



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

TESIS:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND
E.I.R.L -2022**

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

Autor:

Bach. Suxe Sanchez, Neysy Yudith

<https://orcid.org/0000-0002-7625-9145>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Pimentel, 03 de febrero de 2023

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L
-2022.**

Que ha(n) sustentado:

SUXE SANCHEZ NEYSY YUDITH

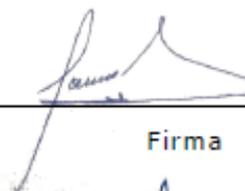
APELLIDOS NOMBRE(S)

Bachiller (s) en: Administración

ACUERDA: APROBAR POR UNANIMIDAD

Presidente(a): Dr. Mego Núñez Onésimo

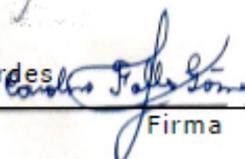
Nombre Completo



Firma

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

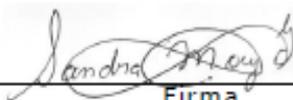
Nombre Completo



Firma

Vocal : Mg. Mory Guarnizo Sandra

Nombre Completo



Firma

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L -2022.

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

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Apellidos y nombres	DNI:	FIRMA
Suxe Sánchez Neysy Yudith	48322154	

Pimentel, 13 de febrero de 2023

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis padres Hitler Suxe y Yrma Sánchez con cariño y agradecimiento, quienes han estado todo este tiempo, que con su amor y trabajo me educaron, ya que muchos de mis logros se los debo a ellos; han sido mi soporte para llegar a este punto de mi vida profesional, gracias por enseñarme que con compromiso y perseverancia ante cualquier situación de la vida nos llevará a nuestro objetivo.

A mis hermanas yenny y Leyli; son lo más preciado que Dios me dio. No importa la edad que tengan las amo como si fueran unas niñas; una al lado de la otra o a kilómetros de distancia, pero siempre estaremos unidas por el corazón y presentes en cada momento de nuestras vidas; estarán en mis oraciones, cuándo llore, cuándo ría.

Simplemente gracias por su aliento, por comprenderme, por soportarme, por enseñarme, ¡por amarme!

Neysy Suxe Sánchez

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios todo poderoso por brindarnos la vida y perseverancia para lograr mi meta trazada, y por las bendiciones que a diario tengo en mi vida, sólo él sigue siendo la fuerza de mi corazón.

A mis adorados padres, qué su esfuerzo es sorprendente para darnos a mí y a mis hermanas todo lo que necesitamos y su amor es invaluable ya que sin ellos no lo habría logrado.

A mis hermanas que de una u otra manera siempre permanecieron a mi lado y me brindaron su apoyo incondicional.

Un sincero agradecimiento a nuestro asesor al Dr. Echeverría Jara, José Foción, por todo el tiempo que nos ha dedicado, por su respaldo y amistad, que con el pasar del tiempo se convirtió en un ejemplo a seguir.

A todos los colegas que han estudiado la hermosa carrera de administración de empresas, ya que con ellos pase unos buenos momentos, y con algunos de ellos somos realmente amigos.

Por sus aportes, colaboración y apoyo, quiero brindar un reconocimiento a la Universidad Señor de Sipán, que abrió sus puertas para permitirme ser una profesional y mejor persona, y a su vez a la empresa Suministros Eléctricos Industriales, por brindarme todas las facilidades en mi horario de trabajo, y así cumplir todas mis responsabilidades como, trabajadora, estudiante, hija, hermana, amiga.

Neysy Yudith Suxe Sánchez

INDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I.- INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad Problemática.....	14
1.1.1. A nivel internacional.....	15
1.1.2. Contexto nacional.....	17
1.1.3. Contexto local.....	18
1.2. Antecedentes del Estudio.....	18
1.2.1. Ámbito Internacional.....	18
1.2.2. Ámbito Nacional.....	24
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	31
1.3.1. Clima organizacional.....	31
1.3.1. Desempeño Laboral.....	38
1.4. Formulación del Problema.....	41
1.4.1. Problema general.....	41
1.4.2. Problemas específicos.....	41
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	41
1.6. Hipótesis.....	42
1.7. Objetivos.....	42
1.7.1. Objetivo general.....	42
1.7.2. Objetivos específicos.....	42
II.- MATERIAL Y METODO.....	43
2.1. Tipo y Diseño de la investigación.....	43
2.1.1. Tipo de Investigación.....	43
2.1.2. Diseño de Investigación.....	43
2.2. Población y muestra.....	43

2.3. Variables, Operacionalización.	44
2.3.1. Variables.	44
2.3.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	47
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	49
2.6. Criterios éticos.	50
2.7. Criterios de Rigor científico.	50
III. RESULTADOS.	52
3.1. Análisis e interpretación de los resultados.	52
3.1.1. Prueba de contratación de hipótesis.	52
3.1.2. Objetivo 1. Análisis del clima organizacional de la empresa Suministros eléctricos de control industrial.	53
3.2. Discusión de resultados.	73
IV.- CONCLUSIONES	78
Referencia Bibliografía.....	80

INDICE DE TABLAS.

Tabla 1: Distribución de colaboradores según el cargo que desempeñan en la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial.....	44
Tabla 2: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.	45
Tabla 3: Validación de juicio de expertos.....	48
Tabla 4: Alfa de Cronbach para la variable Clima organizacional.	48
Tabla 5: Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral.....	48
Tabla 6: Alfa de Cronbach del instrumento	49
Tabla 7: Criterios de rigor científico.	50
Tabla 8: Rho Spearman entre Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros eléctricos de control industrial, 2022.	52
Tabla 9: Normas y Procedimientos de la empresa.	53
Tabla 10: Aplicar programas de desarrollo empresarial lograría el éxito de la empresa.	54
Tabla 11: Los métodos deben mejorarse continuamente.	55
Tabla 12: Consideras que la productividad de los trabajadores depende del buen clima organizacional.	56
Tabla 13: Consideras que la comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional.	57
Tabla 14: Creer que el compañerismo entre colegas se genera por las buenas relaciones interpersonales.....	58
Tabla 15: Consideras que el buen clima laboral que existe en el centro de trabajo disminuye los conflictos.	59
Tabla 16: Creer que las tensiones y el Stress influyan en el clima organizacional.....	60
Tabla 17: Creer que las aptitudes como las actitudes puedan influir en el clima laboral.	61
Tabla 18: La Motivación y el desempeño laboral influyen en el clima organizacional.....	62
Tabla 19: Consideras el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo.....	63
Tabla 20: Creer que el ausentismo de los trabajadores perjudique al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa.....	64
Tabla 21: Consideras que los trabajadores tienen compromiso con la empresa.	65
Tabla 22: Funciones de cada trabajador clave para el desempeño.....	66
Tabla 23: La Resolución de problemas incide en el rendimiento del Desempeño Laboral.	67
Tabla 24: Habilidades del trabajador.	68
Tabla 25: Trabajo en equipo en la empresa.....	69

Tabla 26: Consideras que por parte de los ejecutivos de la empresa influye al trabajo en equipo entre sus colaboradores.	70
Tabla 27: Comportamiento de los trabajadores.....	71
Tabla 28: Consideras la satisfacción en el trabajo depende de un buen clima organizacional.	72

INDICE DE FIGURAS.

Figura 1: Normas y procedimientos de la empresa.	53
Figura 2: Aplicar programas de desarrollo empresarial lograría el éxito de la empresa. ...	54
Figura 3: Los métodos deben mejorarse continuamente.	55
Figura 4: Consideras que la productividad de los trabajadores depende del buen clima organizacional.	56
Figura 5: Consideras que la comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional.	57
Figura 6: Crees que el compañerismo entre colegas se genera por las buenas relaciones interpersonales.	58
Figura 7: Consideras que el buen clima laboral que existe en el centro de trabajo disminuye los conflictos.	59
Figura 8: Crees que las tensiones y el Stress influyen en el clima organizacional.	60
Figura 9: Crees que las aptitudes como las actitudes puedan influir en el clima laboral. ...	61
Figura 10: La Motivación y el desempeño laboral influyen en el clima organizacional. ...	62
Figura 11: Consideras el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo.	63
Figura 12: Crees que el ausentismo de los trabajadores perjudique al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa.	64
Figura 13: Consideras que los trabajadores tienen compromiso con la empresa.	65
Figura 14: Funciones de cada trabajador clave para el desempeño.	66
Figura 15: La Resolución de problemas incide en el rendimiento del Desempeño Laboral.	67
Figura 16: Habilidades del trabajador.	68
Figura 17: Trabajo en equipo en la empresa.	69
Figura 18: Consideras que por parte de los ejecutivos de la empresa influye al trabajo en equipo entre sus colaboradores.	70
Figura 19: Comportamiento de los trabajadores.	71
Figura 20: Consideras la satisfacción en el trabajo depende de un buen clima organizacional.	72
Figura 21: Imagen de la encuesta.	117
Figura 22: Imagen de la encuesta.	117
Figura 23: Imagen de la empresa.	118

RESUMEN

Llega a la conclusión que se mantiene favorable el buen clima organizacional en la empresa secoind, por lo que influye en el buen desempeño laboral de los colaboradores. La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SECOIND E.I.R.L. (Suministros eléctricos de control industrial e.i.r.l), el tipo de investigación es descriptivo – correlacional y su diseño responde al diseño no experimental de tipo transaccional o transversal, porque los datos se recolectan en un sólo espacio y tiempo. La muestra estuvo conformada por los colaboradores de la empresa SECOIND E.I.R.L. (Suministros eléctricos de control industrial e.i.r.l), siendo un total de 30, estructurándose de la siguiente manera: Gerente General, Asesoría Contable, Asistente administrativa, Asistente de Almacenes, Gestores de ventas, Venta en tienda, Producción, transporte, ayudante de carga. La técnica que se utilizó para la recolección y registro de la información fue la encuesta, que es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador.

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective To determine the organizational climate influence the labor performance of the workers of the company, SECOIND E.I.R.L (Electrical supplies of industrial control), the type of investigation is descriptive - correlational and its design responds to the non - experimental design of transactional or transversal type, because the data is collected in a single space and time. The sample consisted of the employees of the company SECOIND E.I.R.L (Electrical supplies of industrial control), a total of 30, structured as follows: General Manager, Accounting Advisory, Administrative Assistant, Warehouse Assistant, Sales Managers, Sale in store, Production, transportation, cargo assistant. The technique used to collect and record the information was the survey, which is a technique aimed at obtaining data from several people whose opinions interest the researcher. He reaches the conclusion that the good organizational climate in the company Secoind, is favorable., which affects the good work performance of the employees.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance.

I.- INTRODUCCIÓN.

El propósito del trabajo existente es investigar los factores del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización SECOIND (Suministros Eléctricos de Control Industrial), teniendo la variable independiente cultura organizacional y la variable dependiente desempeño laboral, que logren afectar en la organización actualmente. Esta investigación no solo puede revelar algunas áreas que puedan verse afectadas, y convertirse en una oportunidad de varios años para optimizar los procedimientos organizacionales y el desempeño del personal.

Al presente, las sociedades enfrentan cambios permanentes en el entorno, muchos ejecutivos de organizaciones manifiestan mayor y primordial disposición al criterio y juicio del personal que son parte del equipo, pues echan de ver que ante una contrariedad laboral se ve afectado visiblemente el avance de la organización. Camacho y Melgarejo (2012) señala que es significativo la necesidad de establecer qué agentes estresores habitan en el medio laboral que permitan descubrir a tiempo para poder tomar las medidas pertinentes y así disminuir las consecuencias en la salud y el desempeño laboral.

El desglose aplicado para la construcción de esta tesis es la siguiente: En la carátula se describe la institución y facultad, título de la investigación, grado académico, nombre del autor de tesis. El índice es de estructura sencilla que muestra los diferentes aspectos que compone el estudio y establece el orden en que se expande los contenidos del trabajo.

El Resumen, exterioriza de forma sintetizada los fundamentos primordiales del desarrollo de la investigación, desde la situación problemática hasta las conclusiones, recomendaciones. En la Introducción se muestra la distribución del informe de las diferentes secciones, se puntualiza de manera general para abordar el problema de investigación. Los antecedentes se resumen en las contribuciones ejecutadas sobre el problema de investigación. Justificación que enfatiza la importancia de la investigación para la resolución de los problemas.

El Planteamiento del Problema por el cual se genera la pregunta de investigación, además de la justificación del planteamiento del problema del trabajo estudiado. Los Objetivos de la Investigación, ya sean Generales o Específicos, están claramente establecidos en una secuencia lógica. Dentro del Marco Teórico se prescriben aspectos conceptuales precisos para justificar ,fundamentar los resultados de la investigación,

estableciendo de manera coherente los aportes significativos e identificados de los autores relevantes a la problemática en estudio, referenciando con precisión las citas bibliográficas según la norma APA. En esta sección contiene la Operacionalización de Variables, el cual se realizó a través de un análisis en una matriz que arrojó dos variables derivadas del problema de investigación, directamente relacionadas con los objetivos y el marco teórico. Aquí se definieron los indicadores mediante los cuales se obtuvieron las preguntas abordadas en los instrumentos de recopilación de los antecedentes. El Diseño Metodológico se estructuró el enfoque y tipo de encuesta, determinando la población y muestra en su caso; asimismo los métodos y herramientas de recopilación de información subyacentes a la investigación.

En el análisis de datos y discusión de resultados se refiere a la presentación, observación y hacer un comentario de las deducciones de la pesquisa, con base en las entrevistas ejecutadas, en la guía de observancia y diagnóstico de documentos, como el enfoque y trascendencia de la averiguación, éste estudio de zona ejecutado, en el cual dependen las conclusiones y las recomendaciones propuestas. Se presentan en las conclusiones precisamente como consecuencia del análisis e interpretación de los resultados, estas conclusiones tienen relación directamente con el problema de investigación, plantean objetivos y preguntas orientadoras. Las recomendaciones, constituyen instrucciones encaminadas a la solución del problema planteado. La bibliografía contiene las referencias de las fuentes bibliográficas utilizadas durante la investigación, las cuales se citan adecuadamente en el texto, en orden alfabético, verificando lo establecido en las normas APA. Finalmente, los Anexos de la investigación, en el cual se exhiben los instrumentos de recopilación de datos.

En esta investigación, se cumplieron las expectativas de lo planificado y sus resultados hacen que la organización se interese por tomar las medidas necesarias encaminadas a mejorar el clima organizacional, qué es un factor trascendental en el éxito de la organización.

1.1 Realidad Problemática.

Al presente en nuestro país, el clima organizacional en las instituciones públicas está cobrando gran importancia, adecuado la orientación gerencial es consecuente; la calidad integral del servicio se logra solo conociendo y optimizando las relaciones entre la estrategia física, interpersonales y laborales que utilizan dentro de una organización, se establecerá el modo que está actuando hasta obtener los objetivos de la empresa. No obstante, estás

inquietudes muchas sucesiones permanecen solo en documentos, pues los establecimientos estatales pernoctan con funcionarios mentalmente desgastados, lo que se debe a las malas relaciones mutuas entre colegas de trabajo, falta de estímulo al logro, falta de preparación, inexactitud de beneficios para progresar, bajos sueldos, un mal estudio para desempeñar las tareas encargadas y en varias cuestiones la infraestructura es inapropiada.

1.1.1. A nivel internacional.

Vera y Suárez (2017). Influencia del clima organizacional en el desempeño Laboral, del beneficio al consumidor: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. El entorno organizativo es el contexto en el cual el individuo desenvuelve su responsabilidad y cómo un líder puede poseer excelente trato profesional con sus subalternos, las relaciones entre los empleados de la organización, todos estos componentes van adaptados en lo que llamamos cultura estructural que dispone ser un lazo o una dificultad para un óptimo desempeño de quienes integran dicha empresa, en su agregado, definitivos elementos ,se hallan tanto internamente como externamente de esta actividad también consigue formar parte del término en discusión y predominio en la conducta de quienes forman parte. Es una expresión concreta de “apreciación” que el personal y los regentes están organizados en dicha empresa de las que son responsables que incidan diariamente en el manejo de la misma.

González y Morales (2020). Cultura organizativa y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. En todo el mundo, muchas organizaciones privadas están tratando de cambiar sus procesos para obtener una ventaja competitiva. Este enfoque influye en los contratados, y tiene como objetivo obtener períodos de transformación que impliquen variaciones del paradigma. En tal caso Visbal, Olivar y Cubero (2017). Argumentan que, es dificultoso conseguir que los subordinados de una organización puedan cambiar su comportamiento fundados en antiguos criterios. Por lo tanto, les resulta difícil superar las dificultades de adaptación en los diversos contextos que se presentan. Esos análisis inciden en el desempeño profesional y el logro de los objetivos estructurales, lo que el foco está en una nueva visión de la gestión de la fuerza laboral; desde la gestión de la fuerza de trabajo hasta la administración del recurso humano (Llanos y Bell, 2018).

Segredo y Pérez (2016). En ese sentido, mencionó que, en el contexto de América latina, el clima organizacional puede dar a los recursos humanos el impulso necesario. Estos pueden incluir eficiencia energética y organizativa en su conexión con la

fuerza de trabajo. Usando este enfoque a modo de mención, sea demostrado que la mano de obra es uno de las particularidades más trascendental internamente en una empresa. Este criterio ha cobrado impulso debido a la necesidad de comprender todos los factores que interfieren con el desempeño laboral, lo que llevó a una disputa mundial para desarrollar mecanismos para evaluarlo. Consecuentemente, la cultura estructural indica la muestra de interacción de trabajo que posee una comunidad y se reconoce un factor vital para lograr una eficiencia óptima para alcanzar los objetivos organizacionales. Puesto que, señalan Muñoz, Rodríguez y Suárez (2017) las compañías deben promover un clima bien organizado. En aquel momento, se deduce que los empleados o subordinados forman un elemento integrante de las entidades, lo cual está de acuerdo con lo dicho anteriormente.

Pilligua y Arteaga (2019). El ambiente de trabajo a modo de componente fundamental en términos de productividad empresarial. Cuestión de estudio: Hardepex Cía. Ltda. El ambiente de trabajo, se compone de una amplia gama de factores físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los miembros del grupo de trabajo (García, 2009). La cultura organizativa define el modo en que una persona ve su empleo, la eficiencia, el rendimiento y complacencia, teniendo en cuenta el entorno en el que se desenvuelve su tarea diaria, lo que repercute en el agrado individual y por ende en el rendimiento. Considerando un contexto con más de 86% de los empleados trabajando en es operaciones, almacenes e instalaciones de procesamiento, el análisis mostró que un entorno de trabajo general similar a uno calificado y permanente fue visto como un elemento prioritario por el 58%, establecer mejoras, observándose factores alineados con carrera y la gestión. En primer lugar, este ambiente poco saludable para los colaboradores, se debe a su percepción de retención profesional, ya que la empresa no ofrece promoción a esta categoría. Otro factor, relacionado con los gerentes, hubo apatía entre las partes, jefe de departamento y subordinados, actuando de manera independiente.

Enríquez y Calderón (2017). El entorno de trabajo y su Influencia en el rendimiento del recurso humano, Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. En Ecuador, cada día se apuesta más énfasis en la calidad y especialmente en la capacidad de bienestar y asistencia. Siendo la calidad algo invisible, es preciso orientar a toda la organización hacia el grado de importancia que posee para el alumno; todos los esfuerzos que se ejecuten adentro de la misma, se percibirán reflejados en la satisfacción, alcanzando muchas veces exceder las expectativas y conocimientos de los estudiantes (Summer, 2006). La demanda

más significativa en otras instituciones lo conforman su fuerza de trabajo, comprometido en las diligencias en su puesto de trabajo. Por ello Puchol (2012) enseña: que es de exclusiva relevancia en una empresa que distribuye servicios, en el cual la gestión y productividad de las personas contribuye en la eficacia y maximización del suministro que se ofrecen, los empleados motivados y el trabajo en equipo, son los que hacen que las empresas de éxito mantengan sus beneficios (p. 13).

