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020. Así mismo, se evidencia la relación del desafío con el desempeño de los personales corroborado por Pearson  $r= 0,816$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva considerable, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia (tabla 11 y figura 7); por tal se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor aceptación del desafío mayor será el desempeño en los obreros del sitio de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020.

Conjuntamente, se evidencia la relación entre las relaciones sociales con el desempeño trabajador corroborado por Pearson  $r= 0,854$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva considerable, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia (tabla 12 y figura 8); por tal razón se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor relaciones sociales adecuadas mayor será el desempeño en el trabajador del espacio de operaciones de la empresa Internacional GEOCERAN Perú SAC Piura, 2020. Adicionalmente, se evidencia la relación de la cooperación con el desempeño del trabajador corroborado por Pearson  $r= 0,947$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva muy fuerte, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia (tabla 13 y figura 9); por tal razón se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor cooperación mutuo mayor será el desempeño en el empleado de la zona de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura.

Por añadidura, se evidencia la relación del estándar con el desempeño del trabajador corroborado por Pearson  $r= 0,716$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva media, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia (tabla 14 y figura 10); por tal razón se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor cumplimiento del estándar mayor será el desempeño en el obrero del terruño de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020. De la misma forma, se evidencia la relación de los conflictos con el desempeño del operario corroborado por Pearson  $r= 0,736$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva media, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia (tabla 15 y figura 11); por tal razón se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor aceptación de opiniones discrepantes a los conflictos mayor será el desempeño en el trabajador del sitio de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020.

Finalmente, se evidencia la relación de la identidad con el desempeño del obrero corroborado por Pearson  $r= 0,738$  la misma expresa que se interrelacionan de manera positiva media, y con  $p= 0,000$  que denota alta significancia (tabla 16 y figura 12); por tal razón se concluye que se estableció la relación de una dimensión con la variable dos, porque a mayor identidad de pertenencia mayor será el desempeño en la clase obrera del campo de operaciones de la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, 2020. Estos resultados concuerdan con Pérez (2018) quien concluyó que existe una reciprocidad positiva más demostrativa entre el temple organizacional y la obligación organizacional además de Vinazza (2020) quien mostró visiblemente que el clima organizacional es sustancial para el agrado de los asalariados en el trabajo. De igual forma con Rodríguez (2020) finiquito que el temple organizacional en el mencionado organismo muchas veces es avistado positivamente por sus integrantes posiblemente relacionado con oportunidades de desarrollo de carrera.

### **3.3. Aporte científico**

#### **PLAN DE ACCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE PIURA EN LA EMPRESA INTERNACIONAL GEOCEAN PERÚ SAC, 2021**

##### **3.3.1. Presentación de la institución**

La empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC, Piura, con autonomía.

##### **3.3.2. Fundamentación de la propuesta**

La empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC, es una empresa que se encuentra ubicada en Piura y que se encarga de ofrecer sus servicios a la empresa de Repsol, esta empresa se encarga de producir y comercializar hidrocarburos y sus derivados. Por este motivo, cuenta con una oficina a donde pueden dirigirse empleados de la empresa Repsol, por este motivo hay personal que trabaja directamente en oficina y personal que trabaja en el mar embarcados.

En esta empresa, existen a veces conflictos laborales debido en primera instancia al choque cultural entre la europeo con la cultura peruana. Como consecuencia de esto, se puede observar el malestar del personal local y nacional. Fundamentalmente el problema que se puede observar es que hay una dificultad por la barrera del idioma, modo de accionar, estilos de trabajo. Por este motivo, la investigación es fundamental para determinar si existe una relación entre el clima laboral y el desempeño en la empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC.

##### **3.3.3. Objetivo de la propuesta**

Mejorar el desempeño en los trabajadores de la empresa Internacional GEOCEAN Perú sede Piura, 2021.



### **3.3.4. Objetivos específicos de la propuesta**

#### **Implicación**

Fortalecer el compromiso del colaborador con la institución, para tener actividades de lluvia de ideas para mejorar el clima laboral, el desempeño laboral, entre otros temas.

#### **Consistencia**

Comprometer con los valores de la institución y sean un ejemplo para los colaboradores; reunir a los directivos para establecer lineamientos claros sobre los valores de la institución que premie los siguientes valores: Honestidad, transparencia, compromiso y adaptabilidad.

#### **Adaptabilidad**

Fomentar la plasticidad mental, el pensamiento lateral y motivar los intercambios de los colaboradores entre las diferentes sedes.

#### **Misión**

Evaluar los indicadores y los resultados que miden el desempeño de toda la sede.