1.1.2. Contexto nacional.

Urbano (2018). Cultura organizacional y capacidad laboral de los colaboradores de la Administración Locales de la gestión del Agua Huaraz. El tema de esta investigación es vinculante para evaluar la incidencia de la cultura organizativa en el progreso del rendimiento laboral de los subalternos, así enfocar el planteamiento de soluciones específicas en un aumento moderado de los factores humanos y su papel en la entidad. En cuanto al clima organizacional, se mantiene el paradigma de la Teoría de Likert, la cual ratifica que el proceder obtenido por los subalternos resulta claramente del procedimiento administrativo que siguen las situaciones institucionales, por lo que, se afirma que la acción será establecida por las percepciones (Brunet, 999). Se considera como piloto para la primera dimensión lo determinado por Palma (2004) y para la segunda dimensión lo revelado por Alejandro y otros (2016).

Barboza; Peralta y Rivera (2021). Cultura de organización y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. La cultura organizacional es terminante al observar a un individuo en su entorno laboral, interviniendo en gran dimensión con su bienestar y competencia. Una apropiada realización es derivada por un conveniente entorno de la entidad, el mismo se alcanza a personas aptas, capaces, que se relacionen con la instrucción de la empresa y exhiban habilidades para mejorar diligencias que determine y favorezca en la obtención de las metas (Pilligua, 2019; Goicochea, 2018).

Chagra; Ramos; Yovera; Neri; Maguiña y Hidalgo (2020). Ámbito organizacional y rendimiento laboral, caso: organización Lechera Peruana. La identificación y estudio del clima organizacional de las compañías lecheras accede al progreso perenne del entorno de trabajo. El haber conocimiento de aquellos elementos que trascienden en el clima organizacional, aprueba la localización de las causas de los problemas que crean una postura negativa por parte del personal. Por ello, el análisis del clima organizacional, admite alcanzar la eficiencia y productividad de sus procedimientos de producción, el fortalecimiento de los talentos humanos y la condición de vida de los trabajadores (Beltrán y Téllez, 2018). Para

Lucano (2013), el clima organizacional es un procedimiento de esencial coexistencia dentro de las organizaciones, el cual promete un direccionamiento a los talentos humanos de la misma, ya sea conllevando significados, valores, creencias, ideas e información. Instituye, además, la forma como el personal deliberan y proceden dentro de su lugar de trabajo, formando un clima de familiaridad, cooperación y refuerzo mutuo. De acuerdo con Beltrán (2017), las condiciones de vida de los trabajadores es parte principal de la gestión del cambio, para el avance del sector lácteo. En estos transcurso de cambio, se deben dar importancia al equipo humano de las unidades productoras, lo cual implicará en la eminente eficacia personal y en conjunto, todo en función del mejoramiento continuo.

1.1.3. Contexto local

En la organización (SECOIND) Suministros Eléctricos de Control Industrial EIRL. Se observó que el clima organizacional es deficiente, lo cual realizan sus actividades sometidos a solamente a órdenes y no tomado en cuenta las sugerencias o alcances que puedan hacer los colaboradores hacia sus jefes inmediatos; por consiguiente no pueden realizar mejoras en el desempeño laboral; por lo general se palpa un clima laboral desmotivado, sin ganas de aportar más por la empresa y cultivar y mantener el compañerismo, amistades, integración entre compañeros de trabajo para enfocar metas comunes.

El desempeño de cada colaborador se basa en la preexistencia de un óptimo clima organizacional en la empresa por ello tiene correlación entre estas dos variables: la cultura organizacional y el desempeño laboral; tal que surgen las siguientes interrogantes ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral en la empresa de Suministros Eléctricos de Control Industrial EIRL? Y a su vez ¿De qué manera la Estructura influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial? ¿De qué manera el Comportamiento Organizacional influye con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SECOIND (Suministros Eléctricos de Control Industrial)? ¿De qué manera las Relaciones Interpersonales influye con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial?

1.2. Antecedentes del Estudio.

1.2.1. Ámbito Internacional.

Zans (2017). Cultura Organizativa y su efecto en el rendimiento laboral del colaborador administrativo y académicos de la Facultad Regional Multidisciplinaria de

Matagalpa, UNAN – Managua en el año 2016. Como objetivo principal fue Examinar el Clima estructural y su influencia en el rendimiento Laboral ,entre los Objetivos Específicos tiene que Relatar el clima organizacional de la facultad e examinar el desenvolvimiento profesional que hay en la Facultad Regional , plantear una estrategia de procedimiento que favorezca en la disolución de los obstáculos detectados. El tipo de indagación que se realizó fue post positivista, es crítico realista, que simboliza que la situación existe, pero no se puede entender del todo y los hechos que ocurren se pueden explicar, porque están sujetos a las leyes de la naturaleza que las personas solo pueden percibir de forma incompleta. Según su enfoque es cuantitativo. Según Hernández Sampieri, C. & Baptista Lucio (2006) “los métodos cualitativos documentan lo siguiente: Cuantificar en relación con suposiciones estadísticas, se calcularán los criterios adjuntados en las hipótesis, convertirán las medidas en valores numéricos, y luego analizar usando métodos estadísticos”. Cualitativo puesto que se ejecutará entrevistas a profundidad que permite comprender entender los fenómenos que se estudian. Esta indagación asimismo será no experimental, ya que analiza los fenómenos que ocurren alrededor del evento. Según Sampieri, (2002) La indagación es no experimental “realizada sin maniobra proyectada de variables, con la indagación no experimental, percibimos los fenómenos tal y como ocurren en el entorno natural y los analizamos en consecuencia”. El tipo de muestra será no probabilístico, porque se ignorar la posibilidad que tiene de que Ludewig seleccione cada elemento. Como una “muestra de conveniencia, se seleccionan en función de la opinión del investigador sobre la muestra”. Concluyó que la Cultura de organización actual de la FAREM, es satisfactorio de gran dimensión, por lo que Regularmente se visualiza entre Favorable y Desfavorable, y la gestión es realizada con poco compromiso, sin que sea fácil mantener un excelente ambiente organizacional en una unidad de gestión. Se registra que la realización del puesto de trabajo, se extiende en la escuela, es desfavorable, pero el trabajo se realiza y se trabajan en turnos necesarios, en el cual la toma de disposiciones, se perpetra en gran tamaño de condición particular, escaseando programas de capacitación. Colaboradores, profesorado y administradores de la organización piensan que un acrecentamiento del ambiente Organizativo reincidiría con carácter positivo en el trabajo profesional, y las interacciones interindividuales, y se desempeñan tan bien que creen que se fomenta la buena expresión en el trabajo, por lo que, se deben mantenerse.

Palomino y Peña (2016). Nos refiere en su tesina con título” El entorno estructural y su correlación con las realizaciones laborales de dichos subordinados en la entidad repartidora, papelera veneplast Ltda.”-Cartagena. Su propósito principal es examinar la

correlación entre la cultura organizada y el rendimiento laboral de los trabajadores en la organización, para ello tuvo que establecer el entorno organizativo presente entre los trabajadores de la misma, estudiando las dimensiones: metas, contribución, dirigencia, planificador, interrelación personal, estimulación; inspección, y algunos aspectos demográficos, profesionales y ocupacionales, con este estudio. En este estudio se estableció una inestabilidad en la toma de decisiones entre los subalternos lo cual no aporta en los planes o metas de la empresa, sin embargo, existe una fortaleza del personal tiene predominio de sus habilidades y aptitudes de sus funciones. El tipo de investigación será descriptiva y correlacional. Descriptivo: que aborda las particularidades de un problema, objeto de estudio en esta cuestión los subordinados, el entorno organizacional y su rendimiento de ellos. Correlacional: El propósito en este estudio es establecer relaciones entre variables específicas del problema de interés, para esta investigación concierne observar el modo que el clima organizativo tiene correlación con el desempeño de los subalternos. Esta tesis tiene como muestra a 49 individuos y como fuentes de información se utilizaron datos originados de las encuestas que se manejaron; y por otro lado serán los artículos, informes, libros para reforzar el análisis. Dentro de sus conclusiones en esta investigación, lograron su propósito primordial, el cual es conveniente a examinar la relación de ambas variables en la organización, pues se contribuyó considerablemente los datos y conocimientos en cuanto a este contexto con una búsqueda metodológica, minuciosa y formal. Por otro lado, se podría argumentar que la mayoría de los trabajadores eran juveniles, como hombres y mujeres, con educación técnica, en un entorno específico. Con relación al empleo trabajan como asistentes, tienen ingresos bajos, que tienen un empleo indefinido, trabajan más de 48 horas a la semana, tienen un empleo demás de un año y todos reciben beneficios laborales. La conclusión es que los empleados lo califican de bueno, sobre todo el empuje y control que logran en sus funciones los aspectos o dimensiones más fijos en la entidad, corresponden a las competencias y habilidades, junto con la motivación se comprometen a cumplir con sus obligaciones. También se notó que los puntos más débiles estaban en la elaboración de directrices generales y la comunicación con otros integrantes del grupo de empleo. (p.55)

Carrillo y Bustillos (2016). “El clima de organización y su impacto en el rendimiento laboral de los colaboradores de la organización M.C. reparticiones s.a. del Cantón Riobamba Ecuador, provincia de Chimborazo”. El propósito general es especificar el impacto de ambas variables en los colaboradores de la Compañía. cualitativo y cuantitativo, Se discute un enfoque que acepta saber y conocer los factores de la Cultura Organizacional en una entidad

e inspeccionar sus orígenes que han causado la baja del trabajo de los colaboradores, para expresar los medios que permitan solucionar los inconvenientes estudiados. El propósito de este estudio es informar sobre el contexto y programas a nivel global. creando patrones de procedimiento, como, modelar, señalar, hacer, y como se exteriorizan el asunto de los sucesos del ámbito organizativo, manejando las especificaciones bibliográficas y documentales. El entorno organizado actual en dicha compañía, no es conveniente, impide que haya un nivel elevado del rendimiento laboral; por tanto, los dirigentes requieren poseer una considerable estimulación y cuidado para así desarrollarse de manera apropiada. Por lo tanto, corresponde establecer estrategias alternas para desarrollar, optimizar y modificar nuestro entorno de trabajo actual. • El desempeño laboral de la mano de obra, está muy influenciado por la gestión autoritaria del liderazgo, ya que imposibilita, porqué imposibilita dar nuevas opiniones y la asfixia de cierta manera para evaluar el trabajo diario, por lo que es necesario que exista una alta desmotivación entre los empleados lo que perturba su agradable rendimiento en las diligencias profesionales. •Se instituyó un vínculo continuo entre cultura organizativa y el desarrollo laboral de los empleados de M.C. Encontró que un ambiente inapropiado puede causar insatisfacción en el trabajo, así como la falta cumplimiento de los objetivos determinadas, alterando el equilibrio afectivo y el nivel de realización de sus subordinados.

Moreira (2019). El entorno organizativo y su Incidencia en la realización profesional de las unidades de negocios CNEL EP santa elena, Cantón la Libertad, localidad de santa elena, año 2017. Su finalidad general fue: Establecer elementos que inciden en la cultura organizacional por medio de la diligencia Administrativa, que aprueben el progreso de la ejecución de las actividades de los subordinados de la Unidad de Negocios. Esta indagación aplicada es de tipo “correlacional, diseño no experimental”, a manera que se consigue saber de qué modo influye la cultura organizativa en el rendimiento laboral. La herramienta seleccionada por el escritor, fue la encuesta, empleada en el recurso humano. La investigación que se ejecutó tuvo como uso sucesivo tipos de indagaciones: Exploratorias y Descriptivas correlacionales, reflexionando como demostraciones de la Hipótesis, las técnicas que utilizaron mismamente son Cuantitativos y Cualitativos, admitieron adquirir datos como numéricamente cómo descriptivamente ayudando con la averiguación. Efectuó una indagación experimental que aprobó poseer un análisis inicial en la contingente proyectada utilizando a alcanzar elementos quienes consintieron fortificar la averiguación precisa para alcanzar el objetivo de la indagación. La investigación Descriptiva consintió

trabajo además de los efectos que se lograron de la información, en el cual se aplicó los diferentes métodos y herramientas de investigación utilizados. Se esgrimió el procedimiento deductivo, que consintió estudiar la conducta de organización en diversos contextos, como: nivel nacional y provincial, con la finalidad que se compruebe y se logren instituir razones, efectividad y manifestar de qué manera influye ambas variables en los trabajadores de la empresa. Concluyó que, en la Unidad de Negocios, no hay una apropiada atmósfera, tienen elementos dañinos que perturban significativos medios del ámbito de trabajo: comunicaciones, formación del personal, estimulación, orientación y el obstáculo la ausencia del recurso humano. A través de la investigación realizada se logró establecer, todo lo que se refiere al rendimiento de los trabajadores en su lugar de trabajo, se coloca en un límite intermedio ya que los elementos anteriormente indicados influyen en la gestión no se extiende de modo conveniente creando un estado desfavorable para la corporación. Ejecutada la dificultad y demostrando la influencia de dichas variables se evaluaron potenciales metodologías que favorecieran de tal manera, colaborar en la empresa y fortifiquen algunos asuntos frágiles que tiene, tal como la información, estimulación y adiestramiento en el cual se percibió debilitaciones.

Villadiego y Alzate (2017). investigando el contexto organizado y su correlación con la realización laboral y la comunicación interpersonal en petroleum & logistics s.a.s. De Bogotá, en el primer periodo del 2016. Como finalidad principal es examinar la cultura de la organización y la correlación de la eficiencia de la actividad y la comunicación interindividual de la empresa, para plantear procedimientos que sobrelleven el progreso generalizado del mismo clima. Este actual estudio tuvo un enfoque descriptivo y confuso, ya que se examinó el contexto interno de la organización en relación con la cultura de organización considerando especialmente el desempeño laboral y las variables interpersonales. Los fundamentos de investigación que se aplicaron estuvieron las de condición primordial como observaciones y entrevistas a los trabajadores y las secundarias como las indagaciones y el material bibliográfico analizado digitalmente, que fueron relativamente fundamentales. Las conclusiones a las que se llegó con el estudio de clima organizacional se pudieron constatar que la empresa en su conjunto se halla en el nivel de riesgo intermedio con un 50%, sin tomar en cuenta los niveles alto y muy alto, tienen un 25% y 12,5%, correspondientemente. Esto da un total de 87,5% en el rango de riesgo más críticos (ver gráfica 27), nos muestra que la acción debe ser inmediata. Según la autoridad, la diferencia salarial es alta con un 62,5% (ver gráfica 26), lo que demuestra que los

participantes distinguen entre un buen salario y el reconocimiento por los logros. De las dimensiones detalladas, se puede afirmar que sobresalen las exigencias altas de la jornada laboral, resalta con el 87,5%, seguido de los beneficios procedentes de la participación en la empresa y a la labor que ejecuta e influye en su maniobra sobre el ambiente laboral con el 75% cada una (ver gráfica 28), lo que sugiere que estos problemas deben abordarse primero. En la mayoría de los casos se destacó la variable precisión de rol un 62,5%, con interacción social en la faena (variable de la investigación), gratitud y recompensa, oportunidades de uso e incremento de aptitudes y destrezas, verificación y emancipación en el empleo, adiestramiento, un 50%, adjuntando sin desistir de los requisitos cuantitativos con una participación del 37,5% (ver gráfica 29). En el riesgo medio obtiene un 62,5% de cualidades de liderazgo; estabilidad de funciones 50%; un 37,5% en compromiso y gestión del cambio, demandas de carga de trabajo mental y, demandas ambientales y trabajo físico con 37,5% cada una (ver gráfica 30). 91. La retroalimentación de rendimiento de bajo riesgo (variable investigada) es del 62,5% y la demanda de costos mentales es del 50% (ver gráfica 31). De las variables que no son riesgosas ni insignificantes, corresponde destacar la exigencia para el cargo es al 100%. Para el porcentaje más alto, basado en la suma de los dos o tres rasos más críticos, encontraron 100% cualidades de liderazgo, requisitos de jornada laboral, oportunidades para capacitarse, utilizar y mejorar habilidades y conocimientos. Trabajo fuera del ambiente laboral, demandas constantes del entorno y trabajo físico, peticiones cuantitativas, ajuste del rol, recompensa de la organización y trabajo realizado, reconocimiento en el trabajo remuneración y relaciones sociales (variable de la investigación) con el 87,5% y a través de los roles incremento control y autonomía sobre el trabajo e inversión ,75% gestión del cambio .Confirmación de que la intervención debe realizarse rápidamente, debido a las descalificaciones e irritantes de la fuerza laboral que puede afectar desfavorablemente en la cultura estructural y las variables intrapersonales preocupantes ,como otras variables identificadas en el estudio ; sin embargo el porcentaje crítico de las variables de desempeño laboral no es alto (en comparación con otras variables en paralelo),puede estar muy influenciado por el entorno organizacional, ya que puede ser reformado significativamente por otras dimensiones. Para mejorar el ambiente en la empresa, es necesario la intervención del subdirector y del departamento de recursos humanos mientras los empleados están comprometidos. Además, en la práctica se implementa políticas comerciales y estratégicas 92 organizacionales que favorecen a los subordinados y a la organización, pero las conclusiones de la encuesta muestran que no se

están aplicando. Aunque es difícil encontrar tiempo para realizar entrevistas y encuestas, permaneciendo en el proceso de investigación, que es muy extenso y puede hacer de todo: observar, entrevistar, investigar tabular, analizar e interpretar los resultados aprendiendo y practicando los consejos, ayuda a aumentar la productividad organizacional porque mejora el ambiente, particularmente cubre las exigencias de los empleados, implicando el desarrollo personal y mejorado su estilo de vida.

1.2.2. Ámbito Nacional.

Zaraza (2017). “La cultura de organización y sus efectos en el desempeño laboral del recurso humano de la empresa de seguro Prosegur S. A. – Juliaca 2016”. Habiendo tal propósito primordial fue establecer la incidencia de la cultura organizativa en el rendimiento laboral del talento humano en dicha empresa de seguridad. La deducción mediante el análisis estadístico chi-cuadrado de la tabla de resultados con un 113.50 es más notable que el chi-cuadrado de la tabla con un porcentaje de 21.04, luego se argumenta que la actitud organizacional afecta el desenvolvimiento laboral mediante la responsabilidad estructural de los empleados de la sociedad de vigilancia, y en cuanto a los términos de interés, obtenemos que el índice de involucramiento organizacional alcanza el valor $t = 9.96$ y $P > |t| = 0.00$, por lo que posee una consecuencia inmediata en el cultura organizacional de seguridad del personal en la compañía de seguridad, ya que su coeficiente es igual a 0.86 (Positivo). Es loable que 28 miembros de la empresa corresponde al 31.46%, estén de conforme con los compromisos organización y estén en concordancia de que hay procedimientos organizacionales de la empresa; 24 colaboradores de la empresa simboliza un 26.97%, de 24 empleados de la empresa manifiestan indiferencia ante la existencia de obligaciones organizacionales y están de acuerdo con la existencia obligaciones organizacionales; 5 personas de la empresa representan el 5.62%, están totalmente de acuerdo con el comportamiento organizado. Recientemente se observó que, 2 personas del recurso humano de la organización simbolizan un 2.25, que están completamente en discrepancia con que haya la responsabilidad organizacional. Todo lo que se refiere a influencia entre la competitividad y el comportamiento en el trabajo, refleja en la competitividad ocupacional y profesional del talento humano de la empresa, con las deducciones obtenidas con el contraste estadístico chi-cuadrado es 119.81, ya que es superior al valor chi-cuadrado de la tabla da un valor de 21.04 incide, por tanto, en todo lo que lleva a que el indicador de capacidad organizativa tome un valor de $t = 8.51$ y $P > |t| = 0.00$ en el nivel de morbilidad, por lo que incide directamente sobre la aptitud organizativa del subordinado de la empresa

de seguridad , su coeficiente cercano a 0.92 (Positivo). Se percibe que 33 empleados simbolizan el 37.08%, están de acuerdo con su capacidad de trabajar y están de acuerdo con las habilidades organizacionales; 22 socios de la compañía, constituyen un 24.72% de los socios no están de acuerdo con la capacidad de trabajar y aceptar las habilidades organizacionales .A través del análisis dimensional y la comparación de hipótesis se afirma que el entorno producido por las conmociones de los individuos y tiene una repercusión representativa en el desempeñarse del personal de nuestra compañía en el período de estudio.