### 3.3.5. Planificación de la propuesta

**Tabla 16** Programación de la propuesta

Dimensión	Objetivos	Metas	Actividades	Responsables	Tiempo	Presupuesto
Implicación	Brindar charlas sobre la fluidez de la información para que el personal se encuentre plenamente capacitado y confiado para la toma de decisiones.	0 Quejas internas sobre obstrucción de información. 2 Charlas mensuales.	Charlas sobre la importancia de la fluidez de la información. Charla sobre la confianza en la toma de decisiones.	Administrador de sede	3 meses	S/1,600.00
	Fortalecer el compromiso del colaborador con la institución, para tener reuniones de lluvia de ideas para mejorar el clima y desempeño laboral, entre otros temas.	Eliminar el ausentismo laboral. Eliminar la impuntualidad.	Actividad 1: Primer lunes del mes, lluvia de ideas para mejorar el clima laboral y el desempeño laboral.	Administrador de sede	6 meses	S/300.00
Consistencia	Comprometer con los valores de la institución y sean un ejemplo para los colaboradores, reunir a los directivos para establecer lineamientos claros sobre los valores de la institución que premie los siguientes valores: honestidad, transparencia, compromiso y adaptabilidad:	Políticas de valores de la institución.	Reunión de coordinación entre el personal directivo, gerentes y supervisores.	Administrador de sede	1 meses	S/100.00
		Cronograma de capacitaciones.	Reunión de coordinación entre el personal directivo, gerentes y supervisores.	Administrador de sede	3 meses	S/5,000.00
Adaptabilidad	Fomentar la plasticidad mental, el pensamiento lateral y motivar los intercambios de los colaboradores entre las diferentes sedes.	Cronograma de charlas tecnológicas.	Solicitar proformas de institutos tecnológicos. Programar las charlas, según disponibilidad de los participantes.	Administrador de sede	6 meses	S/. 1,500.00
		Cronograma de talleres.	Solicitar proformas de diferentes instituciones. Programar las charlas, según disponibilidad de los participantes.	Administrador de sede	6 meses	S/. 900.00
		Taller de resolución de problemas	Indicadores de desempeño.	Reunión de coordinación entre el personal directivo, gerentes y supervisores.	Administrador de sede	6 meses
Misión						
<b>Fuente:</b>	Sintetizado	por	el	autor		

### 3.3.6. Presupuesto con las actividades de la propuesta

**Tabla 17**

*Presupuesto de las actividades de la propuesta*

<b>Actividades</b>	<b>Monto</b>
Brindar charlas sobre la fluidez de la información para que el personal se encuentre plenamente capacitado y confiado para la toma de decisiones.	S/1,600.00
Fortalecer el compromiso del colaborador con la institución, para tener reuniones de lluvia de ideas para mejorar el clima y desempeño laboral, entre otros temas	S/300.00
Reunir a los directivos para establecer unos lineamientos claros sobre los valores de la institución que premie los siguientes valores: Honestidad, Transparencia, Compromiso y Adaptabilidad.	S/100.00
Promover las capacitaciones constantes en los todos los cargos. Hacerlas obligatorias según jerarquía. Mínima 1 anual para el personal de primera línea, 2 para los coordinadores y supervisores, 3 para los gerentes de área y 4 para los administradores de sede.	S/5,000.00
Brindar charlas mensuales sobre manejo de emociones y habilidades blandas.	S/. 1,500.00
Realizar talleres para fomentar la plasticidad mental, el pensamiento lateral y motivar los intercambios de los colaboradores entre las diferentes sedes.	S/. 900.00
Establecer reuniones mensuales entre directivos con administradores de cada sede para evaluar los indicadores y los resultados que miden el desempeño de toda sede	S/1000.00
Costo total asciende a <b>s/. 10400.00 soles</b> (incluye todas las actividades necesarias)	

**Fuente:** Sintetizado por el autor

El Presupuesto de las actividades de la propuesta que hemos planteado será solventada por la Empresa Internacional GEOCEAN Perú SAC Piura, por lo que esta cuenta con un presupuesto aprobado en su plan anual modificado vigente, que cubre la necesidad de diferentes capacitaciones entre otras, sin embargo, éstas se direccionarán a nuestra propuesta dejando en segundo plano otro tipo de capacitaciones, que causen sinergia en nuestras actividades propuestas.

En cuanto al costo/beneficio se verá reflejado en mejorar el clima laboral, y el desempeño laboral entre otros, del área de operaciones que redundaran en la mejora de la organización a nivel político, económico y social. Siendo un beneficio intangible, que es nuestra fuente generadora de valor, que se han establecido en las recomendaciones y que serán medidos con cuestionarios cerrados que se utilizarán para recopilar información de cada unidad analítica que se estudia y forma el corazón del problema de investigación. El instrumento que medirá la propuesta planteada, es una encuesta para verificar si tuvo frutos o resultados positivos pos investigación.

### 3.3.7. Actividades de la propuesta

**Tabla 18**

*Actividades de la propuesta*

N°	Actividades	Responsable	Costo	Semanas												
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Brindar charlas sobre la fluidez de la información para que el personal se encuentre plenamente capacitado y confiado para la toma de decisiones.	Administrador de sede.	S/1,600.00	■				■				■				
2	Fortalecer el compromiso del colaborador con la institución, para tener reuniones de lluvia de ideas para mejorar el clima y desempeño laboral, entre otros temas	Administrador de sede	S/300.00	■				■				■				
3	Reunir a los directivos para establecer unos lineamientos claros sobre los valores de la institución que premie los siguientes valores: Honestidad, Transparencia, Compromiso y Adaptabilidad.	Administrador de sede	S/100.00				■				■					■
4	Promover las capacitaciones constantes en los todos los cargos. Hacerlas obligatorias según jerarquía. Mínima 1 anual para el personal de primera línea, 2 para los coordinadores y supervisores, 3 para los gerentes de área y 4 para los administradores de sede.	Administrador de sede.	S/5,000.00		■											
5	Brindar charlas mensuales sobre manejo de emociones y habilidades blandas.	Administrador de sede	S/. 1,500.00				■				■					■
6	Realizar talleres para fomentar la plasticidad mental, el pensamiento lateral y motivar los intercambios de los colaboradores entre las diferentes sedes.	Administrador de sede	S/. 900.00						■				■			
7	Establecer reuniones mensuales entre directivos con administradores de cada sede para evaluar los indicadores y los resultados que miden el desempeño de toda sede	Administrador de sede	S/1000.00			■				■				■		

**Fuente:** Sintetizado por el autor

### Instrumento de la propuesta que mide pos investigación

1. ¿Se le brindó charlas sobre la fluidez de la información toma de decisiones?  
Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
¿Por qué?.....
2. ¿Considera que se ha fortalecido el compromiso con la empresa?  
Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
¿Por qué?.....
3. ¿Existe valores de la institución que premie los siguientes valores: Honestidad, Transparencia, Compromiso y Adaptabilidad?  
Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
¿Por qué?.....
4. ¿Considera adecuada las charlas mensuales sobre las nuevas tecnologías?  
Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
¿Por qué?.....
5. ¿Asistió a los talleres para fomentar la plasticidad mental, el pensamiento lateral y motivar los intercambios de los colaboradores entre las diferentes sedes?  
Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
¿Por qué?.....
6. ¿Se realizaron reuniones mensuales entre los directivos con los administradores de cada sede para evaluar los indicadores y los resultados que miden el desempeño de toda la sede?  
Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
¿Por qué?.....
7. ¿Considera que se disminuyeron conflictos laborales entre las diferentes áreas?  
Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
¿Por qué?.....
8. ¿Considera que existe malestar del personal que trabaja en campo y el personal de Oficina?  
Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
¿Por qué?.....

9. ¿Considera adecuada la rotación del personal beneficio a la empresa?  
 Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
 ¿Por qué?.....
10. ¿Puede dialogar abiertamente con sus compañeros de trabajo?  
 Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
 ¿Por qué?.....
11. ¿Considera que la empresa se benefició económicamente con las diversas capacitaciones al mejorar su relación laboral ?  
 Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
 ¿Por qué?.....
12. ¿Considera que la empresa mejoró en sus recompensas?  
 Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
 ¿Por qué?.....
13. ¿Considera que la empresa mejoró sus tiempos con un mejor clima laboral?  
 Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
 ¿Por qué?.....
14. ¿Considera que la empresa invirtió adecuadamente en capacitación y logra mejorar?  
 Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
 ¿Por qué?.....
15. ¿Considera un costo más que un gasto la capacitación realizada?  
 Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
 ¿Por qué?.....
16. ¿La empresa logro sus metas producto de la mejora del clima organizacional?  
 Si ( ) No ( ) A Veces ( )  
 ¿Por qué?.....

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones

Existe una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño; lo que significa que a mayor clima organizacional mayor será el desempeño en los trabajadores. Esto nos permite tomar mejores decisiones, organizar mejor las tareas, y priorizar mejor la asignación de recursos de la organización

La percepción de clima laboral en el área de operaciones de GEOCEAN Perú fue: baja para un 20,6% de los trabajadores, media para el 70,6% y alta tan solo el 8,8%, lo que significa que existen importantes oportunidades de mejora para la satisfacción del personal, sentido de pertenencia. La dimensión de clima con mayores oportunidades de mejora es la cooperación.

La percepción sobre el desempeño en el área de operaciones de GEOCEAN Perú fue: deficiente para un 17,7% de los trabajadores, regular para el 70,6% y bueno solo el 11,8%, lo que significa que es necesario implementar estrategias de mejora que impacten en la productividad y el logro de objetivos. La dimensión de desempeño con mayores oportunidades de mejora es la consistencia.

En cuanto a la relación entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de GEOCEAN Perú, se evidencia que la dimensión con mayor relación es la cooperación; mientras que la de menor relación es el estándar.

## **4.2. Recomendaciones**

Respecto con el estudio, se sugiere utilizar un instrumento de medición del desempeño, que implique el punto de vista del jefe inmediato, para lograr mayor objetividad en los resultados

Respecto con la implementación, la alta dirección GEOCEAN Perú SAC sede Piura, debe liderar el camino de la mejora del clima laboral, institucionalizando la medición, y respaldando la gestión de Recursos Humanos de manera activa.

Respecto con la implementación, los responsables del área de recursos humanos, en conjunto con los líderes de área, deben realizar un seguimiento permanente de los indicadores de clima organizacional y del plan de acción.