Abarca (2017). El ambiente laboral y su incidencia en las acciones de los individuos de la asociación el Túmi, Lima – 2016. La finalidad es identificar el efecto del entorno laboral en el rendimiento laboral de dicha empresa. El actual trabajo es de tipo representativo correlacional - causal, puesto que examina cada factor individual del comportamiento empresarial y el rendimiento de los subordinados. Tiene un diseño en su indagación es: No experimental, porque no se utilizarán las variables de investigación. La muestra de este caso está compuesta por 80 empleados de la empresa de Ahorros y Créditos el Túmi que se localiza en Lima, con edades entre 25 a 45 años, con educación superior ya sea técnica o universitaria, y con contratos actualmente vigentes e indefinidos. Se utilizo como método de muestreo la probabilidad aleatoria y los métodos de muestreo aleatorio simple. Como hacen mención, Hernández., Fernández., & Baptista, (2010), que: “Una muestra es, esencialmente, una parte del grupo estudio y existe dos tipos de muestras; como son las probabilísticas y no probabilísticas” (p. 217). Para ello a tal fin, es útil evaluar el desempeño de los empleados, pues de esta manera los empleadores pueden descubrir los aspectos positivos y negativos de sus coadjutores, además, está práctica motivará a sus subalternos ,a tartar de superarse a si mismos en la empresa .Este estudio muestra claramente que cuando los resultados de la medición del desempeño estén disponibles, será útil porque habrá una forma transparente de otorgar recompensas, que sin duda coincidirán con las metas alcanzadas. Por lo tanto, el propósito de este estudio es proporcionar un conjunto de herramientas para ayudar a reducir el porcentaje del desempeño deficiente y proporcionar antecedentes para futuras indagaciones. La intención de esta indagación es averiguar una relación entre dos o más percepciones, categorización en un ambiente determinado.

Bustos (2018). La cultura organizativa y su incidencia en el rendimiento laboral de la mano de obra en las áreas operativas de la empresa IMUPESA. El propósito principal es establecer si el clima organizativo influye en el rendimiento del recurso humano de las áreas donde opera la organización IMUPESA. El tipo de esta averiguación fue: Aplicable y

pertinente ya que el propósito de este manifiesto es contribuir a la sociedad brindando información, por ello, Murillo (2008) dice que la investigación empleada, también conocida como investigación empírica o práctica, se caracteriza por la aplicación o aprovechamiento de los conocimientos obtenidos, posteriormente de realizar y normalizar la aplicación establecida en la exploración que conduce a una forma fija, metódica de echar de ver la realidad. Nuestro método búsqueda fue: Método Deductivo. Esto Admite que las primeras formas de razonamiento d este tipo se trasladaron a la antigua Grecia, tal como las utilizo el gran filósofo Aristóteles. Los métodos deductivos intentan derivar algo de las leyes generales. A diferencia del razonamiento inductivo, que se basa en formular leyes a partir de hechos percibidos. Algunos escritores han optado por esta última línea de razonamiento, cómo fue el caso del filósofo Francis Bacon. En conclusión, argumentamos que el presente trabajo de investigación, el hecho de que el ambiente laboral impacta en el rendimiento profesional, expresado por medio de datos estadísticos, información relevante que si hay un vínculo directo que relaciona ambas variables, es decir, se expresa por datos estadísticos información relevante, es decir, cuando lo hay es un buen clima organizacional, que se traduce inmediatamente en un gran trabajo de los empleados. Porque se ha comprobado que cada vez que las relaciones con las partes interesadas lo llaman lenguaje hablado, liderazgo democrático, trabajo en equipo y recompensas se llaman factores monetarios y factores no monetarios son mejores porque conseguimos un excelente efecto de adaptabilidad, llámelo una gran cantidad de horas extras, avances ofrecidos en el campo ,horario pactado y horarios de entrada y salida más frecuentes en el comportamiento laboral lo llaman: atrasos, ausentismos ,tardanzas, faltas y hurtos ,porque la relación entre los colaboradores y su medio de trabajo es excelente ,su desempeño lo es, lo que a su vez se conduce a una mejor productividad global, esto ya está garantizado que si el jefe de proceso en algún periodo (cada 8 meses) aumentaba el salario de los empleados o realizaba una mayor cantidad de capacitación directa en el campo del personal o si instintivamente se ofrecía compensación por horas extras los empleados en su mayoría trabajan por más tiempo así como en la supervisión y atención para llevar el control de los contratos de carga y descarga. Hechos por ellos y no hay costos adicionales de almacenamiento. Finalmente, los 67 empleados también experimentaron, menos ausentismo, tardanzas porque se sentían más motivados para ir a trabajar y realizar sus tareas diarias.

Fernández (2018). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, en el año 2018. Tiene como

finalidad describir la relación presente entre ambas variables en el personal de la corporación. El estudio es de tipo correlacional, puesto que investiga determinar la correlación que existen entre ambas, en un prototipo, al mismo momento. La indagación suministra pistas sobre la conexión que puede haber entre ellas y múltiples eventos, pueden anunciar una conclusión en particular. Se concluye que el 54.6% del entorno laboral no son admitidos por la fuerza de trabajo y un 50.1% del desempeño laboral no son aceptados, ya que la relación entre las dos inconstantes es muy específica, con un equivalente de 52.4%, el coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida es óptimo en 0.86 por lo que nuestra hipótesis fue confirmada. El 45.4% de los empleados reconoció que el ambiente de una organización y el 49.9% del rendimiento laboral, la relación entre estas dos variables es muy significativa con un porcentaje de 47.7%, y el factor alfa de Cronbach es óptimo con un 0.86% lo cual corrobora la hipótesis. El análisis de cultura organizativa encontró que no fue reconocido por 54.6% colaboradores, y su firmeza radica en su dimensión reciprocidad con una tasa de aprobación del 51%. Su debilidad está en la dimensión de participación el 61.8%, de las repuestas son desfavorables el 50.4% respondió no en la dimensión de directivos, el 57.2% respondió negativamente la dimensión motivación, el 50.1% de los empleados no aceptan el diagnóstico de desempeño laboral, su ventaja 51.9% respondió a favor de la dimensión Habilidad, el 61.1% en la dimensión compromiso del empleado, un 51.7% en la dimensión del proceso organizacional de trabajo, el 53%. Entre sus debilidades se encuentran la dimensión motivacional, que fue desfavorable con 64.4% la dimensión rendimiento con un 50% las contestaciones son negativas. Se concluye que los empleados no aceptan la influencia del clima estructural en el rendimiento laboral es claramente no aceptada por los mismos. En los aspectos de la estimulación de los colaboradores en la empresa, la repuesta promedio es 64.4% entre los cuales los indicadores son: los salarios son desfavorables 56.7%, los incentivos son desfavorables 72.2%, podemos estar seguros que sus seguros para los colaboradores que no son ascendidos en la Universidad Nacional el promedio general es bueno. la sensibilidad solo es del 35.6% y la debilidad de salarios e incentivos es muy clara, por lo que se debe considerar esta dimensión a la hora de fortalecer estas relaciones con el recurso humano.

Velarde y Villena (2018). “Ambiente de trabajo y su impacto sobre el rendimiento laboral de los colaboradores del consejo municipal de alto selva Alegre, en el año 2017”. Su finalidad es determinar si el entorno laboral incide en el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos en la Municipalidad. La investigación validada se identifica

verificada como una indagación fundamental por su finalidad, es no experimental en el diseño mostrado por qué no se llevará a cabo. Ya que ninguna variable se manejará injustamente. Debido a la naturaleza del estudio, actual se incorpora los tipos primordiales hasta ser nombrada como una indagación explicativa, adecuando a la trascendencia de esta investigación poseen tal propósito precisar, definir, clasificar, enumerar o detallar la finalidad de la investigación. Dentro de las conclusiones tenemos que se estableció que el clima laboral experimentado por el personal, carecen de instrucciones sobre sus procedimientos y actividades de trabajo. La evaluación reveló, que en general, se consideraba que el personal administrativo tenía poca participación en la empresa, lo que se debe a la falta de interés de la sociedad. Se ha observado que las condiciones laborales de los auxiliares administrativos de la municipalidad son insuficientes, debido a que no cuentan con un local adecuado a su actividad. Al momento de revisar los beneficios laborales de la empresa, se puede reconocer que los empleados se encuentran insatisfechos, debido a que se sienten mal remunerados, eso no les conlleva a destacarse adecuadamente en su área de trabajo.

1.2.3. Ámbito Local.

Rojas (2017). “Clima organizativo y el impacto en el rendimiento laboral en los subordinados de la Universidad Juan Mejía Baca, en Chiclayo 2017”. La finalidad principal fue establecer como influencia el entorno organizacional en el rendimiento de la mano de obra de la facultad. Este estudio es cuantitativo: muestra de un subgrupo del lugar de interés del cual se recolectan datos; correlacional porque se articulan ambas variables están relacionadas, enfocadas en los resultados y orígenes del suceso, y no se interesa en los cambios personales de la persona. Este método utiliza un cuestionario, que puede desarrollarse estáticamente para comprobar, aceptar o negarse la correlación de dichas variables determinadas operativamente, y la prueba de los resultados de la investigación cuantitativa suele estar respaldada por cuadro estadístico, gráficos y análisis numerario. Hernández, Fernández y Baptista (2014), “La población constituye un grupo infinito de individuos que poseen peculiaridades colectivas, y se consigue calcular, identificar en el momento y lugar”. La población consta de 31 administradores, coadjutores de la institución. Concluyó en relación a los propósitos trazados y los efectos conseguidos en el progreso de este estudio, se establecen las consecutivas terminaciones: hay una correlación de Pearson 0.846 de ambas variables, y existe una correlación significativa entre los dos temas ($P < 0.05$). Un 41.94% de los trabajadores de la universidad, presentaron un límite de cultura

Organizativa y el rendimiento medio, seguido del 35.48% que mostro un margen bajo, y un 22.58% y mostro un grado alto del clima laboral, que es una sus características más evidentes, ya que su relación con sus compañeros no es buena, y no sostienen una relación buena con su jefe, por lo que sus coadjutores no se sienten seguros tomando riesgos en su campo de trabajo. El 35.48% del esfuerzo laboral de los socios estuvo en un nivel medio, y el 29.03%, de los socios mostro un nivel alto y bajo, correspondientemente. En cuanto a los efectos generales, aceptando la hipótesis, encontramos un vínculo considerable en el 2017 sobre la “Cultura de organización y los resultados laborales de los coadjutores en la Universidad” a manera que resalta Dessler (1991). Como plantea que el entorno de la organización, establece como el empleado percibe su trabajo, rendimiento, eficacia laboral.

Ramírez (2020). El ámbito organizacional y su influencia en los resultados laborales en la organización repartidora de Gas - Lima, 2019. Como designio primordial fue: Especificar en qué medida el entorno organizativo influye en el rendimiento laboral en la entidad. El planteamiento fue cuantitativo, el tipo de indagación fue aplicada, para Díaz (2009), nos dice que es una forma intermedia entre la indagación científica y práctica. Tiene más que ver con teorías y leyes que han sido probadas a lo largo del tiempo, y buscan soluciones a problemas sociales que existen en la sociedad. El diseño fue no experimental. El corte fue transversal, concluyo Soriano (2017), los finales son búsquedas que resultan del aporte de la investigación y los efectos innovadores que resultan de la acción final y el impacto. El ambiente organizativo incide significativamente en el rendimiento del trabajo en la organización; se aceptó la prueba de Chi cuadrado de Pearson (significación asintótica bilateral = 0,000). El contexto organizacional afecta considerablemente en la propiedad del trabajo de las empresas de reparto, el cual fue determinado por la prueba de Chi cuadrado de Pearson. Ambiente organizativo influye notablemente el compromiso en la organización; por lo que manifiesta el análisis de Chi cuadrado de Pearson. La cultura de organización afecta notablemente la tarea en grupos de la compañía; validado por el estudio de Chi cuadrado de Pearson. La conclusión son que averiguaciones ejecutadas en la hipótesis fueron valida por la prueba de Chi cuadrado.

Díaz (2020). Una evaluación del Clima organizacional y rendimiento laboral de los subordinados de la Red de salud bucal - Chiclayo. Tuvo como objetivo general: investigar la correlación de ambas variables en los trabajadores en el método de higiene dental. Esta actual investigación posee una perspectiva cuantitativa. Según Hernández S.et (2011), hace referencia a “Esgrime la información recogida y examinamos; para comprobar la hipótesis

determinada en la investigación”. (p.4). La averiguación muestra un diseño no experimental y de tipo transversal, representativo y retrospectivo. Como Hernández S.et al (2014), puntualiza durante “las indagaciones no experimentales son esas que ejecutan sin manipular variables y se perciben dichos sucesos para evaluarlos” (p.149) en las conclusiones se ultimó que ambos títulos muestran un rango elevado, estimando un 94% mostró un grado de rendimiento en el trabajo óptimo, con un 92% los profesionales trabajan en ese enfoque manifiestan una buena cultura organizacional. La magnitud prevaleció en la variabilidad (entorno laboral) la gestión con 62% de los colaboradores, y en el desarrollo de su actividad es evaluación de la gestión con 62% del personal consideran persistentemente exhibir tal dimensión. Los subalternos expresaron un grado de motivación ordinario en la dimensión de: concordancia y espíritu de grupo. Sé comprobó la hipótesis trazada, se estableció que existe un vínculo muy revelador entre ambos temas investigados con un factor de correlación elevado 0.857.

Fernández (2021). Entorno organizativo y desempeño de los colaboradores en la oficina regional Norte del instituto nacional penitenciario del Perú, Chiclayo – 2019, tuvo como objetivo principal, Plantear Estrategias para optimizar la cultura estructural en la oficina central. La investigación es de tipo no experimental, ya que los términos en investigación no estarán maniobrados deliberadamente. Tiene un método de tipo cuantificado ya que se acopiará datos y poseerá un cálculo y estudio detallado, e beneficio de poder comprobar la hipótesis en la indagación fundada teóricamente. Él actual diseño de estudio, es no experimental; transversal, explicativo y descriptivo; en las variables de análisis no estarán utilizadas deliberadamente. Es transversal, a causa de que los datos encontrados pertenecen al 2019, conservándose como un instante idóneo y establecido para recopilar, interpretar y tabular la información. Es descriptivo, sé puntualizó las particularidades que forman los términos en investigación, es explicativo, ya que consigue alcanzar a los orígenes que producen, qué la variable guarde cierto vinculo. Concluyó que la terminación de la realización de la averiguación “clima y rendimiento laboral de los colaboradores de la oficina principal”. Se alcanzó la terminación de los propósitos: Él Rho Spearman es de 0.872, es superior a 0.05, ultima y tiene correlación positiva representativa en ambos temas aplicados a los subordinados del INPE. Señalando que hay correspondencia positiva significativa del entorno organizativo y la tasa de puntualidad en la oficina. “El Rho Spearman alcanzado un 0.692, es mayor a 0.05, se determinó que hay una relación característica del ambiente de organización, con los colaboradores y su trabajo en grupos. “El Rho Spearman logrado está

con 0.834, es más que 0.05, por lo tanto, indica que hay un vínculo positivo. Determinó que hay una conexión positiva demostrativa de ambas, consideración y compromiso del recurso humano de la oficina del INPE.

Fanzo (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de sus coadjutores en la sucursal de bienestar en Lambayeque. Tuvo como propósito establecer el vínculo que hay entre ambas variables en los coagentes de la organización. También, esta actual indagación esgrimió el diseño correlacional no experimental, basado en su percepción de las variables, pero no controladas, controlando únicamente los hechos ocurridos en su medio natural. Esto se relacionó ya que se definió el nivel de vínculo entre los dos términos en un ambiente determinado (Mendoza y Hernández, 2018). Dentro de las conclusiones los descubrimientos conseguidos comprueban que el nivel de evaluación del grupo de estudio de la Red de Salud, es medio; es así como se desarrolla en la ejecución de las tareas laborales, en lazos intrapersonales, en clima organizacional, desempeño contextual, aplicación de valores en adiestramiento gerencial. El grado de valoración del rendimiento laboral en la organización, por parte de los miembros de la investigación es intermedio. Asimismo, se desarrolla en desempeño del trabajo, desempeño contextual, adaptativo, la conducta laboral y el nivel del clima organizacional que percibe seguidamente vinculado con el desarrollo laboral en la oficina de Salud, demostrando que el factor de correlación de Spearman Rho, tiene una magnitud menor a un valor de 0,05%.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Clima organizacional.

Lewin (1936), define el concepto de cultura organizativa en el campo de Psicología, así que la deducción de la conducta de los trabajadores ante un contexto determinado en un medio de gestión, traduciéndose en comportamiento en la percepción de factores interpretables por los representantes, es decir, que el comportamiento es la consecuencia del vínculo entre excedente y entorno de trabajo. Posteriormente para Litwin (1971) argumenta que el entorno organizacional “consiste en un cúmulo extenso y adaptable a las influencias ambientales además de la estimulación” (p. 11).

Chiavenato (2014). Determinar la cultura organizacional establece el ambiente o el clima característico único por empresa. Tiene que ver con moralidad y satisfacer los requisitos de los individuos, alcanza lo ventajoso y no saludable, equilibrado, impasible, nocivo, verdadero, beneficioso o poco satisfactorio, según modo de sentirse con relación a la empresa. Por su parte, Brunet (2011) señala que “Alrededor del mundo, el clima es un

reflejo del comportamiento en la conducta, valores; dogmas de los integrantes, en el ambiente, sé vuelven en fundamentos del entorno, empiezan a establecer referencias de la empresa”.

Según Gómez, existen varios factores en el clima organizacional, a manera que el espacio donde un realiza regularmente su trabajo la relación entre superior y subalternos, la relación entre subordinados, con los distribuidores y consumidores (Gómez, 2004, p.8), que están relacionados con el clima organizacional. Factores o variables que determinan que percepción tiene el compañero de su entorno laboral, lo cual y que resuena a través de su conducta. La definición creada por Litwin se basa en lo publicado por Idalberto Chiavenato (2007), en un libro suyo “Gestión del recurso humano, que destaca que la cultura del trabajo es: El grado de motivación que se encuentras en los integrantes de la organización y está profundamente acoplado con la estimulación de sus subordinados. El concepto de contexto organizacional expresa especialmente de sus características de motivación de su entorno organizativo, ya que aquellas perspectivas de dicha empresa y conducen a la motivación o inducción de diversas estimulaciones de sus miembros. Por tanto, la cultura organizacional, puede ser beneficioso ya que satisface las carencias individuales y mejora el comportamiento personal.

1.3.1.1. Enfoque Sobre el Clima Organizacional.

Weinet (1981), desarrolla los aportes de numerosas investigaciones sobre el clima organizacional, agrupándolos en tres apartados extensos:

1. En primer lugar están, quienes expresan un enfoque objetivo del clima: descifran al clima como algo perceptible, conmensurable, se refiere a un grupo de particularidades objetivas de la empresa, así como, los elementos, las reglas de operación, sistemas de inspección, formas de gestión definidas. Autores como Forehand y Gilmer (1964), articularon esta posición e intentaron establecer una relación de causa- efecto de los compendios objetivos en el entorno y las variables del desarrollo de la empresa.