## REFERENCIAS

- Armijo, M. (2018). *Manual de planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. ILPES/CEPAL.
- Baechle, T. R., & Earle, R. W. (2017). *Principios del entrenamiento de la fuerza y el acondicionamiento físico*. Madrid-España: Médica Panamericana.
- Bautista Munaylla, D. (2028). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Sistema de atención móvil de urgencias - Ayacucho*. Perú: UCV.
- Bernal Torres, C. A. (2018). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá-Colombia: Pearson Educación.
- BNAmericas. (2019). BNAmericas. Geocan pone ojos en Perú y abre oficina en Lima. Obtenido de <https://www.bnamericas.com/es/noticias/geocan-pone-ojos-en-peru-y-abre-oficina-en-lima>
- Cabrera Salas, A. L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción en colaboradores de una institución pública Peruana*. Lima-Perú: Universidad ESAN.
- Calcina Cáceres, M. H. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del hospital Dos de Mayo*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Castillo Arroyo, R. A. (2020). *Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz*. Trujillo-Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Cifuentes La Rosa, A. C. (2020). *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Cújar Vertel, A., Ramos Paternina, C. D., Hernández Riaño, H. E., & López Pereira, J. M. (2017). *Cultura organizacional; Evolución en la medición*. Estudios Gerenciales.
- Denison, D. R. (2017). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change. *The International Handbook of Organizational Culture and Climate*, 347-372.
- Díaz, G., Peña, M., & Brenda, C. (2018). El liderazgo y las relaciones interpersonales dentro del clima organizacional. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 918-924.
- DuBrin, A. J. (2018). *Relaciones Humanas Comportamiento humano en el trabajo* (Novena ed.). México: Pearson Prentice Hall.

- Fernández, T. (2017). *Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Madrid.
- Flores Mamani, B. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande*. Perú: UCV.
- Gaspar, G. (2019). *Manual de Recursos Humanos*. España: UOC.
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Guba, E. G. (2018). riteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *ECTJ*, 29-75. doi:<https://doi.org/10.1007/BF02766777>
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Litwin, G., & Stringer, R. (2017). *Motivación y Clima Organizacional. Escuela de Graduados en Administración de Empresas*. EEUU: Universidad de Harvard.
- Martínez Arias, R. (2018). La evaluación del desempeño. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 85-96.
- Martínez Navarro, G. (2017). Marketing y comunicación de moda. *Comunicación dela SEECI*, 45, 151-152. doi:<https://doi.org/10.15198/seeci.2018.45.151-152>
- Milkovich, G., & Boudrem, J. (2017). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Mino Pérez, E. M. (2018). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Católica Sato Toribio de Mogrovejo.
- Mondy , R. W., & Noe, M. R. (2018). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). Pearson Hill.
- Navarro Gutiérrez, J. F., & Ortecho Rivasplata, M. L. (2019). *Impacto del clima laboral en las empresas: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años*. Trujillo-Perú: Universidad Privada del Norte.
- Norena, A. L., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. (2019). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274.

- Ordoñez Rodríguez, L. L., & Vélez Castillo, K. (2019). *Medición del clima organizacional y proyección de mejoras en la satisfacción del empleado de la cámara de comercio del Cauca Seccional Santader de Quilichao*. Santander de Quilichao-Cauca: Universidad del Valle.
- Panta Rivadeneira, L. A. (2018). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Pérez Chamorro, F. J. (2019). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES(Dirección Provincial Pichincha)*. Quito: Universidad Central de Ecuador.
- Pérez Vásquez, E. O. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional caso Sipan distribuciones SAC Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Rodríguez, J. (2017). *Decisiones Gerenciales Efectivas*. México: Trillas.
- Sánchez Leyva, J. L., Aguirre Alemán, M. G., & Martínez Moreno, P. (2018). *Clima organizacional*. Academica Espanola.
- Valdez Andrade, A. (2021). *Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de la empresa hotelera casa grande de la ciudad de La Paz*. La Paz - Bolivia: UMSA.
- Vinazza Avalos, G. K. (2020). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Esparcimiento Jockey Club Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Werther, W., & Davis, K. (2016). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2019). *Técnicas para investigar: Recursos Metodológicos para la Preparación de Proyectos de Investigación*. Argentina: Brujas.
- Zabala Jimenez, E. C. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa república de Cuba de la ciudad de La Paz*. La Paz- Bolivia: UMSA.
- Zenteno-Hidalgo, Á. C., & Durán Silva, C. A. (2019). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociale*, 119-135.

## ANEXOS

### Anexo 1. Formato del cuestionario de estudio



### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Estimados señores:**

De la empresa GeOcean Perú SAC Piura, me dirijo a usted con mi especial consideración y pedirle de favor, me apoye con la respuesta a las preguntas que se plantean acerca del clima organizacional.

**Instrucciones:**

Marque la alternativa que usted crea conveniente en el cuadro que corresponda, teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

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

N°	Enunciados	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
<b>Estructura</b>						
1	¿Esta organización las tareas están claramente definidas?					
2	¿En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas?					
<b>Responsabilidad</b>		1	2	3	4	5
3	¿Conozco claramente las políticas de esta organización?					
4	¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?					
5	¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?					
<b>Recompensa</b>		1	2	3	4	5
6	¿En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi mismo?					
7	¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas?					
<b>Desafío</b>		1	2	3	4	5
8	¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda al mejor colaborador?					
9	¿Las recompensas e incentivos que reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?					
10	¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?					
11	¿Cuando cometo error me sancionan?					

Relaciones sociales		1	2	3	4	5
12	¿Esta organización ha tomado los riesgos en momentos oportunos?					
13	¿La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?					
14	¿Aquí la organización se arriesga por una buena idea?					
Cooperación		1	2	3	4	5
15	¿Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización?					
16	¿Las personas de esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?					
17	¿Las relaciones Jefe- trabajador tienden a ser agradables?					
18	¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal?					
Estándares		1	2	3	4	5
19	¿La dirección piensa si todas las personas están contentas la productividad marcará bien?					
20	¿Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño?					
21	¿Me siento orgulloso de mi desempeño?					
22	¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?					
Conflictos		1	2	3	4	5
23	¿La filosofía de nuestros enfatiza el factor humano, como se sientan las personas, etc.?					
24	¿En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?					
Identidad		1	2	3	4	5
25	¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?					
26	¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de manera más fácil y rápida posible?					
27	¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?					