2. En segundo lugar están los que necesitan una visión personal pero colectiva del clima. El clima genera una percepción colectiva de la empresa vinculando a cada uno de su zona. Utilizando diferentes tipos de información (algunos expresados y directas) se comunican entre sí sobre sus experiencias como colegas en la organización y asimismo va componiendo un discurso común, sobre la capacidad, las características y las particularidades de la institución a la que dependen y forman parte de ella. Esta visión la aporta Jorde- Bfoom (1987) quien denomina clima a las apreciaciones generales, actitudes y pensamiento y valor

colectivo universal. Poole (1985), argumenta que hay dos aspectos principales que pueden determinar el mayor o menor resultado sobre la cultura y conducta de las personas que son parte de la empresa: 1) El nivel de conciencia entre las personas sobre las tensiones de los diferentes “dispositivos” y características organizacionales. Si el grado de conciencia es excelso consiguen “enfrentarlo” y ser menos susceptibles a sus consecuencias, mientras que la carencia de conciencia implica una aceptación más pasiva de la misma. 2) la forma de “posicionamiento” de la apreciación del clima por parte de otras personas, variable afectada por dos cuestiones principales: el grado de correspondencia con precisión entre las valoraciones del clima de los diferentes miembros de la empresa. Cuántos más elementos hay, es mayor la influencia de cultura organizacional, en la conducción de individuos en la empresa. Para Schneider (1975), el clima surge de lo que los participantes perciben como necesidad de adaptarse a sus relaciones con el entorno y los compañeros.

3. Tercer lugar, un enfoque subjetivo, y particular del clima: cada uno se ocupa de su propia percepción de la empresa y de lo que sucede en ella. Por lo tanto, el clima está sujeto a estructuras psicológicas; esto significa que cada individuo desarrolla su propia percepción única del clima, procedimiento en el que cada persona percibe las particularidades objetivas de la empresa, a través de su adecuado particularidades subjetivas (actitudes, valores, personalidad, necesidades, expectativas) finalmente desarrolla su propio concepto de clima. (Taylor, 1979). Cada una de estas tres perspectivas del clima se enfoca en un aspecto específico y nos brinda solo una parte de la realidad.

1.3.1.2. Dimensiones:

1.3.1.2.1. Estructura Organizacional.

La estructura organizacional determina la forma en que se reparten, agrupa y sistematiza el trabajo de las diligencias. Estos, a su vez, se desglosan nuevamente en tareas de trabajo, que indican hasta qué punto los esfuerzos de la empresa se dividen en tareas separadas. Luego, existe una división de departamentos, que es la base para agrupar los puestos de la organización (Robbins, 2009).

La autoridad es un base de la estructura de una organización y la cadena de mando es una línea continua de autoridad desde los niveles más altos hasta los más bajos de una empresa y determina quien informa a quien. Se entiende que usted tiene la autoridad para dar órdenes y se le otorgan los estipendios inherentes a una posición de liderazgo y que debe

cumplirlas En este caso, está autoridad puede dirigir una unidad de mando, que consiste en que el subalterno tiene un subordinado supervisor y ante quien es responsable.

Entre los modelos anteriormente enumerados de la organización se hallan las siguientes estrategias, según (Robbins & Judge, 2009):

- Estrategia de innovación: enfatiza en la presentación de productos nuevos.
- Estrategia de reducción de costos: evitar gastos innecesarios de innovación, marketing y reducción de precios, basados en un estricto control de costos.
- Estrategia de imitación: intentara moverse a hacia un nuevo producto o un nuevo mercado solo después de que se ha compruebe su viabilidad.

La estrategia describe las prioridades de la organización. Una compañía con estrategia geográfica tiene una estructura diferente a una compañía cuya táctica es promover canales de distribución o rentabilizar sus operaciones (Estructuras Organizativas, 2000).

1.3.1.3. Comportamiento Organizacional.

Es un campo que analiza e indaga, examina la influencia de los individuos y aspectos en el procedimiento de las empresas, con el objetivo de utilizar este conocimiento para mejorar la eficacia organizacional (Robbins 1999). Es el análisis y aplicación del conocimiento relacionado con la interacción humana en una organización. Son unas herramientas de personas para personas, ampliamente utilizada en el comportamiento humano en diversas organizaciones como corporaciones comerciales, gobiernos, escuelas y establecimientos de servicios.

Estas son las acciones y las cualidades de los elementos de las empresas. La conducta de organización es la acumulación de métodos derivados del análisis del comportamiento y aptitudes. Sus fundamentos se encuentran en las ciencias humanas: Psicología, sociología, y la ciencia que estudia la diversidad de las realizaciones socioculturales, ciencias políticas y económicas (Gordon, 1996)

1.3.1.4. Importancia.

Concierne a la investigación que realizan los elementos en la empresa y su procedimiento perjudica su rendimiento. A demás el Comportamiento Organizacional es particularmente relevante para las situaciones laborales, por lo que no sorprende ver un énfasis en el comportamiento relacionado con la gestión, el trabajo, ausentismo, la rotación, la productividad, el desempeño humano y la gestión.

Sin embargo, todavía hay un fuerte debate sobre el significado relativo de todos, cree que las personas generalmente están de acuerdo generalmente en que el Comportamiento

Organizacional están asociados con la motivación, el comportamiento y el poder del líder , la comunicación interpersonal, la circunstancias interpersonales ,los grupos y su estructura de procedimientos, adiestramiento, acción de crecimiento y la apreciación de los métodos de cambios, las dificultades, diseño de trabajo, estrés laboral. (Robbins 1999).

Su importancia radica en el hecho de que las empresas son sistemas sociales. Si desea procesarlos o administrarlos, se debe comprender como funcionan. Las entidades unen a la ciencia, los individuos, la tecnología y la humanidad. Sin embargo, las sociedades deben comprender a las empresas y hacer el mejor uso de ellas, ya que son fundamentales para obtener los beneficios del incremento de la civilización. La conducta o instinto del ser humano en una organización es imprevisible ya que surge de las exigencias y ethos profundamente naturalizados en los individuos. No existe una fórmula de trabajo simple, para trabajar con personas, ni existe un enfoque ideal para los problemas de la entidad. Todo lo que se puede hacer es mejorar su comprensión y habilidades existentes para mejorar su nivel de calidad interpersonal en el trabajo. El objetivo es difícil de lograr, pero tiene un gran valor. Si tratamos de ver a las personas como seres humanos, podemos trabajar con ellos de manera efectiva eficazmente con ellas (Davis & Newstrom1990).

1.3.1.5. Teoría del comportamiento organizacional.

Henry Fayol (1841–1925) nacido en Constantinopla y murió en París, graduado como Ingeniero de Minas a los 19 años de edad, realizó contribuciones extensas y significativas a varios niveles administración pública , y fue reconocido como el padre de la teoría administrativa clásica, esta teoría surgió del descubrimiento de la insuficiencia de las directrices de gestión de las organizaciones complejas, fue el primer lugar ,la sistematización de los procedimientos de gestión, introduciendo catorce principios de gestión y dividiendo la actividad industrial y comercial en seis equipos y la determinación de las diligencias principales de la organización ,son las siguientes:

1. Distribución de responsabilidades: Mientras se especializan los individuos, más eficientemente realizaran sus estudios. Tal principio se vuelve evidente en las líneas de acoplamiento moderno.
2. Autoridad: Los lideres deben de dar órdenes para hacer el trabajo. Aunque la denominación oficial, otorga la capacidad de ordenar, los lideres a menudo son obedecidos, salvo que también posean un mando único (Liderazgo).
3. Disciplina: Los colaboradores de dicha empresa deben cumplir con las normas y acuerdos que rigen la administración de la organización. Esté será el resultado del buen

manejo en todos los niveles, trato justo (oportunidades para distinguir el alto desempeño) y una regulación justa de la mala conducta en los nombramientos.

4. Unidad de Dirección: Las actividades con el mismo objetivo equivalen a capacitar a un gerente bajo un procedimiento.
5. Unidad de Mando: Todo colaborador le corresponde admitir indicaciones respecto a un ejercicio en específico directamente de un individuo.
6. Subordinar los intereses personales al bien común: En algún negocio, los intereses de los colaboradores no deben anteponerse a los intereses de la empresa en su conjunto.
7. Remuneración: La retribución debe ser justa para empleadores y empleados.
8. Centralización: Fayol sostiene que los directivos no solo deben ser responsables en última instancia, sino que también deben delegar la autoridad adecuada a sus subordinados y consigan revisar apropiadamente su propia tecnología. El asunto es en hallar el mayor nivel de fusión en distintos asuntos.
9. Jerarquización: La autoridad organizacional dentro de la empresa, que al presente consiste en tablas y líneas de autoridad, clasificadas en niveles de rango a partir de los altos directivos hasta el nivel más bajo en dicha organización.
10. Orden: Cada individuo tiene que permanecer en un sitio y en un instante correcto. En específico, deben adaptarse a su área de trabajo, más apropiado para ellos.
11. Equidad: El enfoque de los líderes tiene mucho que ver, ellos tienen que ser amables, justos con los subordinados.
12. Estabilidad del personal: Una alta tasa de rotación de empleados no contribuye a una gestión eficaz de una empresa.
13. Iniciativa: los subordinados deben poder especular o implementar sus planes, incluso si realicen erróneamente.
14. Espíritu en equipo: Impulsar el trabajar unidos y apoyarse en una empresa crea un sentido de unidad. Por ejemplo, Fayol recomienda usar la comunicación oral sobre la comunicación escrita formal, siempre que sea posible.

1.3.1.6. Relaciones interpersonales.

Según Bisquerra (2003; pág. 23) las relaciones interpersonales “son interacciones entre dos o más individuos.” Estos son lazos sociales rígidos por los estatutos

y establecimientos de la influencia social. Según Fernández (2003: 25), “Ejecutar en un entorno de trabajo sea adecuado, es muy significativo para los coadjutores, es un contexto beneficioso influye claramente en su desempeño y protección social.” Porque las comunicaciones interpersonales se presentan de diversas maneras. En muchos casos, las condiciones de trabajo se vuelven insostenibles para los colaboradores, pero en algunos casos el clima es competentemente impecable como para que incluso se forjen lazos emocionales de amistad más allá del ámbito laboral.

Como Oliveros (2004; pag.512) instituir las particularidades de la comunicación Intrapersonal, deben considerar varios aspectos al definir las características tales como: integridad y franqueza, respeto y aseveración, piedad, empatía y sabiduría, habilidades y destrezas interpersonales. Para, Cruz ,2003; pág. 25, “El triunfo que experimentamos en nuestra vida se basa en una magnitud a cómo tratamos a otros individuos, la comunicación es el soporte de la comunicación interpersonal.” Describe la calidad de sus conversaciones con personas con las que tratamos regularmente todos los días, con nuestros hijos, conyugues, amistades o con colaboradores en el trabajo. Varias veces, tanto en público como e privado, se mencionó a otras personas de manera poco constructiva, especialmente cuando no están.

1.3.1.7. Tipos de clima organizacional.

Son: climas autoritarios, climas participativos o consultivo. Las encuestas valoraron una cultura participativa o consultivo, la orientación se desarrolla dentro de una cultura participativa consultiva, los superiores familiarizados con los empleados y la política y las decisiones típicamente en la parte superior del organigrama, pero los empleados pueden dar sus apreciaciones más definidas en un nivel inferior. El trato está en declive, con las empresas ampliando sus procedimientos de comunicado interno para proporcionar la circulación de la averiguación y externalizando el contexto competentemente eficaz donde la gestión se dicta en forma de objetivos a alcanzar. Chiavenato (2014).

1.3.1.8. Efectos del clima organizacional.

El ambiente efectivo o un deficiente ambiente de trabajo, poseerá un efecto positivo o negativo en la empresa, dependiendo de la opinión de so empelados en la organización.

Entre los resultados positivos incluyen: Logro, pertenencia, dominio, producción, poca variación, reconocimiento, adaptabilidad y transformación, etc.

En los resultados negativos incluyen desajustes, inadaptabilidad, superior rotación, inasistencia, baja creación, deficiente rendimiento, etc.

Como se puede ver hay aspectos positivos y negativos, pero todo depende de cómo su empresa quiera adaptarse al mejor ambiente de trabajo, y por lo tanto debe ser capaz de incentivar a sus colaboradores para que cumplan mejor con su puntualidad, comprenderlos y tratar de que todos trabajen juntos como equipo y familia para combinar sus diversos conocimientos y hacer una contribución práctica a los intereses de la empresa de forma eficaz y efectiva para desarrollar sus trabajos. Para Chiavenato (2009)

1.3.1. Desempeño Laboral.

Para la gestión, el momento adecuado y funcionamiento del presupuesto de la organización, el talento humano es imprescindible y necesario, por lo tanto, es inevitable la capacitación para desempeñar sus tareas en a las que los empleados se desplazan al trabajo. Necesariamente oportuno para la ejecución de su deber, de tal modo, de que los empleados puedan gozar de una posición privilegiada de la empresa, se reforma en un componente significativo y clave de su éxito, fuentes de todas las ventajas competitivas. (Arias Galicia, 2000; pág. 84). Pero para lograr las metas y objetivos trazados, el empleado no puede actuar de manera aislada, debe comunicarse entre personas que integran su entorno organizacional, para obtener su adecuación a su entorno en el cual se desarrollan. Esta alineación de pensamientos, estas organizaciones serán responsable del desempeño de los empleados, de las cualidades y hábitos personales de valorización y tradiciones que permitan compensar sus insuficiencias sociales, psicológicas, actividad económica. Bittel, (2000), expone “El desempeño está influenciado en gran medida por las percepciones de los colaboradores sobre la gestión, sus cualidades sobre los beneficios y su anhelo de aprobación”. (p. 52). Efectivamente, antes de que fortalezcan los objetivos de la empresa, el rendimiento está enlazado con las competencias, percepciones, estas promueven las gestiones de los colaboradores. En ese caso, cuando el desempeño de los colaboradores puede alcanzar un nivel bajo, esto significa que algunos factores que lo afectan (motivación, habilidades, destrezas, actitudes, relación organizacional, entre otros) están fallando y afecta la eficacia, por ende, la productividad de la organización.

El Desempeño Laboral es definido por, Bohórquez (2007), como el nivel de desempeño que alcanza un subordinado que alcanza los objetivos de la empresa durante el periodo de época. Mencionado por Guerra y Araujo (2007). También, se utiliza diversas definiciones transcendentales de Chiavenato. El rendimiento es la eficiencia del recurso

humano que trabaja en dicha empresa y es un indicador ineludible de la empresa, para que los individuos estén laborando con gran funcionamiento y complacencia en el trabajo. A tal efecto, el rendimiento laboral de los elementos estará determinado por sus acciones y los resultados que alcancen.

1.3.2.1. Funciones.

La administración se presenta como un conjunto de actividades frecuentes o áreas en las que se desarrollan operaciones independientemente de la naturaleza del objeto gestionado. La secuencia de una serie de operaciones y su ejecución es el llamado proceso administrativo (Tristá Pérez 2001, pág. 27).

El proceso de gestión se interpreta como el conjunto de operaciones básicas de gestión comunes a todas las actividades, incluida la planificación, es decir, el establecimiento de los fines medios e investigaciones necesarios para su consecución. Una empresa que requiere la combinación adecuada de medios (personal y materiales) y tiempo para lograr la ejecución de un proceso planificado. Regulación, dirección o control proporcionado por la necesidad de fortalecer un sistema; el control, (Tristá Pérez 2001, pág. 27).

Las funciones administrativas que componen el ciclo de gestión están determinadas por los primeros clásicos de la gestión desde épocas tempranas. Henry Fayol los compara con: planear, organizar (construir), dirigir (guiar y orientar al personal), coordinar (vincular, integrar, armonizar todos los episodios) y controlar (comprobar que todo este sucediendo acorde con lo establecido y con las instrucciones dadas) (García, 2010).

Según Harold Koontz y Heinz Weihrich en su libro “Administración una perspectiva global “los principios que coordina, son las funciones de gestión son: planificar, organizar, ejecutar y controlar. Pueden adaptarse a procedimientos con fines específicos esto incluye coordinar y dirigir la utilidad de técnicas para conseguir los propósitos específicos.

Número y designación de las funciones administrativas varía según el autor. Su importancia radica en que se trata esencialmente de actos administrativos y su ordenamiento permite su aplicación de manera sencilla y práctica. Porque gestionar los procedimientos requiere planificar, organizar la ejecución de lo planeado, regular su avance y gestionar los resultados. Cada una tiene sus propias características y pueden existir de manera independiente, pero en esencia todos están estrechamente relacionadas e interrelacionados.

No ha surgido ningún nuevo desarrollo tecnológico o resultado de investigación que no puedan asignarse fácilmente a la función de planificación, organización, dirección y

control (Koontz & Weihrich, 1999, pág. 10). Que una actividad logre sus objetivos depende en gran medida de cómo proceda en la secuencia del proceso administrativo.

1.3.2.2. Comportamientos.

Según sus respectivos términos, esta designación comprende tanto las actividades externas como las internas, según las acciones que haga o diga el organismo. El movimiento es acción como hablar, pensar y emocionarse. Esta percepción de la conducta de Watson ha sido reiteradamente mantenida y aceptada por quienes más tarde buscaron definirla, pero, no ha sido debidamente comprendida. Watson no reducía la actividad motriz ni la conducta motriz, sino que permitía la preexistencia de otros tipos de actividad en el organismo, como: actividad emocional. También, conjeturo que llamo actividad interna o implícita es acción, como él lo llamaba era conducta, a la que dedico varios capítulos de su libro *Behaviorismo Watson* (1924). También incluye temas para el estudio de fenómenos psicológicos que a menudo ocurren como parte de la "vida mental íntima" de una persona. En consecuencia, los conceptos conductuales definidos por Watson no son tan específicos ni restrictivos como pretenden algunos autores (Ajuria guerra, 1977; Sánchez y Valls, 1991; Widlöcher, 1986).

De acuerdo con esta explicación, los organismos se desarrollan continuamente y las actividades que tienen lugar en el mundo físico se pueden distinguir como procesos (Bayés, 1978). En este sentido, los procesos se convierten en acciones tanto observables como no observables, ya sea el pensamiento, la percepción, la imaginación el sentimiento, o incluso lo que se denomina cognición. Como estipula Bayés (1978), la investigación en ciencias del del comportamiento implica claramente el estudio detallado del fenómeno objeto de estudio de la forma más objetiva, y la observación, y documentación del mismo de alguna manera. En algunos casos, esta necesidad metodológica llevó, en algunos casos, a crear un vínculo entre la posibilidad de observación pública de un hecho y su objetividad. Sería natural y erróneo negar la preexistencia de ciertas partes de la conducta (Maher, 1970). La conducta es objetiva en la medida en que realmente ocurre, inmediatamente del escrutinio, efectivamente del ocurra, independientemente de su comprobación pública (Ribes, 1980).

1.3.2.3. Rendimiento.

Como Idalberto Chiavenato (2009), la eficiencia ocupacional es un instrumento el cual verifica la importancia, tanto de los abastecedores como de los consumidores internos. Este elemento ofrece averiguamiento de las mismas zonas de mejoramiento continuo, aumentando su participación para lograr sus objetivos de la

organización. en otra conceptualización optimizada del mismo autor, es la presentación sistemática de una evaluación de las actividades que realizan, la cuales, si logran alcanzar las metas establecidas, conducirán al resultado deseado. El potencial de incremento, pero sobre todo el valor añadido a la empresa. Un desempeño duradero y sobre verosímil en especial para el el éxito de la organización. (Wade, 2014).

Sin embargo, las organizaciones necesitan respaldar sus requisitos, por lo que son las preferidas. Según el autor, por un lado, el agotamiento de los colaboradores, y por la necesidad de la empresa de un enfoque a largo plazo, por el otro, significa tomar medidas para equilibrar la situación. Esto no es fácil porque los aspectos más suaves de la vida son responsabilidad personal de la gerencia y deben aprenderse y probarse fuera de las horas de trabajo. Uno de esos objetivos es la estabilidad entre vida profesional y personal, según un estudio realizado por IMD de Suiza (Wade, 2014), los líderes en una fase mental, físico y emocionalmente saludable se desempeñan mejor, toman decisiones mejores y más oportunas y saben cómo comunicar sus pensamientos a su grupo de trabajo.

1.4. Formulación del Problema.

1.4.1. Problema general.

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros eléctricos de control industrial?

1.4.2. Problemas específicos.

- ¿Cómo se encuentra el clima organizacional de la empresa Suministros eléctricos de control industrial?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Suministros eléctricos de control industrial?
- ¿Qué relación existe entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Suministros eléctricos de control industrial?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

“Como todas las justificaciones están encaminada a resolver ciertos problemas, por lo tanto, es ineludible que justifiquen o aclaren las razones de la indagación” o sea las razones por las cuales creemos importante ejecutar el estudio. Todo proyecto educativo nace de una necesidad descubierta, de una razón específica. En este apartado debe establecerse el por qué y el para qué de la investigación; las formas de cómo resuelve el proyecto, los problemas planteados, y cuál es su aportación, en qué forma va a beneficiar a la empresa o a las personas

del proyecto. Los criterios o dimensiones de una justificación pueden ser: teóricos, prácticos o metodológicos (Bernal, 2010).

En Teoría: El Proyecto de investigación utilizará para extender la teoría existente. Las deducciones de la indagación valen de referencia para otros investigadores que estén atraídos en ahondar y/o complementar el problema de estudio. Igualmente, conforme el tiempo puede ser elemento de estudio en distintas áreas afines al Clima Organizativo y su incidencia en el rendimiento laboral en los subordinados de la organización.

En Práctica: Reforzaré, mejorará su ámbito de trabajo con un óptimo clima de organización y a su vez sea beneficioso un buen rendimiento de cada colaborador.

Metodológica: El método que se aplicará a la investigación será correlacional, porque concuerdan mejor en el desarrollo del proyecto porque habilita un mejor estudio de las variables que interceden en la averiguación.

1.6. Hipótesis.

H1: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros eléctricos de control industrial, 2022.

H0: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros eléctricos de control industrial, 2022.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Suministros eléctricos de control industrial, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos.

Analizar el clima organizacional de la empresa Suministros eléctricos de control industrial.

Conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros eléctricos de control industrial.

Establecer la relación entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros eléctricos de control industrial.

II.- MATERIAL Y METODO

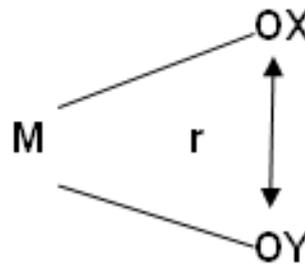
2.1. Tipo y Diseño de la investigación.

2.1.1. Tipo de Investigación.

El actual tema de indagación corresponde al tipo descriptivo, pues la investigación descriptiva - correlacional “mide, evalúa o recolecta información de varios conceptos (variables), perspectivas, dimensiones o elementos del fenómeno a estudiar” (Fernández, Hernández y Baptista, 2014 pg.92).

2.1.2. Diseño de Investigación.

Esta indagación a desarrollar responde al diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, porque la información se recolecta solo en una zona y período determinado. (Baptista, Fernández y Hernández, 2014 pg.157). Se formula la próxima representación:



En donde:

M: Muestra

Ox: Observación del Clima Organizacional.

Oy: Observación del desempeño laboral

R: Relación entre ambas variables en los colaboradores de la organización.

2.2. Población y muestra.

Población

Tamayo, 2003; Pag.176; establece: “Es la totalidad de fenómenos en estudio, incluyendo todas las unidades o totalidades que componen tal fenómeno”. La investigación vigente, asumirá tal población, como son los subordinados de dicha organización, la cual está formada por 30 trabajadores desempeñándose de diferentes campos que se puntualiza a continuación:

Tabla 1.

Distribución de colaboradores según el cargo que desempeñan en la organización.

Cargo	n	%
Gerente	1	4
Asesoría contable	1	4
Asistente administrativa	1	4
Almacenes	4	13
Gestión de ventas	6	20
Venta de tienda	3	10
Producción	10	33
Transporte	2	6
Colaborador de carga	2	6
Total	30	100

Nota: Elaboración Propia.

Muestra

Según Tamayo y Tamayo (1997), ratifica que “Es un conjunto de personas tomados de una población, para investigar fenómenos estadísticos” (p.38)

La muestra censal fue de 30 colaboradores que integran en la organización suministros eléctricos de control industrial.

2.3. Variables, Operacionalización.

2.3.1. Variables.

Variable 1: Clima Organizacional:

Palma (2009). El clima organizacional es el conocimiento que poseen los trabajadores en su entorno laboral y se basa en perspectivas coherentes con la posibilidad de acción personal, participación en las actividades asignadas, supervisión recibida, coordinación con otros compañeros para obtener información sobre su trabajo y ambiente de trabajo y facilitar su actividad.

Variable 2: Desempeño del personal

Es la eficiencia y desempeño de los trabajadores, el ejercicio que el colaborador muestra al realizar sus funciones y labores primordiales requeridas de su puesto en un entorno de trabajo determinado lo que demuestra su idoneidad. Chiavenato (2000).

2.3.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Tabla 2: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento		
Variable: 1 Clima organizacional	Estructura	Procedimientos	¿Consideras que la existencia de las normas y procedimientos en la empresa deba acatarse?	Cuestionario		
		Programas	¿Crees que si aplicara programas de desarrollo empresarial lograría el éxito de la empresa?			
		Métodos	¿Crees que los métodos deben mejorarse continuamente?			
	Comportamiento Organizacional	Productividad	¿Consideras que la productividad de los trabajadores depende del buen clima organizacional?	Cuestionario		
		Tensiones y estrés	¿Crees que las tensiones y el estrés desfavorecen a las tareas de cada trabajador?			
		Aptitudes y actitudes	¿Consideras que los trabajadores deben reunir tanto aptitudes como actitudes como elemento fundamental dentro de la organización?			
		Motivaciones	¿Consideras que la motivación en el trabajo depende del buen clima organizacional?			
		Relaciones Interpersonales	Comunicación		¿Consideras que la comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional?	Cuestionario
			Compañerismo		¿Crees que el compañerismo entre colegas se genera por las buenas relaciones	
			Conflictos		interpersonales?	

¿Consideras que el buen clima laboral que existe en el centro de trabajo disminuye los conflictos?

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable: 2 Desempeño laboral	Funciones	Conocimiento del trabajo	¿Consideras el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo?	Cuestionario
		Capacidad de análisis	¿Crees que la capacidad de análisis de las funciones de cada trabajador sea la clave para el desempeño laboral?	
	Rendimiento	Resolución de problemas	¿Consideras que la resolución de problemas incida en el rendimiento del desempeño laboral?	
		Ausentismo	¿Crees que el ausentismo de los trabajadores perjudique al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa?	
	Comportamientos	Compromiso	¿Consideras que los trabajadores tienen compromiso con la empresa?	
		Trabajo en equipo.	¿Crees que existe entre los trabajadores el trabajo en equipo? ¿Consideras que por parte de los ejecutivos de la empresa influye al trabajo en equipo entre sus colaboradores?	
		Habilidades	¿Consideras que las habilidades de los trabajadores definen en parte el desempeño laboral?	
		Actitudes	¿Crees que las actitudes en el comportamiento de los trabajadores influyen en el buen desempeño laboral?	
		Satisfacción	¿Consideras la satisfacción en el trabajo depende de un buen clima organizacional?	

Nota: Elaboración Propia.

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

Técnicas. Encuesta. – Se utilizó en la recopilación y registro la información fue esta técnica, que es una estrategia consignada a conseguir información de diversos individuos cuyos criterios es de importancia para el indagador. Para ello, distingue de las entrevistas, y para este propósito de utiliza un cuestionario escrito, que está a disposición de las personas que contestan las preguntas de forma anónima y por escrito. Palella & Martins, 2012 pág. 123.

Instrumento. Cuestionario. – Según Bernal (2010) se trata de una serie de preguntas dirigidas a plasmar los datos necesarios, para efectuar la finalidad de dicha indagación. (p. 250).

El cuestionario se elaboró con preguntas de resultando en escala de Likert. Véase Hernández, Fernández y Baptista (2014) desarrollado por Rensis Likert en 1932, este instrumento mide las cualidades del personal, ante cualquier hecho, fenómeno, concepto o símbolo que aparecen en el entorno, la sociedad y en el pensamiento. Esta herramienta mide variables cualitativas por su percepción en una escala de medición ordinal, la misma escala apropiada para las propiedades de nuestro estudio.

Validez y confiabilidad. – Como Hernández, (2010), hace referencia a la medida en que una herramienta mide efectivamente las variables que planea evaluar (pag.201).

Según Hernández (2010), la confiabilidad de un instrumento de cálculo “Es la medida en que el instrumento proporciona resultados sólidos, concretos y coherentes”. (pag.200).

Esto demuestra que usa las mismas herramientas en contextos parecidos, producirá los mismos efectos.

La efectividad del contenido se emplea por juicio de expertos, la confiabilidad se empleó un estudio piloto que involucro a 30 de los colaboradores de la empresa SECOIND, para los resultados de la confiabilidad se usó la prueba de Alfa de Cronbach. La validez del cuestionario es aplicable y la fiabilidad de los resultados es alta.

El instrumento aplicado a ocurrido por validez de contenido, por intermedio del criterio de expertos.

Tabla 3:

Validación por juicio de expertos.

N°	Experto	Condición
Experto 1.	Juan Roberto Castillo Chumacero	Aplicable
Experto 2.	Cindy Villena Sienfuegos	Aplicable
Experto 3.	Jannet Marelly Constantino Bonilla	Aplicable

Nota: Elaboración Propia.

Alfa de Cronbach: Este factor se utiliza para calcular la fiabilidad de un grado de medición, cuyo nombre Alfa estuvo ejecutada por Cronbach en el año 1951.

Tabla 4:

Alfa de Cronbach para la variable Clima organizacional.

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N° de elementos
,893	,902	10

Nota: Software estadístico SPSS 24.

Podemos observar en el cuadro n°4, el importe del alfa de Cronbach fue de 0.893 lo que muestra que el instrumento es fiable para medir la variable motivación.

Tabla 5:

Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral.

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N° de elementos
,893	,902	10

Nota: Software estadístico SPSS 24.

La tabla 5, podemos percibir que el valor del alfa de Cronbach es de 0.893 lo que nos enseña que el instrumento es fiable para evaluar las variables del desempeño laboral.

Tabla 6:

Alfa de Cronbach del instrumento

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,902	,907	20

Nota: Software estadístico SPSS 24.

Tal como podemos apreciar, en la tabla 6, se consiguió un valor para el factor de alfa de Cronbach de 0.902, siendo este mayor a 0.60, lo cual significa que existe un instrumento confiable.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Recolectada la información de la encuesta realizada, se derivó a la tabulación de los datos conseguidos y se prepara un formulario para el análisis.

En el análisis se utilizarán tablas unidimensionales y bidimensionales, y con ayuda de indicaciones estadísticas conseguimos establecer la relación de ambas variables de los colaboradores con base en las estadísticas SPSS versión 24.

Para comprobar la correlación de dichas variables, se debe considerar las sumas de los puntajes de respuestas a los ítems para las variables y dimensiones. Subsiguientemente se estimó como límite superior, la puntuación máxima para cada opción de respuesta de escala (y función del número de ítems), y estas sumas se dividieron en categorías: Plenamente en desacuerdo, desacuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo en base a la frecuencia y porcentaje.

Para probar la hipótesis sobre el nivel de interrelación entrabas fluctuantes de análisis, por cada tipo de variable se empleó el coeficiente de Spearman, asumiendo que para cada par de variables son cualitativas ya que también se basa en el hecho de que cada par de variables es una suposición positiva de dos variables.

Igualmente, las hipótesis son planteadas y se probaron en el nivel de significancia de $p < 0.01$; la información fue procesada por medio del sistema estadístico SPSS versión 24.

2.6. Criterios éticos.

Esta indagación está basada y se sostiene en principios éticos, donde los participantes de la investigación sean personas físicas, para participar se considerará su consentimiento anticipado de los mismos, teniendo en cuenta los aspectos definidos en el contexto dado.

Al respecto, es necesario considerar si la política pública, permite el progreso de la indagación, si el fenómeno en cuestión es posible, si se dispone de los recursos necesarios si el investigador cuenta con los medios para ejecutar dicha investigación, y, en su caso, el consentimiento informado de los involucrados en el estudio.

2.7. Criterios de Rigor científico.

Tabla 7:

Criterios de rigor científico.

Criterios	Características del criterio	Procedimientos
Fiabilidad en torno a la veracidad y credibilidad	Resultados de las variables Clima Organizacional y desempeño Laboral	<ol style="list-style-type: none">1. Los resultados recopilados serán aceptados como válidos por los subordinados de la organización.2. Ambas variables, serán observadas en la compañía Suministros Eléctricos de Control Industrial.3. La discusión establece la relación entre los datos, investigados y teorías relacionadas.
Transferibilidad y aplicabilidad	Efecto para el bienestar organizacional por medio de la transferibilidad	<ol style="list-style-type: none">1. La recopilación de la información se estableció por intermedio del muestreo censal, tomando como muestra los colaboradores de la organización.2. Se procederá a recabar los datos suficientes, relevantes y apropiados mediante el cuestionario.
Consistencia para la replicabilidad	Resultados conseguidos a través de la indagación mixta	<ol style="list-style-type: none">1. Se verificará la relación entre los datos, investigados y teorías, accediendo a la consolidación del alcance de la discusión.2. El cuestionario utilizado en la recopilación de información, estuvo validada por analizadores externos y

		<p>autenticar la tenacidad y trascendencia del análisis por haber sido referencias de fuentes fundamentales.</p> <p>3. Puntualiza con congruencia el procedimiento de recolectar información, analizar e interpretar los mismos, mediante el uso de cuadros y gráficos estadísticos.</p>
Confirmabilidad y neutralidad	Los resultados de la investigación tienen veracidad en la descripción	<p>1. Los efectos son comprobados con la información presente, a través del uso del Alfa de Cronbach y el Rho Spearman.</p> <p>2. Dichos descubrimientos en la indagación fueron comparados con estudios de entornos: internacionales, nacionales y regionales, mantuvieron semejanzas con dichas variables observadas en estos últimos 5 años.</p> <p>3. Se declarará la caracterización y detalles de las restricciones y importancia descubierta por el indagador.</p>
Relevancia	Facilitó alcanzar el logro de los objetivos planteados logrando un estudio mejorado de las variables	<p>1. Se llegará a un alcance amplio de las variables, en los colaboradores de la organización Suministros Eléctricos de Control Industrial.</p> <p>2. Las deducciones alcanzadas mantuvieron conexión con la justificación.</p>

Nota: Elaboración Propia.

III. RESULTADOS.

Los resultados encontrados a través de la entrevista realizada a los trabajadores de la organización, ha comprobado que las variables tienen relación una con la otra, los resultados deben tomarse en consideración las opiniones de los colaboradores; son ellos los que conviven a diario y analizan el clima organizacional en toda la empresa.

3.1. Análisis e interpretación de los resultados.

3.1.1. Prueba de contratación de hipótesis.

H1: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la organización Suministros eléctricos de control industrial, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía Suministros eléctricos de control industrial, 2022.

Tabla 8:

Rho Spearman entre Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros eléctricos de control industrial, 2022.

		Clima	
		Organizacional	desempeño
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,956**
		N	30
desempeño		Coeficiente de correlación	,956**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Nota: Elaboración propia.

Nota: Tal que obtenemos apreciar, en la tabla 8, hay significativamente una correlación entre ambas variables, desde la perspectiva de los trabajadores de Suministros eléctricos de control industrial, 2022, se deduce que mediante la prueba del coeficiente de la Rho de Spearman la correlación es 0.956, con un grado de significación bilateral de 0.000. Es decir, se admite la hipótesis alterna que afirma que sí hay influencia reveladora entre las variables.

Estadísticas de la organización Suministros eléctricos de control industrial, clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los subordinados.

3.1.2. Objetivo 1. Análisis del clima organizacional de la empresa Suministros eléctricos de control industrial.

Variable: Clima Organizacional

Dimensiones:

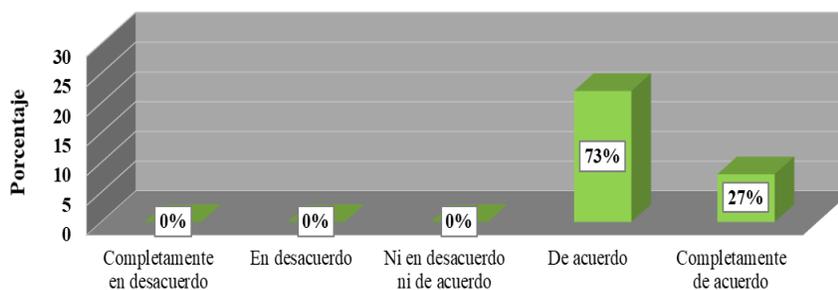
Estructura
Comportamiento
organizacional
Relaciones Interpersonales

Tabla 9:
Normas y Procedimientos de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	8	27%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 1:
Normas y procedimientos de la empresa.



Nota: En la tabla 9 y figura 1 se evidencia que el 73% de los colaboradores de la organización, están de acuerdo con normas y procedimientos de la organización y un 27% completamente de acuerdo.

Tabla 10:

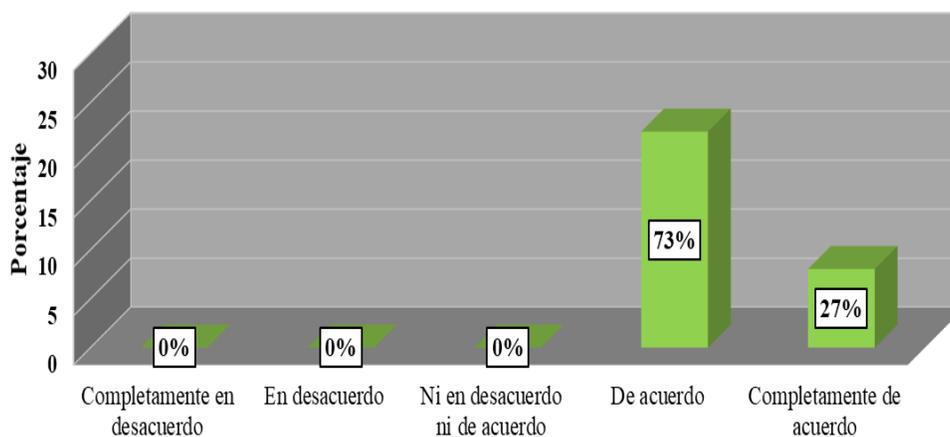
Aplicar programas de desarrollo empresarial lograría el éxito de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	8	27%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 2:

Aplicar programas de desarrollo empresarial lograría el éxito de la empresa.



Nota: En la tabla 10 y figura 2 se evidencia que un 73% de los colaboradores de la compañía, están de acuerdo con programas de desarrollo empresarial, y un 27 % completamente de acuerdo.

Tabla 11:

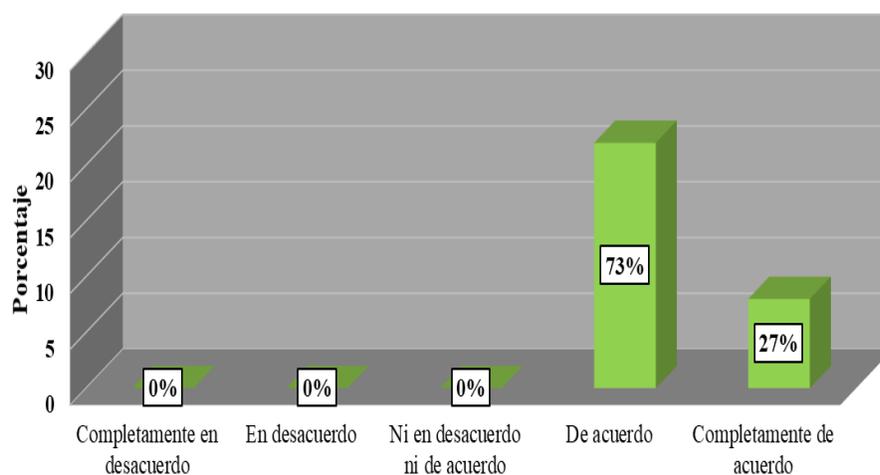
Los métodos deben mejorarse continuamente.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	8	27%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 3:

Los métodos deben mejorarse continuamente.