Muchas gracias

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

**Estimados señores:**

De la empresa GeOcean Perú SAC Piura, me dirijo a usted con mi especial consideración y pedirle de favor, me apoye con la respuesta a las preguntas que se plantean acerca del desempeño de los trabajadores.

**Instrucciones:**

Marque la alternativa que usted crea conveniente en el cuadro que corresponda, teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

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

N°	Enunciados	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
<b>Implicación</b>						
1	¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?					
2	¿Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información?					
3	¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?					
4	¿Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo?					
5	¿La planificación de nuestro trabajo es continua e implica todo el mundo en algún grado?					
6	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?					
7	¿Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo?					
<b>Consistencia</b>						
8	¿Los líderes y directores practican lo que predican?					
9	¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas?					
10	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?					
11	¿Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas?					
12	¿Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?					

13	¿Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?					
14	¿Este grupo tiene una cultura "fuerte"?					
<b>Adaptabilidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	¿La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar?					
16	¿Respondemos bien a los cambios del entorno?					
17	¿Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas?					
18	¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?					
19	¿Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios?					
20	¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?					
21	¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?					
<b>Misión</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?					
23	¿Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones?					
24	¿Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo?					
25	¿Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro?					
26	¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?					
27	¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?					
28	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?					

Muchas gracias

Anexo 2. Validación de los instrumentos de estudio



**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

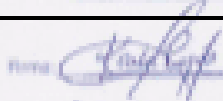
<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Mg. Karla Ivonne Rojas Jiménez
	<b>PROFESIÓN</b>	Administradora
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Marketing
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Magister
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	20 años
	<b>CARGO</b>	Docente
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA INTERNACIONAL GEOCEAN PERU SAC PIURA, 2019</b>		
<b>DATOS DEL TESISISTA:</b>		
<b>NOMBRES</b>	Carlos Alberto Soria de la Flor	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre el Clima Organizacional y desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional en la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019. b) Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019. c) Determinar la relación significativa entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019.	
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 55 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 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.	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
1. ¿Esta organización las tareas están claramente definidas?	TA ( X )	TD ( ) SUGERENCIAS
2. ¿En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas?	TA ( X )	TD ( ) SUGERENCIAS
3. ¿Conozco claramente las políticas de esta organización?	TA ( X )	TD ( ) SUGERENCIAS
4. ¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?	TA ( X )	TD ( ) SUGERENCIAS
5. ¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?	TA ( X )	TD ( ) SUGERENCIAS
6. ¿En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo?	TA ( X )	TD ( ) SUGERENCIAS



7. ¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
8. ¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayude al mejor colaborador?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
9. ¿Las recompensas e incentivos que reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
10. ¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
11. ¿Cuándo cometo error me sancionan?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
12. ¿Esta organización ha tomado los riesgos en momentos oportunos?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
13. ¿La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
14. ¿Aquí la organización se arriesga por una buena idea?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
15. ¿Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
16. ¿Las personas de esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
17. ¿Las relaciones jefe- trabajador tienden a ser agradables?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
18. ¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
19. ¿La dirección piensa si todas las personas están contentas la productividad marcará bien?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
20. ¿Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
21. ¿Me siento orgulloso de mi desempeño?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
22. ¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
23. ¿La filosofía de nuestros enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
24. ¿En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS

25. ¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
26. ¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de manera más fácil y rápida posible?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
27. ¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
<b>DESEMPEÑO LABORAL.</b>	
1. ¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
2. ¿Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
3. ¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
4. ¿Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
5. ¿La planificación de nuestro trabajo es continua e implica todo el mundo en algún grado?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
6. ¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
7. ¿Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
8. ¿Los líderes y directores practican lo que pregonan?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
9. ¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
10. ¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
11. ¿Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
12. ¿Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
13. ¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
14. ¿Este grupo tiene una cultura "fuerte"?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
15. ¿La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS

16. ¿Respondemos bien a los cambios del entorno?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
17. ¿Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
18. ¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
19. ¿Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
20. ¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
21. ¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
22. ¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
23. ¿Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
24. ¿Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
25. ¿Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
26. ¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
27. ¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
28. ¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	Nº TA ( 35 )      Nº TD ( )
<b>COMENTARIOS GENERALES:</b> Ningún comentario.	
<b>OBSERVACIONES:</b> No hubieron observaciones	

  
 DNI 16620892

Juez Experto


**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Mg. Grimaldina Olivera Clavo
	<b>PROFESIÓN</b>	Administradora
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Marketing
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Magíster
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	12 años
	<b>CARGO</b>	Docente
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA INTERNACIONAL GEOCEAN PERU SAC PIURA, 2019</b>		
<b>DATOS DEL TESISISTA:</b>		
<b>NOMBRES</b>	Carlos Alberto Soría de la Flor	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre el Clima Organizacional y desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional en la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019. b) Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019. c) Determinar la relación significativa entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019.	
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 55 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 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.	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
1. ¿Esta organización las tareas están claramente definidas?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS
2. ¿En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS
3. ¿Conozco claramente las políticas de esta organización?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS
4. ¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS
5. ¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS
6. ¿En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi mismo?	TA (X)      TD ( )	SUGERENCIAS

7. ¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
8. ¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayude al mejor colaborador?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
9. ¿Las recompensas e incentivos que reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
10. ¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
11. ¿Cuándo cometo error me sancionan?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
12. ¿Esta organización ha tomado los riesgos en momentos oportunos?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
13. ¿La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
14. ¿Aquí la organización se arriesga por una buena idea?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
15. ¿Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
16. ¿Las personas de esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
17. ¿Las relaciones jefe- trabajador tienden a ser agradables?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
18. ¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
19. ¿La dirección piensa si todas las personas están contentas la productividad marcará bien?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
20. ¿Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
21. ¿Me siento orgulloso de mi desempeño?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
22. ¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
23. ¿La filosofía de nuestros enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
24. ¿En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS

25. ¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
26. ¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de manera más fácil y rápida posible?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
27. ¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
<b>DESEMPEÑO LABORAL.</b>	
1. ¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
2. ¿Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
3. ¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
4. ¿Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
5. ¿La planificación de nuestro trabajo es continua e implica todo el mundo en algún grado?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
6. ¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
7. ¿Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
8. ¿Los líderes y directores practican lo que predicamos?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
9. ¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
10. ¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
11. ¿Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
12. ¿Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
13. ¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
14. ¿Este grupo tiene una cultura "fuerte"?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
15. ¿La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS

16. ¿Respondemos bien a los cambios del entorno?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
17. ¿Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
18. ¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
19. ¿Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
20. ¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
21. ¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
22. ¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
23. ¿Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
24. ¿Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
25. ¿Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
26. ¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
27. ¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
28. ¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	Nº TA ( 35 )      Nº TD ( )
<b>COMENTARIOS GENERALES:</b> Ningún comentario.	
<b>OBSERVACIONES:</b> No hubieron observaciones	

  
 16703544

\_\_\_\_\_  
Juez Experto

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera
	<b>PROFESIÓN</b>	Administradora
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Marketing
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Magister
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	12 años
	<b>CARGO</b>	Docente
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA INTERNACIONAL GEOCEAN PERU SAC PIURA, 2019</b>		
<b>DATOS DEL TESISISTA:</b>		
<b>NOMBRES</b>	Carlos Alberto Sorin de la Flor	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre el Clima Organizacional y desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional en la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019. b) Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019. c) Determinar la relación significativa entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2019.	
<b>DETALLE DE LOS ÍTEMES DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 55 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 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.	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		
1. ¿Esta organización las tareas están claramente definidas?	TA ( X )	TD ( )
	SUGERENCIAS	
2. ¿En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas?	TA ( X )	TD ( )
	SUGERENCIAS	
3. ¿Conozco claramente las políticas de esta organización?	TA ( X )	TD ( )
	SUGERENCIAS	
4. ¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?	TA ( X )	TD ( )
	SUGERENCIAS	
5. ¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?	TA ( X )	TD ( )
	SUGERENCIAS	
6. ¿En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mi mismo?	TA ( X )	TD ( )
	SUGERENCIAS	



7. ¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
8. ¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayude al mejor colaborador?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
9. ¿Las recompensas e incentivos que reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
10. ¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
11. ¿Cuándo cometo error me sancionan?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
12. ¿Esta organización ha tomado los riesgos en momentos oportunos?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
13. ¿La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
14. ¿Aquí la organización se arriesga por una buena idea?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
15. ¿Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
16. ¿Las personas de esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
17. ¿Las relaciones jefe- trabajador tienden a ser agradables?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
18. ¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
19. ¿La dirección piensa si todas las personas están contentas la productividad marcará bien?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
20. ¿Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
21. ¿Me siento orgulloso de mi desempeño?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
22. ¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
23. ¿La filosofía de nuestros enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
24. ¿En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS

25. ¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
26. ¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de manera más fácil y rápida posible?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
27. ¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
<b>DESEMPEÑO LABORAL.</b>	
1. ¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
2. ¿Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
3. ¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
4. ¿Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
5. ¿La planificación de nuestro trabajo es continua e implica todo el mundo en algún grado?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
6. ¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
7. ¿Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
8. ¿Los líderes y directores practican lo que pregonan?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
9. ¿Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
10. ¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
11. ¿Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
12. ¿Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
13. ¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
14. ¿Este grupo tiene una cultura "fuerte"?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS
15. ¿La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar?	TA ( X )      TD ( ) SUGERENCIAS

16. ¿Respondemos bien a los cambios del entorno?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
17. ¿Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
18. ¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
19. ¿Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
20. ¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
21. ¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
22. ¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
23. ¿Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
24. ¿Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
25. ¿Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
26. ¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
27. ¿Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
28. ¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?	TA (X)      TD ( ) SUGERENCIAS
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>	Nº TA ( 55 )      Nº TD ( )
<b>COMENTARIOS GENERALES:</b> Ningún comentario.	
<b>OBSERVACIONES:</b> No hubieron observaciones	



MBA. Carlos Augusto Angulo Corchero  
Magister en Administración de Negocios  
Licenciado en Administración  
CLAD. N° 18480

Jefe Experto

### Anexo 3. Carta de la empresa donde autoriza realizar el estudio

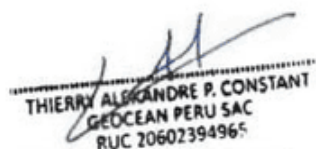


Lima, 15 de Mayo 2020

Es grato saludarle y a la vez informarle que, yo **THIERRY ALEXANORE PAUL CONSTANT** identificado con el C.E N° 001772810 y **EMMANUEL EKOLLO EKOLLO** identificado con el C.E N° 001797644, en nuestra calidad de **APODERADOS DE LA EMPRESA GEOCEAN ENTREPOSE**, autorizamos a **CARLOS ALBERTO SORIA DE LA FLOR**, estudiante de la carrera de **ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN**, a utilizar información de la empresa para su **INVESTIGACIÓN** denominado **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE OPERACIONES SEDE PIURA, EMPRESA INTERNACIONAL GEOCEAN PERU SAC, PIURA.**


El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrán llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes en la Escuela de Administración.