Nota: En la tabla 11 y figura 3 se evidencia que el 73% de los subalternos de la entidad, están de acuerdo que los métodos se deben mejorar continuamente, por competencias y un 27 % completamente de acuerdo.

Tabla 12:

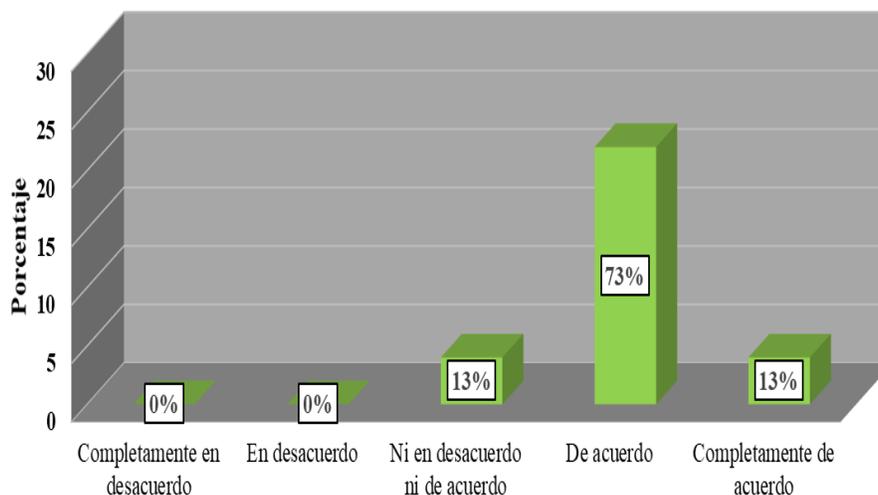
Consideras que la productividad de los trabajadores depende del buen clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	4	13%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 4:

Consideras que la productividad de los trabajadores depende del buen clima organizacional.



Nota: En la tabla 12 y figura 4 se evidencia que el 13% de los colaboradores están ni en desacuerdo ni de acuerdo, y el 73% están de acuerdo con respecto a la productividad de los trabajadores depende del buen clima organizacional y un 13% cree que es indiferente.

Tabla 13:

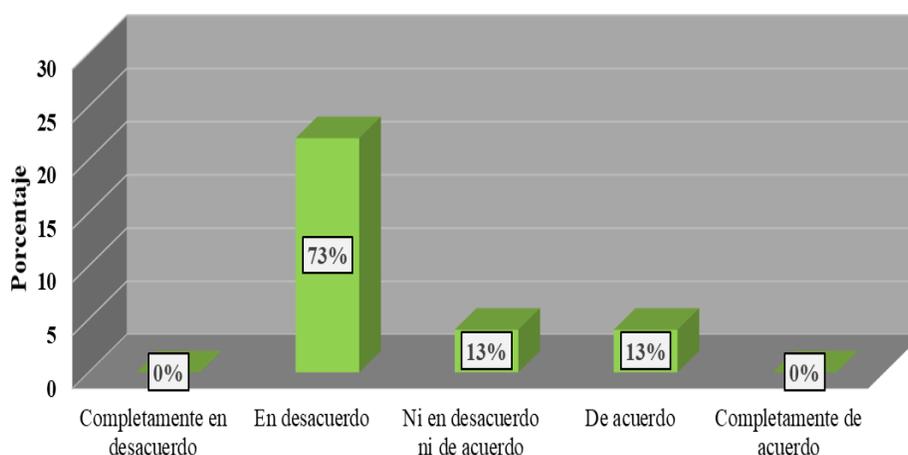
Consideras que la comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	22	73%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	4	13%
Completamente de acuerdo	0	0%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 5:

Consideras que la comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional.



Nota: En la tabla 13 y figura 5 se evidencia que un 73% del recurso humano de la entidad, están en desacuerdo que exista comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional y sólo un 13% están ni en desacuerdo ni de acuerdo, y el otro porcentaje está de acuerdo.

Tabla 14:

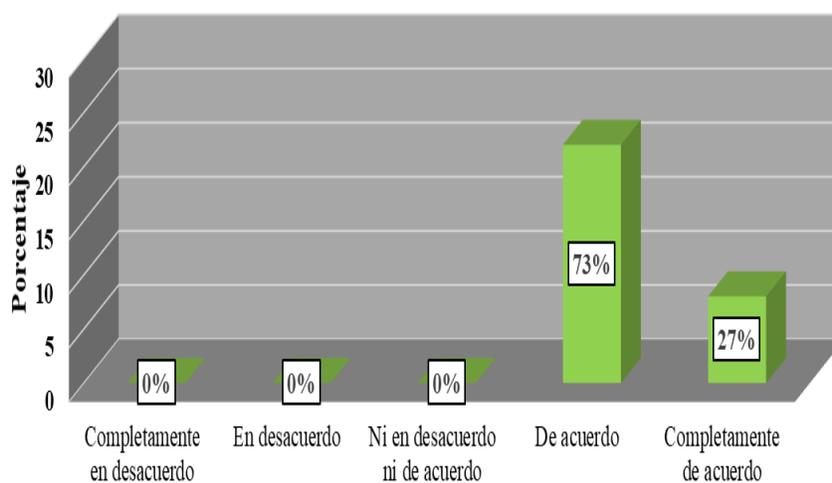
Crees que el compañerismo entre colegas se genera por las buenas relaciones interpersonales.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	8	27%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 6:

Crees que el compañerismo entre colegas se genera por las buenas relaciones interpersonales.



Nota: En la tabla 14 y figura 6 se evidencia que el 73% de la mano de obra de la corporación, están de acuerdo a los trabajadores debe de haber compañerismo entre colegas se genera por las buenas relaciones, por competencias y un 27% completamente de acuerdo.

3.1.3. Objetivo 2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la organización Suministros eléctricos de control industrial.

Tabla 15:

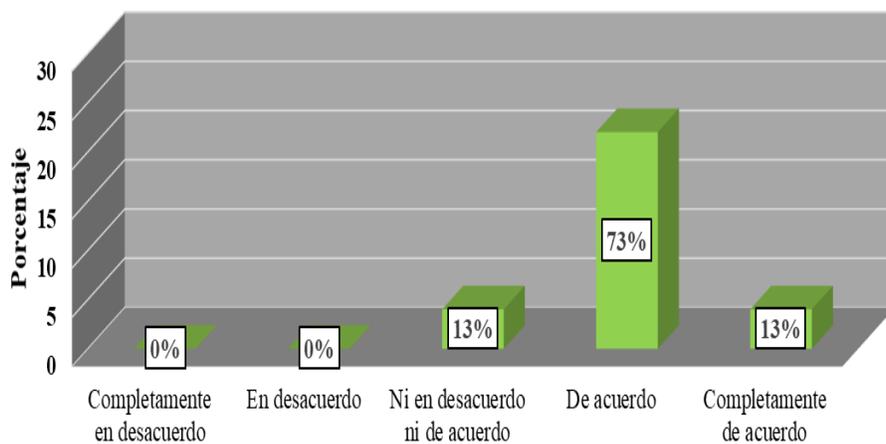
Consideras que el buen clima laboral que existe en el centro de trabajo disminuye los conflictos.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	4	13%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 7:

Consideras que el buen clima laboral que existe en el centro de trabajo disminuye los conflictos.



Nota: En la tabla 15 y figura 7 se evidencia que un 73% de los empleados del negocio, están de acuerdo con respecto a que Consideran que un óptimo entorno laboral que existe en el lugar de trabajo; disminuye los conflictos y un 13% cree que es indiferente y el otro 13% están completamente de acuerdo.

Tabla 16:

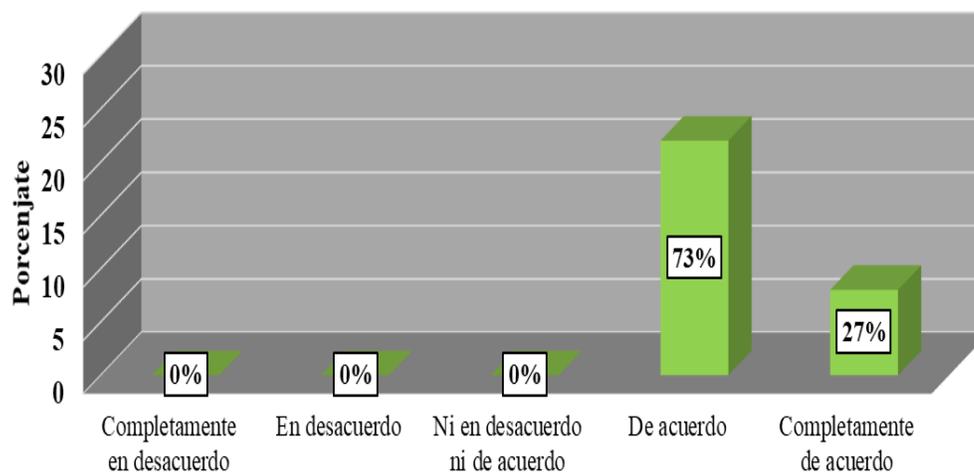
Crees que las tensiones y el Stress influyan en el clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	8	27%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 8:

Crees que las tensiones y el Stress influyan en el clima organizacional.



Nota: En la tabla 16 y figura 8 se evidencia que el 73% de los colaboradores de la compañía de secoind, están de acuerdo que las tensiones y el Stress influye en el Clima Organizacional, por competencias y un 27% completamente de acuerdo.

Tabla 17:

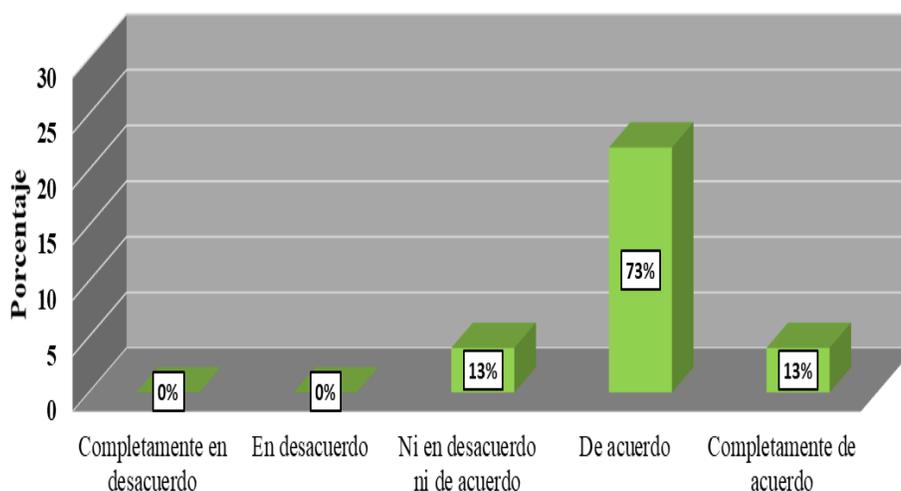
Crees que las aptitudes como las actitudes puedan influir en el clima laboral.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	4	13%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 9:

Crees que las aptitudes como las actitudes puedan influir en el clima laboral.



Nota: En la tabla 17 y figura 9 se evidencia que un 73% de los colaboradores de la corporación, están de acuerdo que las aptitudes como las actitudes influye en el clima organizacional y un 13% está completamente de acuerdo y el otro porcentaje es indiferente.

Tabla 18:

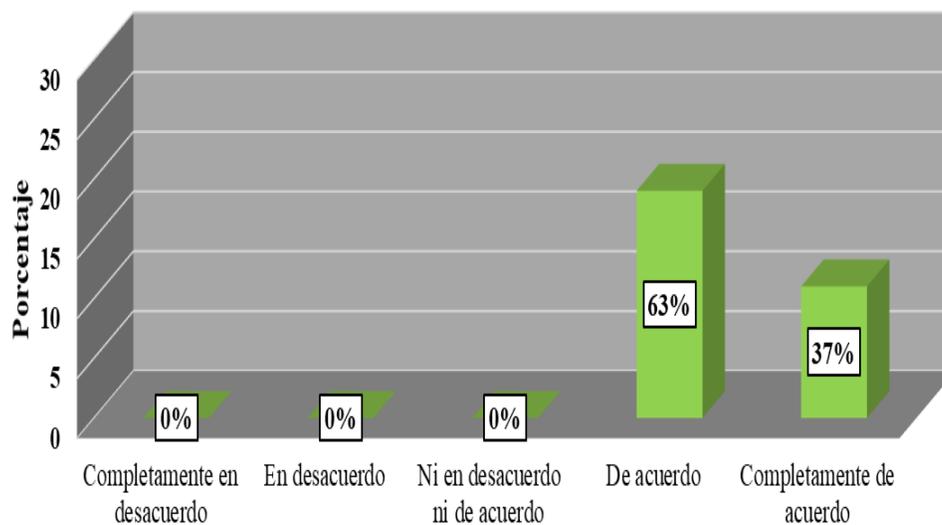
La Motivación y el desempeño laboral influyen en el clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	19	63%
Completamente de acuerdo	11	37%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 10:

La Motivación y el desempeño laboral influyen en el clima organizacional.



Nota: En esta tabla 18 y figura 10 se evidencia que el 63% del personal de la empresa, están de acuerdo en que la motivación y el rendimiento laboral influyen en el clima organizacional y un 37% está completamente de acuerdo.

3.1.4. Objetivo 3. Relación entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros eléctricos de control industrial.

Variable: Desempeño Laboral.

Dimensiones:

Funciones
Rendimiento
Comportamientos

Tabla 19:

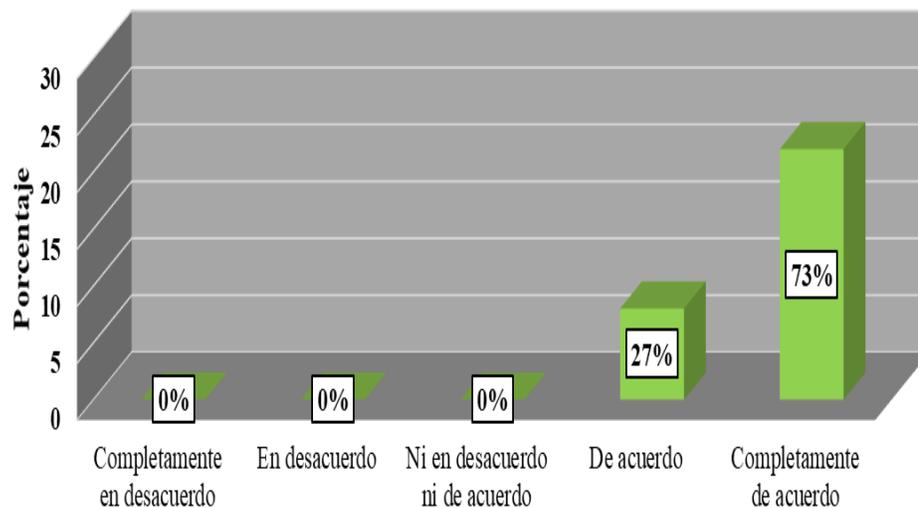
Consideras el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	8	27%
Completamente de acuerdo	22	73%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 11:

Consideras el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo.



Nota: En la tabla 19 y figura 11 se evidencia que el 73 % de los subalternos de la organización Suministros eléctricos de control industrial, están completamente de acuerdo el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo y un 27% están de acuerdo.

Tabla 20:

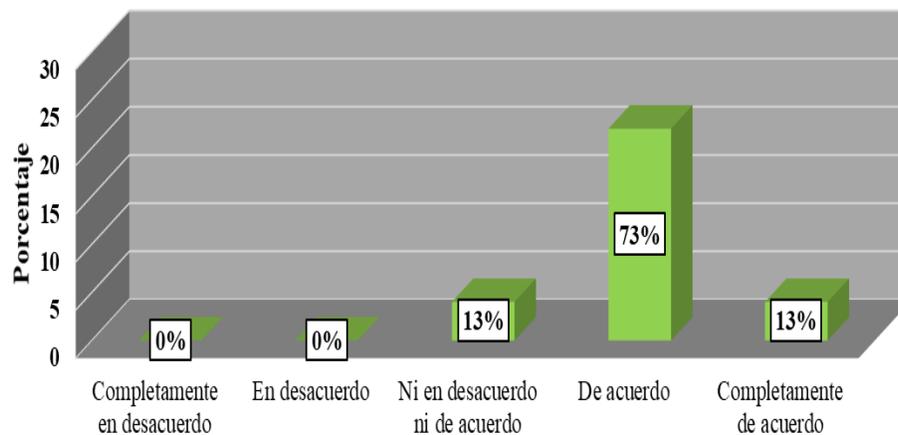
Crees que el ausentismo de los trabajadores perjudique al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	4	13%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 12:

Crees que el ausentismo de los trabajadores perjudique al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa.



Nota: En la tabla 20 y figura 12 se observa que un 73% de los coadjutores de la empresa SECOIND EIRL, están de acuerdo ausentismo de los trabajadores perjudique al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa y un 13% cree que es indiferente.

Tabla 21:

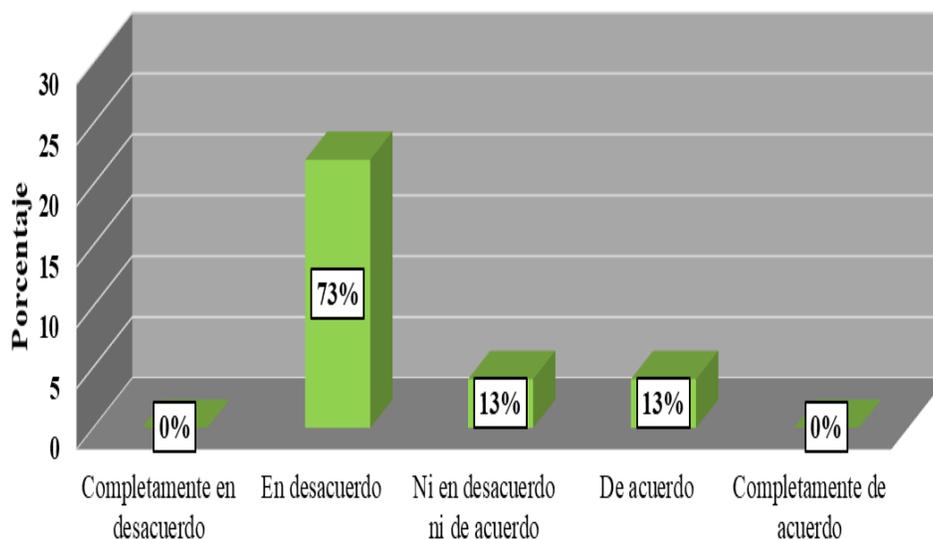
Consideras que los trabajadores tienen compromiso con la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	22	73%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	4	13%
Completamente de acuerdo	0	0%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 13:

Consideras que los trabajadores tienen compromiso con la empresa.



Nota: En la tabla 21 y figura 13, evidenciamos que un 73% del personal de la organización, están en desacuerdo en que los trabajadores tienen compromiso con la empresa y sólo un 13% están de acuerdo.

Tabla 22:

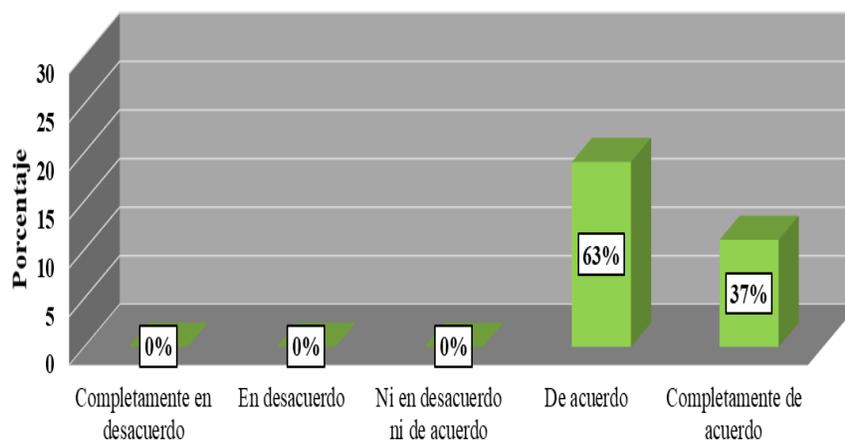
Funciones de cada trabajador clave para el desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	19	63%
Completamente de acuerdo	11	37%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 14:

Funciones de cada trabajador clave para el desempeño.



Nota: En la tabla 22 y figura 14 se comprueba que un 63% del trabajador(es) de la empresa Suministros eléctricos de control industrial, están de acuerdo consideras las funciones de cada trabajador clave para el desempeño laboral y un 37% está completamente de acuerdo.

Tabla 23:

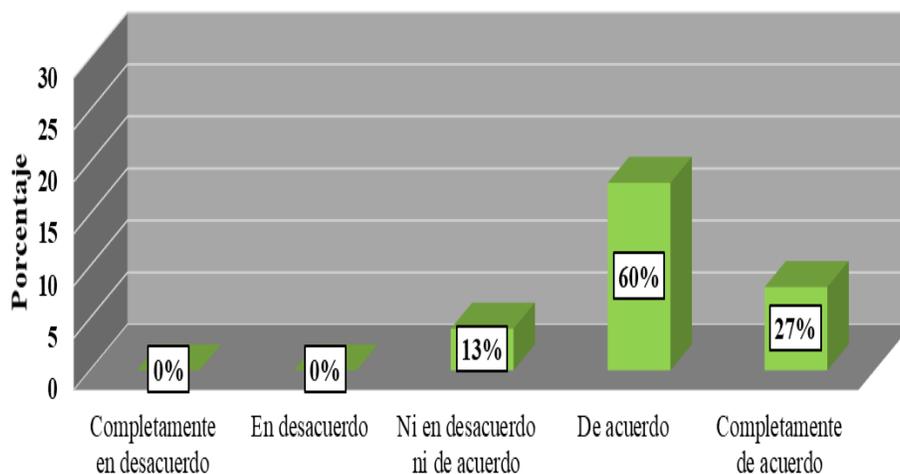
La Resolución de problemas incide en el rendimiento del Desempeño Laboral.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	18	60%
Completamente de acuerdo	8	27%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 15:

La Resolución de problemas incide en el rendimiento del Desempeño Laboral.



Nota: En la tabla 23 y en la figura 15 se puede evidenciar que el 60 % de la mano de obra de la compañía, están de acuerdo y completamente de acuerdo con respecto Habilidades de los colaboradores define en parte el desempeño laboral y un 13% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 27 % están completamente de acuerdo.

Tabla 24:

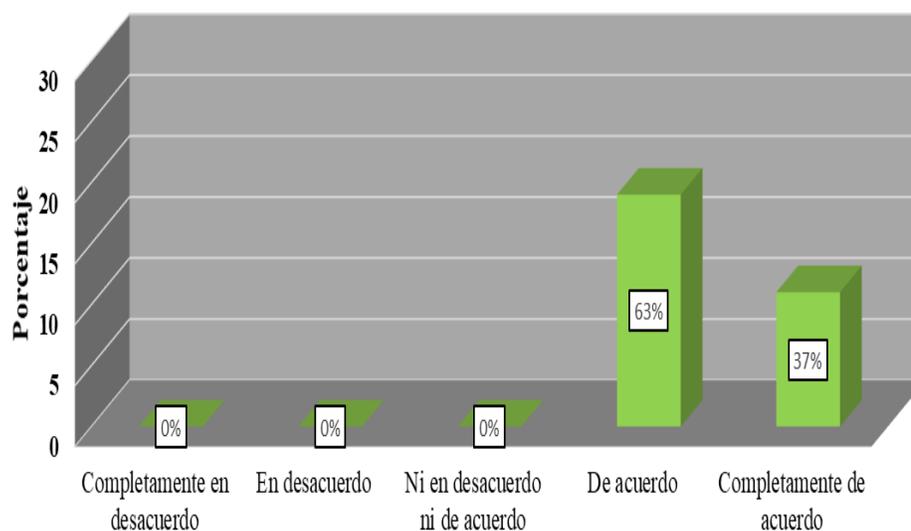
Habilidades del trabajador.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	19	63%
Completamente de acuerdo	11	37%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 16:

Habilidades del trabajador.



Nota: En la tabla 24 y figura 16 se prueba que un 63% del recurso humano de la empresa, están de acuerdo que las capacidades del colaborador influyen en el desempeño laboral y un 37% está completamente de acuerdo.

Tabla 25:

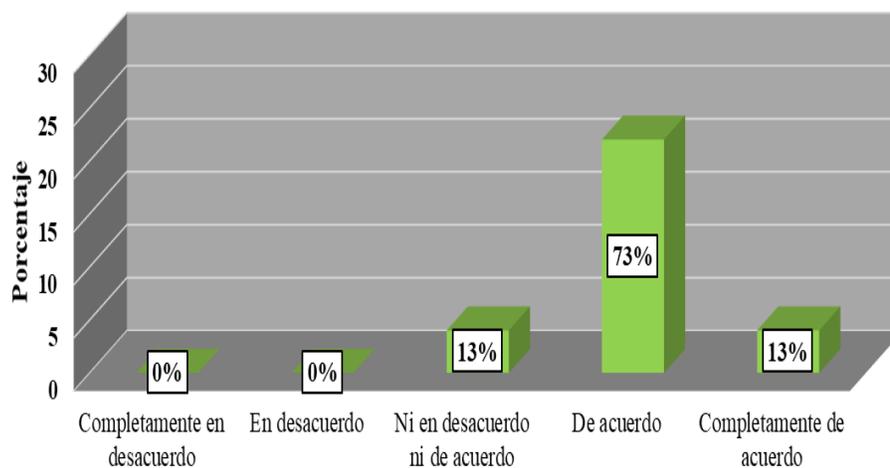
Trabajo en equipo en la empresa.

	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	4	13%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 17:

Trabajo en equipo en la empresa.



Nota: En la tabla 25 y figura 17 se evidencia que un 73% del trabajador(es) de Secoind, están de acuerdo con el trabajo en equipo en los colaboradores y un 13% cree que es indiferente.

Tabla 26:

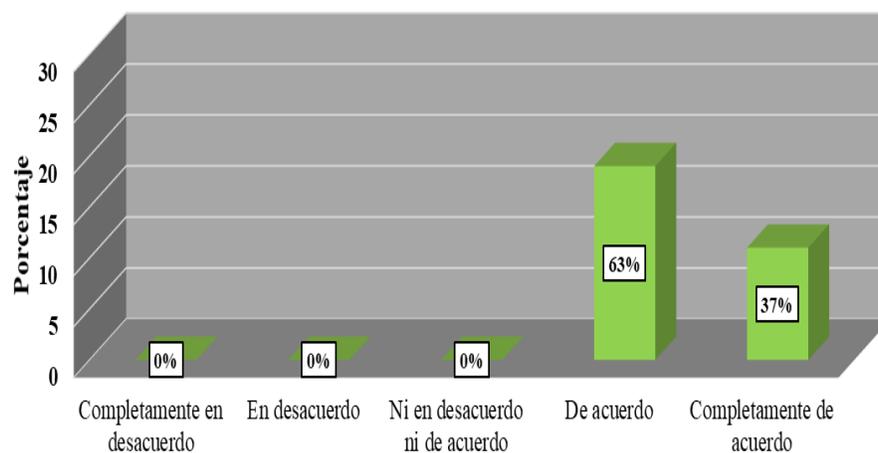
Consideras que por parte de los ejecutivos de la empresa influye al trabajo en equipo entre sus colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	19	63%
Completamente de acuerdo	11	37%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 18:

Consideras que por parte de los ejecutivos de la empresa influye al trabajo en equipo entre sus colaboradores.



Nota: En la tabla 26 y figura 18 se afirma que un 63% del colaborador(es) de la corporación Suministros eléctricos de control industrial, están de acuerdo que la empresa influye al trabajo en equipo entre sus subordinados y un 37% está completamente de acuerdo.

Tabla 27:

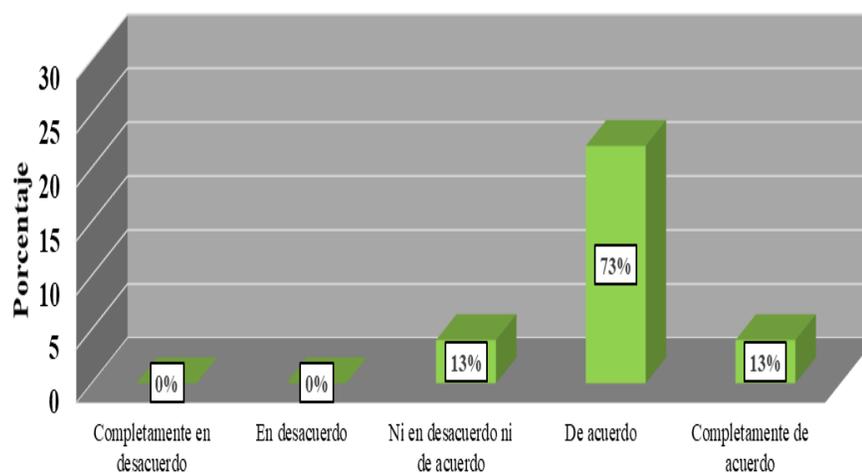
Comportamiento de los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	22	73%
Completamente de acuerdo	4	13%
Total	30	100%

Nota: Realización propia.

Figura 19:

Comportamiento de los trabajadores.



Nota: En la tabla 27 y figura 19 se demuestra que un 73% de los subalternos de la organización, están de acuerdo que la conducta de los colaboradores influye en el rendimiento laboral y un 13% cree que es indiferente, y el 13% completamente de acuerdo.

Tabla 28:

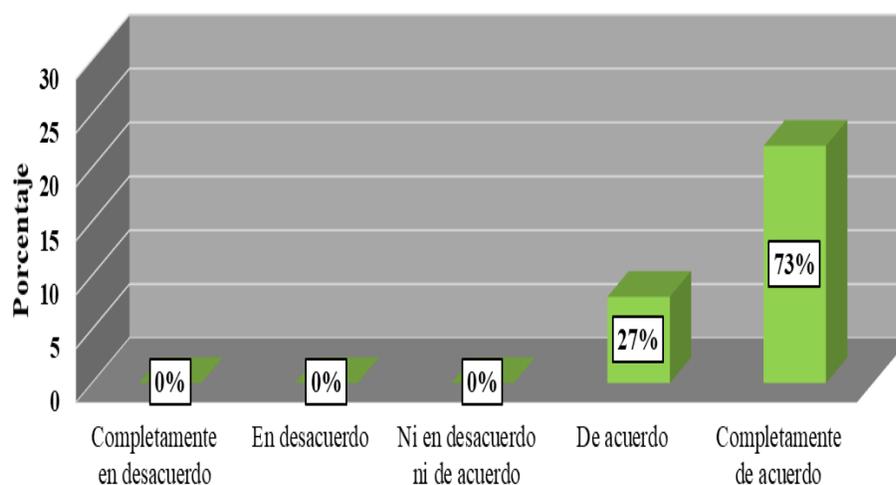
Consideras la satisfacción en el trabajo depende de un buen clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0%
De acuerdo	8	27%
Completamente de acuerdo	22	73%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia.

Figura 20:

Consideras la satisfacción en el trabajo depende de un buen clima organizacional.



Nota: En la tabla 28 y figura 20 se evidencia que el 73% de los empleados de Suministros eléctricos de control industrial, están completamente de acuerdo el óptimo desempeño laboral depende de una excelente cultura organizacional y un 27% está de acuerdo.

3.2. Discusión de resultados.

El actual estudio de averiguación sostiene como propósito general, establecer la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial, 2022, y se da origen a la discusión de los resultados adquiridos en la indagación.

En correspondencia al primer objetivo es **Analizar el clima organizacional de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial (SECOIND)**, en la tabla 9 y figura 1 se evidencia que el 73% de los colaboradores de la organización secoind, están de acuerdo con normas y procedimientos de la empresa y un 27% completamente de acuerdo, según el autor (Robbins, 2009). La estructura organizativa determina como se divide, agrupa y coordina el trabajo de las diligencias. Estos a su vez se clasifican; nuevamente por especialidades de gestión, por lo tanto, en la organización se subdividen en labores separadas. Posteriormente a ello se ejecuta la agrupación de actividades por departamentos dentro de una organización, en la tabla 10 y figura 2 se evidencia que el 73% del recurso humano de la empresa secoind están de acuerdo con programas de desarrollo empresarial, y un 27% completamente de acuerdo, según Cameron (2011, p.30) esto proporciona un concepto funcional de la cultura corporativa: son los valores, expectativas, y características que especifican de la empresa y de los individuos que pertenecen a la misma ”.Cultura corporativa, nos dice como se efectúan los sucesos en toda empresa, al mismo tiempo manifiestan los valores, perspectivas que predominan en la mente de los miembros que lo componen, en la tabla 11 y figura 3 se observa que el 73% de los colaboradores de la compañía secoind están de acuerdo que los métodos corresponden mejorar constantemente, por competencias y un 27% completamente de acuerdo.

según Kabboul (1994), puntualiza que el mejoramiento seguido se transforman en mecanismos viables y asequibles a que las entidades de los países en desarrollo cierren la brecha tecnológica que mantienen con los países desarrollados, en la tabla 12 y figura 4 se demuestra que un 73% de la mano de obra de la empresa secoind, están de acuerdo con respecto productividad de los subordinados responde al optimo clima organizacional y un 13% cree que es indiferente, Según D'Elía (2001, p.19) ratifica la magnitud del sistema de evaluación de la productividad para producir el producto intimado (apto para el uso), y al mismo tiempo evalúa el grado de utilización de los recursos empleados ,es decir, la plusvalía, valor agregado, que se incrementa de dos formas ; produce lo que los clientes valoran y utilizar la menor cantidad de

recursos , en la tabla 13 y figura 5 se prueba que un 73% de los subordinados de la empresa secoind, están en desacuerdo que exista comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional y sólo un 13% están de acuerdo, podemos citar a Chiavenato (2014) detalla que el clima organizacional compone las características del ambiente interno o clima psicológico propio de las empresas. Es vinculada con la moralidad y la satisfacción de las exigencias de los individuos e interviene lo saludable o no saludable, acogedor o no grato, dañino o provechoso, agradable o insatisfactorio, dependiendo de cómo se proyectan acerca de la empresa, con relación a la tabla 14 y figura 6 evidenciamos que un 73% de los trabajadores de la empresa están de acuerdo que el personal debe existir compañerismo entre colegas se produce por las buenas relaciones, por competencias y un 23% completamente de acuerdo.

En las expresiones de Losada y Moreno, la proposición de Chomsky deduce que "la competitividad como un discernimiento abstracto, universal e idealizado" entretanto Hymes "lo comprende como la habilidad de ejecución, ubicada y afectada por el entorno en que se desarrolla el individuo y acción propia". (Losada y Moreno, 2001 en Tuning, 2003).

En el segundo objetivo **Conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros eléctricos de control industrial**, en la tabla 15 y figura 7 se evidencia que un 73% del personal de la empresa secoind, están de acuerdo con respecto a que Consideran que el buen clima laboral que existe en el área de trabajo disminuye los conflictos y un 13% cree que es indiferente, según Robbins (2004) mencionado por León (2012). Él insiste que: "Todo conflicto es malo, irracional, destructivo, negativo, violento y es preferible evitarlo" (p.89). Los conflictos superan las circunstancias, sobre todo por los bajos niveles de confianza en los individuos, la insensibilidad a las necesidades de los empleados y la escasa motivación y la mala comunicación. Según la teoría tradicional el modo evitativo es correcto. Los problemas preferiblemente conviene evitarlos puesto que son malignos y nocivos para la empresa, en la tabla 16 y figura 8 se afirma que un 73% de los subalternos de secoind están de acuerdo que las tensiones y el Stress influyen en el Cultura Organizacional, por competencias y un 27% completamente de acuerdo, podemos acoplar según Selye (1950),el estrés es un estado de tensión provocado por reacciones psicósomáticas y en ocasiones graves perturbaciones psicológicos (Diccionario de la Real Academia Española, 2012).El término "estrés" proviene de la física, y se refiere a la presión que practica un cuerpo sobre otro, el que siente más estrés

puede ser perturbado y aceptado en psicología, sigue nombrando un grupo de síntomas psicofisiológicos así que: fatiga, disminución de apetito, peso y debilidad entre otras.

por otro lado Martínez(2004), varios usan la término “estrés” como equivalente a angustia, incertidumbre, agotamiento, depresión, en la tabla 17, figura 9 evidenciamos que un 73% de los colaboradores de la empresa, están de acuerdo que las aptitudes como las actitudes influyen en la cultura organizacional y un 13% cree que es indiferente, indica que “una actitud mental es equivalente a ser utilizada para expresar un sentimiento general positivo o negativo, ante cualquier individuo, objeto o dificultad” (Petty y Cacioppo, 1981, p.7), refiriéndose a Víctor Mercante (1870-1934) presenta el significado de competitividad en una lista de apartados anunciados entre los años 1906 y 1914 en los registros de Pedagogía y Ciencias Similares, órgano de propagación del departamento de pedagogía. Sus avances se consideran como cultura científica, comprendida a manera de “un acumulado de interposiciones teóricas que aceptan la reputación de la ciencia como representante de legalidad de sus propios argumentos” en la tabla 18 y figura 10 se observa que un 63% del personal de la organización, están de acuerdo en que la motivación y el rendimiento laboral influyen en la cultura organizacional y un 37% está completamente de acuerdo, Motivación, Según López (2005) menciona : un método que motiva, dirige, estimula y mantiene el comportamiento de las personas para que puedan alcanzar las metas anheladas .

Por lo tanto, es importante en el trabajo conocer las razones que controlan las acciones de las personas, porque, entre otras cosas, al controlar la motivación, los gerentes pueden controlar estas cosas para que su empresa marche apropiadamente y los colaboradores sean más felices(p. 26), la eficiencia en el trabajo, según Chiavenato (2000) estipuló que: “la eficiencia en el trabajo es la conducta del subalterno encaminado a metas establecidas, que conforma una estrategia individual para conseguir los objetivos anhelados en la organización ” (p. 359).

En el tercer objetivo **Establecer la relación entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Suministros eléctricos de control industrial**, en la tabla 19 y figura 11 se comprueba que el 73% de los coadjutores de la organización secoind, están completamente de acuerdo el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo y un 27% está de acuerdo. Según Ernesto Peris (2001), sostiene que las descripciones establecen la tarea como «la realización de cualquier actividad de uso de la lengua representativa de aquellas que se llevan

a cabo fuera de ella», en la tabla 20 y figura 12 se evidencia que un 73% de los subalternos de la empresa secoind, están de acuerdo que el ausentismo del personal estropee al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa y un 13% cree que es indiferente, como Chiavenato (2000) indicó que: “El desempeño laboral es la conducta del colaborador en el sondeo de metas establecidas, especificando estrategias personales para conseguir las metas organizacionales deseadas” (p. 359), ver la tabla 21 y figura 13 se evidencia que un 73% del personal de la organización secoind, están en desacuerdo en que la mano de obra tiene un compromiso con la empresa y sólo un 13% están de acuerdo.