Atentamente;



THIERRY ALEXANDRE P. CONSTANT  
GEOCEAN PERU SAC  
RUC 20602394965

THIERRY ALEXANORE PAUL CONSTANT C.E.  
N- 001772810  
APODERADO



EMMANUEL EKOLLO EKOLLO


C.E. N° 001797644  
APODERADO

GEOCEAN PERU SAC – Avenida José Pardo 434, Int. 401, Miraflores, Lima Perú.  
Tel. (511) 642 9059

#### Anexo 4. Matriz de consistencia del estudio

##### Matriz de consistencia

Título: Clima Organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>Problema general:</b> ¿Cuál es el nivel de relación entre el Clima Organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2020?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2020.  <b>Objetivos específicos:</b> Diagnosticar el nivel del Clima Organizacional del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2020.  Identificar el nivel de desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2020.  Establecer la relación entre cada una de las dimensiones del Clima Organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2020.	<b>Hipótesis general:</b> <b>H<sub>1</sub>:</b> Si existe relación positiva entre el Clima Organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2020.  <b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación positiva entre el Clima Organizacional y el desempeño de los trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2020.	<b>Variable 1. Clima organizacional</b>	<b>Tipo de investigación:</b> Correlacional  <b>Diseño de investigación:</b> Diseño correlacional no experimental y transversal.   <p>M: Muestra → V<sub>1</sub>: Cultura Organizacional            ↓            r: Relación            ↓            V<sub>2</sub>: Desempeño Laboral.</p> <b>Población:</b> Constituido por trabajadores del área de operaciones de la empresa Internacional GEOcean Perú SAC Piura, 2020  <b>Tamaño de muestra:</b> Conformado por 34 trabajadores.  <b>Tipo de muestreo:</b> Es una muestra no probabilística  <b>Técnica de investigación:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionarios  <b>Estadística:</b> Descriptiva Inferencial
			<b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Recompensa</li> <li>• Desafío</li> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Estándares</li> <li>• Conflictos</li> <li>• Identidad</li> </ul>	
			<b>Variable 2. Desempeño de trabajadores</b>	
			<b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicación</li> <li>• Consistencia</li> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Misión</li> </ul>	

## Anexo 5. Resolución de aprobación del proyecto de estudio



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0865-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 17 de julio de 2019

#### VISTO:

El oficio N° 0585-2019/FACEM-DA-USS de fecha 15/07/2019, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 17/07/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS, ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional,

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial,

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de Investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales,

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

#### SE RESUELVE

**ARTÍCULO ÚNICO:** APROBAR, los proyecto de tesis de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad distancia, del semestre académico 2019-I, a cargo del docente Mg. Miguel Angel Raynerio Baconegra García, según cuadro adjunto

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC  
Dra. Carmen Elvira Rojas Prado  
Decana  
Facultad de Ciencias Empresariales

  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN  
Mg. Susana Mary Guzmán  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0865-FACEM-USS-2019

RESOLUCION	NOMBRE DEL AUTOR	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	ARANTO TRIRADO, LUCIA	GESTIÓN LOGÍSTICA EN EL ALMACÉN GENERAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS DE LA RED DE SALUD CHERRY - AÑO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
2	AURIBAR, SUE, JOSE LUIS	RELACION ENTRE LA CALIDAD DEL SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO DE COMARTEL S/AS, LIMA 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
3	FRAYO VILLALBA, BRIAN BALDADO	ESTRATEGIAS DE MARKETING DE SERVICIOS PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DE MARCA DEL GIMNASIO GYMWORK EN LA CIUDAD DE CHICLAYO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
4	SORIANO MURTE, YASMIN MARLEEN	PLAN DE NEGOCIOS SOBRE LOS NEGOCIOS RELATIVOS QUE SATISFAGA LA DEMANDA DE ALIMENTACIÓN SALUDABLE EN LA CIUDAD DE CHICLAYO - AÑO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
5	DAVILA NECCOCHA, JELVA ALBA MARINA	RELACION ENTRE EL MARKETING DEL Y LAS VENTAS DE LA EMPRESA PIONERAS A.C. EN DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, LIMA 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
6	OLIVERA VARGAS, KAREN LUCY	GESTIÓN DE CALIDAD DE SERVICIOS PARA LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA FARMACIA SALVEZ, CHICLAYO - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
7	GRACIA CHAVEZ, JORGE CARLOS	MARKETING VIBRAL Y POSICIONAMIENTO DE MARCA EN EL RESTAURANTE MARQUESA EN LA CALLE, CHICLAYO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
8	SUMMOS ACEVEDO, MARLENE MARINA	GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA APROVECHAR LOS RECURSOS ECONÓMICOS EN LA SERVIDA DIVISIÓN DE FÚTBOL PROFESIONAL, LIMA - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
9	CRANDIO DEL, PABLO ERNESTO	APLICACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIÓN PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL BANCO REPLEY PERU S.A. - AGENCIA CHICLAYO, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
10	DE CAMPO TAFUS, LITA SOLIDAD	PLAN DE NEGOCIOS DE CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE VALLES PARA LA PROMOCIÓN DEL TURISMO EN EL DISTRITO DE LEVYSABANA, PROVINCIA CAJAMARCA - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
11	ODARJARA, MERLY ESTRENE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SODIMAC CHICLAYO - AÑO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
12	FRANCONI HERNANDEZ, DIANA CARLA	GESTIÓN DE PROCESOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCA SECURIDAD Y AFP - LIMA, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
13	FRANCO CHAMPAC, DAVID ALEXANDER	RELACION ENTRE EL USO DE SERVICIOS Y LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA EMPRESA HERMES TRANSPORTES UNIDADOS, LIMA 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
14	PERALES MORALES, CIVITA DEL ROSO	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA MEJORAR LA EDUCACIÓN DE LOS TRIBUTOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NECOMIS MUNDO YERREBARE - AÑO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento
15	CHICLAYO CALDERON, FERNANDO	GESTIÓN DE PROCESOS DE ALMACENAMIENTO PARA LA MEJORA DE LA ATENCIÓN AL CLIENTE DE LA EMPRESA DE ENVUOTOS SUDOPUNANO, LIMA, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento

**ADMISIÓN E INFORMES**  
074 481610 - 074 481632  
**CAMPUS USS**  
Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú  
[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 0865-FACEM-USS-2019**

16	RINAC ESPINOSA, GIOVANA JONITA	GESTIÓN DE PROCESOS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA "INTEGRACIONES SERNATEC" S.A., LIMA, 2019.	Gestión Empresarial Emprendimiento	Y
17	RODRIGUEZ RAMOS, WILLIAM MARCEL	GESTIÓN DEL CONDICIONAMIENTO Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA I.E. ARTEANO DEL SOLAR COCHINA DE SANTA, 2019.	Gestión Empresarial Emprendimiento	Y
18	WRENEMIO PEREA, JUSO MARIEL	METODOLOGÍA DE LAS 5 "S" PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA PROCURADURÍA PÚBLICA DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES, CONVOCIO DELUMA - 2019.	Gestión Empresarial Emprendimiento	Y
19	SOPLOVICIUVANO, LIBET	RELACIÓN ENTRE LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DE CREDITO S.A., LIMA 2019.	Gestión Empresarial Emprendimiento	Y
20	SORZA DELA FLOR, CARLOS ALBERTO	RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE OPERACIONES SEDE PUNTA, EMPRESA INTERNACIONAL BIOCERAM PERU SAC, TILMBA 2019.	Gestión Empresarial Emprendimiento	Y
21	VALVERDE VARGAS, MIRIAM ROSA AUGUSTA	ENVIRONMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA, PROCESOS MACHO S. A. S., MONTEBUENO - CHICLAYO, 2019.	Gestión Empresarial Emprendimiento	Y
22	VÁSQUEZ CORONADO, SONIA MARINA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA OFICINA CENTRAL DE LA EMPRESA OHL SUCURSAL DEL PERÚ, LIMA - 2019.	Gestión Empresarial Emprendimiento	Y
23	VILCEPILOZO, REBECA YSABEL	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO DEL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN ADVENTISTA DEL DÍA SÁBADO - LIMA, 2019.	Gestión Empresarial Emprendimiento	Y

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481510 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)



Anexo 6. Formato T1

**USS | UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

**FORMATO Nº T1-VRI-USSAUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)  
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 15 de junio de 2020

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente. -

EL suscrito:  
Carlos Alberto Soria de la Flor, con DNI 42526817

En mi (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE OPERACIONES SEDE PIURA, EMPRESA INTERNACIONAL GEOCEAN PERU SAC, PIURA 2021, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de ADMINISTRADOR, 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
Soria de la Flor, Carlos Alberto	42526817	

**Anexo 7. Fotos de aplicación de la encuesta**

**Figura 13**

*Fotografías de la aplicación de la encuesta*



*Nota:* Diferentes fotos que demuestran la aplicación de los instrumentos de indagación a los trabajadores visitando a sus domicilios para recojo de información.

### **Anexo 8. Reporte turnitin**

### ● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Internet	4%
2	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	3%
3	<b>Universidad Alas Peruanas on 2021-08-18</b> Submitted works	<1%
4	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-06</b> Submitted works	<1%
5	<b>repositorio.umsa.bo</b> Internet	<1%
6	<b>doczz.es</b> Internet	<1%
7	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07</b> Submitted works	<1%
8	<b>Aliat Universidades on 2022-03-17</b> Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

## Anexo 9. Acta de originalidad



### ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la Investigación aprobada mediante Resolución N° 0865-Facem-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, Soria de la Flor Carlos Alberto, con su tesis Titulada Clima organizacional y desempeño de los trabajadores de área de operaciones en la empresa Internacional Geoceam Peru SAC Plura 2020.

Se deja constancia que la Investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17% 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, 21 de abril de 2022

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

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