Según Chiavenato, (1992). Se analiza que el compromiso laboral con el trabajo es “el sentir y comprender el pasado y el presente de la empresa, igualmente comprender y compartir las metas de la empresa de todos sus miembros”, en la tabla 22 y figura 14 se observa que un 63% de los empleados de la empresa secoind, están de acuerdo ,y se valora las funciones de cada trabajador ya que es clave para el desempeño laboral y un 37% está completamente de acuerdo, según Santos (1999), determina a la estimación del desempeño a manera de un proceder que evalúa el atributo más establecido y objetivo del rendimiento de los trabajadores. Se basara en el trabajo realizado, funciones detalladas, metas establecidas y características personales, como se consigue evidenciar en la tabla 23 y en la figura 15 se puede evidenciar que un 60% de los trabajadores de la empresa secoind, están de acuerdo y completamente de acuerdo con respecto a las destrezas de los subordinados que define el desempeño laboral y un 13% está ni en desacuerdo ni de acuerdo y en la tabla 24 y figura 16 se manifiesta que un 63% del personal de la organización secoind, están de acuerdo que las capacidades de los trabajadores influyen en el desempeño laboral y un 37% está completamente de acuerdo.

Chiavenato (2000), el rendimiento de los subordinados se examina utilizando componentes anticipadamente identificados y evaluados, a saber, características actitudinales; sensatez, orden, decisión, habilidades de seguridad, cualidad, mesura, persistencia, habilidades de ejecución, ingeniosa, elementos ejecutores, eficacia, espíritu de grupo, experiencia, liderazgo y precisión en el área laboral, (p. 367).Ver tabla 25 y figura 17,refleja que un 73% de los subordinados de la empresa secoind, están de acuerdo con el trabajo en equipo entre los colaboradores y un 13% cree que es indiferente, y en la tabla 26 y figura 18 se asegura que un 63% de los subalternos de la empresa secoind, están de acuerdo que la empresa influye al trabajo en equipo entre sus colaboradores y un 37% está completamente de acuerdo, según Smith

(2004)." Cantidad reducida de elementos con habilidades suplementarias, usadas con un fin, un objetivo laboral y una proyección en particular y con responsabilidad recíproca, ver la tabla 27 y figura 19 se ratifica que un 73% de los subordinados de la empresa secoind, están de acuerdo que la conducta del trabajador influye en el rendimiento laboral y un 13% cree que es indiferente, y en la tabla 28 y figura 20 se muestra que el 73% de los colaboradores de la organización secoind, están completamente de acuerdo el buen desempeño laboral depende de un buen clima organizacional y un 27% está de acuerdo. Según Edel, R. (2007) quien encuentra que las raíces del cuidado del clima de la organizacional radican en los principios de la Psicología Cognitiva, según como los empleados perciben la empresa en la que se forman y como retiran los datos sensoriales entrante y la convierten, esquematizan, fabrican, acumulan, y utilizarla; y finalmente como el conocimiento conlleva al comportamiento. Muestra hasta qué punto la percepción afecta a la situación. Ese pensamiento se empezó a trasladar por todos los ámbitos donde la psicología jugaba un papel, incluido el campo de la cultura organizacional.

Al respecto, Rensis Likert (1986), muestra que "El comportamiento de una persona ante cualquier situación siempre se basa en su percepción de la misma, puntualiza que es la manera en que se observa los sucesos y no la realidad objetiva. Así el interés por el estudio del ambiente del trabajo se inició porque cada persona ve de manera diferente su entorno de desarrollo, y esta observación incide en el comportamiento del recurso humano en una organización, con la totalidad de consecuencias que ello conlleva.

IV.- CONCLUSIONES

En la organización SECOIND (Suministros eléctricos de control industrial), se evidencia que establece normas y procedimientos a cada trabajador por lo que tienen que someterse a un régimen de control en cada área para un buen clima organizacional.

En la organización SECOIND (Suministros eléctricos de control industrial) como primera conclusión tiene a analizar el clima organizacional, en donde los colaboradores realizan un buen desempeño laboral, dado que en los estudios se ha evidenciado la correlación de la variable dependiente con la variable independiente.

La empresa SECOIND (Suministros eléctricos de control industrial) establece funciones precisas a cada subalterno con el propósito de tener un adecuado desempeño laboral y no pueda entorpecer las actividades para evitar la duplicidad de las funciones de cada trabajador lo cual le haría tenso el trabajo encargado.

La resolución de problemas internos entre trabajadores crea un óptimo clima organizativo y por lo tanto un excelente rendimiento en sus funciones de cada trabajador, lo cual es muy favorable trabajar en un ambiente armonioso y sin propiciar los conflictos. Ya que existe compañerismo en el entorno laboral de la empresa Suministros eléctricos de control, cumpliendo las metas establecidas.

V.- RECOMENDACIONES

Se recomienda que debe existir siempre una buena interrelación entre colaboradores y ejecutivos de la organización SECOIND (Suministros eléctricos de control industrial), como empresa programe dinámicas en los refrigerios o en los tiempos libres. Manteniendo el buen clima laboral para la mejora en las funciones de cada trabajador y sobre todo la comunicación desde la alta gerencia hacia los colaboradores de último nivel.

En función a la primera conclusión del objetivo específico. Se recomienda no asignarle doble función a los trabajadores para que puedan realizar un buen desempeño laboral, y se focalice solo en sus funciones y evitar a futuro, excusas que pondría en peligro la responsabilidad de las tareas encomendadas.

En función a la segunda conclusión del objetivo específico. Aplicar las normas, reglamentos en forma general para todos los colaboradores y no crear preferencias por uno u otro colaborador, premiar en público y llamar la atención en privado cuando se presente alguna falta.

En función a la tercera conclusión del objetivo específico. Solucionar los problemas de una manera conjunta, plantear alternativas de solución para conveniencia de la compañía.

Referencia Bibliografía

- Abarca, P. (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa el Túmi, lima – 2016*. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5b8f5699-402c-4a25-bafd-a802cc251c4f/content>.
- Barboza, S.; Rivera, R.; Peralta, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén*. Recuperado de : <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>
- Bernal, C.(2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). Colombia: Pearson Educación. ISBN: 978-958-699-128-5. recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.
- Bisquerra (2003:23). *Multiculturalidad: su análisis y perspectiva a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado*. Recuperado de: [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Bisquerra%20\(2003%3A%2023\),instituciones%20de%20la%20interacci%C3%B3n%20social](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20Bisquerra%20(2003%3A%2023),instituciones%20de%20la%20interacci%C3%B3n%20social).
- Bustillos, C. Carrillo, R. (2016). “*El clima organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa m.c. distribuciones s.a. del Cantón Riobamba Ecuador, Provincia de Chimborazo*” recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%c3%8dA-BUSTILLOS.pdf>
- Bustos, J. (2018). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de operaciones de la empresa imupesa*. Recuperado de: http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1872/T030_46084098_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Brunet, L. (2002). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definición, Diagnóstico y Consecuencias, México*. Recuperado de:
<https://corganizacionall.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>.
- Bohlander, G. y Snell, S. (1999) *Administración de Recursos Humanos* (11va Ed). México, Internacional Thompson Editore. Recuperado de:
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%202.pdf>
- Chagra; A; Ramos; Y; Neri; A; Máximo; M. y Hidalgo; V; (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana*. Recuperado de:
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4284>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. (5ta Ed) Colombia, Lunweg Editores. Dirección general de políticas, regulación y gestión del desarrollo de los recursos humanos (2005) directiva IDREH n° 002-dgfp-2005*. Recuperado de:
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20%20ed..pdf>.
- Chiavenato, I (2014). *Clima organizacional Chiavenato*. Recuperado de:
<https://www.worki360.com/clima-laboral/Clima-Organizacional-Chiavenato>
- Díaz, S. (2020). *Clima organizacional y evaluación del desempeño laboral de los odontólogos de la Red Chiclayo- Salud Bucal en Febrero*. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51906/D%c3%adaz_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Enriquez, B. y Calderón, S. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. Recuperado de:
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>.
- Franz, K (2012). *Fundamentos de la estructura organizacional*. Recuperado de:
<https://elsemanaldeklass.wordpress.com/2012/11/20/fundamentos-de-la-estructura-organizacional/>

- Fanzo, N. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque*. Recuperado de : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53259/Fanzo_NZV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Fernández, M. (2018). *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2018*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28852/fernandez_mt.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Fernández, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede principal de la oficina regional Northenrye INPE Chiclayo – 2019*. Recuperado de : <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7919/Fern%C3%A1ndez%20Montenegro%2C%20Jorge%20Yovany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Fernández, P. (2020). *Comportamiento*. recuperado de: <http://www.robertexto.com/archivo6/comportamiento.htm>
- García, S. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico. Una aproximación conceptual*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- González, G. y Morales, U. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. Recuperado de: file:///C:/Users/Yudith/Downloads/245-Art%C3%ADculo_manuscrito_ensayo-2726-1-10-20200901.pdf.
- Henry, F. (2020). *Teoría, funciones y principios de la Administración*. Recuperado de: <https://www.leanconstructionmexico.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-fayol-funciones-y-principios-de-administraci%C3%B3n>.
- Koontz y wehrich. (1999). *Propuesta de guía de Administración educacional del ejercicio jurídico de los estudiantes de derecho de la universidad de cienfuegos*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1311/funciones.html>

- Moreira, A. (2019). *El Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de la unidad de negocios en el ep Santa Elena, Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2017*.recuperado de:
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4670/1/UPSE-TAE-2019-0013.pdf>
- Palomino, B. y Peña, L. (2016).” *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los subordinados de la empresa distribuidora y papelería veneplast Ltda.*”-
Cartagena. Recuperado de:
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/clima%20or?sequence=1>
- Pilligua, L. y Arteaga, U. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Recuperado de:*
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Ramírez, A. (2020). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en una empresa Distribuidora de Gas. Lima, 2019*.Recuperado de.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54183/Ram%c3%adrez_A YJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ramos, M. (2012). *Clima organizacional, definición teórica, dimensiones, y modelos de abordaje. Recuperado de:*
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>.
- Rojas, A. (2017).*Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad privada Juan Mejía Baca, en la ciudad de Chiclayo 2017 objetivo general Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la universidad Privada Juan Mejía Baca en la ciudad de Chiclayo 2017*.Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32207/rojas_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Robbins, S. (2009). Teoría del comportamiento organizacional. Recuperado de:
<https://1library.co/article/teor%C3%ADa-del-comportamiento-organizacional-de-stephen-robbins.y6e6e7nz>

- Segredo, P. (2020). *Clima laboral y desempeño laboral de los servidores públicos del servicio de rentas internas*. Recuperado de:
[file:///C:/Users/Yudith/Downloads/245-Art%C3%ADculo_manuscrito_ensayo-2726-1-10-20200901%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Yudith/Downloads/245-Art%C3%ADculo_manuscrito_ensayo-2726-1-10-20200901%20(2).pdf).
<http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/236/282>.
- Tamayo, T y Tamayo, M. (1997). *La metodología de la investigación proporciona tanto al estudiante como a los profesionales una serie de herramientas teórico -prácticas para la solución de problemas mediante el método científico*. Recuperado de:
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>
- Tristá, P. (2001). *Propuesta de guía de Administración educacional del ejercicio jurídico de los estudiantes de derecho de la universidad de cienfuegos*. Recuperado de:
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1311/funciones.html>
- Urbano, B. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. Recuperado de:
http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465
- Vargas, S. (2020). *Funciones de la administración en las organizaciones*. Recuperado de:
<https://www.emprendices.co/funcion-de-la-administracion-en-las-organizaciones/>
- Velarde, B. y Villena, R. (2018). “*El clima laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de alto selva Alegre 2017*”. Recuperado de:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8219/ADvebelr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vera y Suárez (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño Laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad*. (2017). Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180
- Villadiego, M. y Álzate, G. (2017). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en petroleum & logistics s.a.s. en la*

ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016. Recuperado de:
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zaraza, C. (2017). “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la compañía de seguridad prosegur s. a. – Juliaca 2016”. Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6895/Zaraza_Colque_Yanet_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Existe%20una%20incidencia%20positiva%20del,en%20el%20cumplimiento%20de%20objetivos.

Zans, C. (2017). “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”. Recuperado de:
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>.

ANEXOS:
CUESTIONARIO

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por objetivo evaluar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral a los trabajadores la empresa SECOIND (suministros eléctricos de control industrial), es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

Datos Generales

Edad: () **Sexo** ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para evaluar las variables, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Completamente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 3

De acuerdo = 4

Completamente d de acuerdo = 5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1	¿Consideras que la existencia de las normas y procedimientos en la empresa deba acatarse?					
2	¿Crees que si aplicara programas de desarrollo empresarial lograría el éxito de la empresa?					

3	¿Crees que los métodos deben mejorarse continuamente?					
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
4	¿Consideras que la productividad de los trabajadores depende del buen clima organizacional?					
5	¿Crees que las tensiones y el estrés desfavorece a las tareas de cada trabajador?					
6	¿Consideras que los trabajadores deben reunir tanto aptitudes como actitudes como elemento fundamental dentro de la organización?					
7	¿Consideras que la motivación en el trabajo depende del buen clima organizacional?					
RELACIONES INTERPERSONALES						
8	¿Consideras que la comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional?					
9	¿Crees que el compañerismo entre colegas se genera por las buenas relaciones interpersonales?					
10	¿Consideras que el buen clima laboral que existe en el centro de trabajo disminuye los conflictos?					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
FUNCIONES						
11	¿Consideras el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo?					
12	¿Crees que la capacidad de análisis de las funciones de cada trabajador sea la clave para el desempeño laboral?					
RENDIMIENTOS						

13	¿Consideras que la resolución de problemas incida en el rendimiento del desempeño laboral?					
14	¿Crees que el ausentismo de los trabajadores perjudique al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa?					
15	¿Consideras que los trabajadores tienen compromiso con la empresa?					
16	¿Crees que existe entre los trabajadores el trabajo en equipo?					
17	¿Consideras que por parte de los ejecutivos de la empresa influye al trabajo en equipo entre sus colaboradores?					
	COMPORTAMIENTOS					
18	¿Consideras que las habilidades de los trabajadores define en parte el desempeño laboral?					
19	¿Crees que las actitudes en el comportamiento de los trabajadores influyen en el buen desempeño laboral?					
20	¿Consideras la satisfacción en el trabajo depende de un buen clima organizacional?					

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	JUAN ROBERTO CASTILLO CHUMACERO
PROFESIÓN	Lic. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 AÑOS
CARGO	DOCENTE SUPERIOR
TITULO DE LA INVESTIGACION	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L -2022.	
DATOS DEL TESISTA:	
NOMBRES:	Suxe Sanchez Neysy Yudith
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar la influencia del clima organizacionacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SECOIND E.I.R.L-2022.
	ESPECIFICOS: Analizar el clima organizacional de la empresa Suministros

	<p>Eléctricos de Control Industrial.</p> <p>-Establecer la relación entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial.</p> <p>-Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial.</p>
--	---

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 20 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 Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
--	--

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.	
<p>1.- ¿Consideras que la existencia de las normas y procedimientos en la empresa deba acatarse?</p> <p>a) Totalmente desacuerdo</p> <p>b) desacuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Acuerdo</p> <p>e) Totalmente de acuerdo</p>	<p align="center">TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>2.- ¿Crees que si aplicara programas de desarrollo empresarial lograría el éxito de la empresa? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>3.- ¿Crees que los métodos deben mejorarse continuamente? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</p>	
<p>4.- ¿Consideras que la productividad de los trabajadores depende del buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>5.- ¿Crees que las tensiones y el estrés desfavorece a las tareas de cada trabajador? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p>
<p>6.- ¿Consideras que los trabajadores deben reunir tanto aptitudes como actitudes como elemento fundamental dentro de la organización? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>7.- ¿Consideras que la motivación en el trabajo depende del buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES

8.- ¿Consideras que la comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9.- ¿Crees que el compañerismo entre colegas se genera por las buenas relaciones interpersonales? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10.- ¿Consideras que el buen clima laboral que existe en el centro de trabajo disminuye los conflictos? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL**DIMENSION: FUNCIONES**

11.- ¿Consideras el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
12.- ¿Crees que la capacidad de análisis de las funciones de cada trabajador sea la clave para el desempeño laboral? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

DIMENSION: RENDIMIENTO

13.- ¿Consideras que la resolución de problemas incide en el rendimiento del desempeño laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
---	---

a)TD b) D c) I d) A e) TA	_____
14 ¿Crees que el ausentismo de los trabajadores perjudique al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15 ¿Consideras que los trabajadores tienen compromiso con la empresa? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16 ¿Crees que existe entre los trabajadores el trabajo en equipo? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17 ¿Consideras que por parte de los ejecutivos de la empresa influye al trabajo en equipo entre sus colaboradores? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
DIMENSION: COMPORTAMIENTOS	
18.- ¿Consideras que las habilidades de los trabajadores define en parte el desempeño laboral? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>19 ¿Crees que las actitudes en el comportamiento de los trabajadores influyen en el buen desempeño laboral? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>20 ¿Consideras la satisfacción en el trabajo depende de un buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>20</u> N° TD <u>0</u></p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 44582254

JUEZ – EXPERTO

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	<i>Andy Johanny Villena Stenjaegos</i>
PROFESIÓN	<i>Pr. Administración de Empresas</i>
ESPECIALIDAD	<i>Administración</i>
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>10 años</i>
CARGO	<i>Empresario Independiente</i>
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L -2022.	
DATOS DEL TESISISTA:	
NOMBRES:	Suxe Sanchez Neysy Yudith
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la influencia del clima organizacionacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SECOIND E.I.R.L-2022.
	<u>ESPECIFICOS:</u> Analizar el clima organizacional de la empresa Suministros

	<p>Eléctricos de Control Industrial.</p> <p>-Establecer la relación entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial.</p> <p>-Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial.</p>
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 20 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 Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p align="center">VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	
<p>DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.</p>	
<p>1.- ¿Consideras que la existencia de las normas y procedimientos en la empresa deba acatarse?</p> <p>a) Totalmente desacuerdo</p> <p>b) desacuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Acuerdo</p> <p>e) Totalmente de acuerdo</p>	<p align="center">TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>2.- ¿Crees que si aplicara programas de desarrollo empresarial lograría el éxito de la empresa? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>3.- ¿Crees que los métodos deben mejorarse continuamente? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</p>	
<p>4.- ¿Consideras que la productividad de los trabajadores depende del buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>5.- ¿Crees que las tensiones y el estrés desfavorece a las tareas de cada trabajador? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>6.- ¿Consideras que los trabajadores deben reunir tanto aptitudes como actitudes como elemento fundamental dentro de la organización? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>7.- ¿Consideras que la motivación en el trabajo depende del buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES

8.- ¿Consideras que la comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
9.- ¿Crees que el compañerismo entre colegas se genera por las buenas relaciones interpersonales? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
10.- ¿Consideras que el buen clima laboral que existe en el centro de trabajo disminuye los conflictos? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL**DIMENSION: FUNCIONES**

11.- ¿Consideras el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
12.- ¿Crees que la capacidad de análisis de las funciones de cada trabajador sea la clave para el desempeño laboral? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

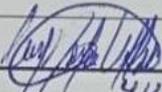
DIMENSION: RENDIMIENTO

13.- ¿Consideras que la resolución de problemas incida en el rendimiento del desempeño laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
---	---

a)TD b) D c) I d) A e) TA	
14 ¿Crees que el ausentismo de los trabajadores perjudique al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15 ¿Consideras que los trabajadores tienen compromiso con la empresa? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16 ¿Crees que existe entre los trabajadores el trabajo en equipo? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17 ¿Consideras que por parte de los ejecutivos de la empresa influye al trabajo en equipo entre sus colaboradores? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
DIMENSION: COMPORTAMIENTOS	
18.- ¿Consideras que las habilidades de los trabajadores define en parte el desempeño laboral? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>19 ¿Crees que las actitudes en el comportamiento de los trabajadores influyen en el buen desempeño laboral? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>20 ¿Consideras la satisfacción en el trabajo depende de un buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>20</u> N° TD <u>0</u></p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 44582254

JUEZ - EXPERTO

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Janet Maelli Constantino Bonilla
	PROFESIÓN	Maestría Administración de Empresas
	ESPECIALIDAD	Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	30 Años
	CARGO	Consultora Empresarial
<u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u>		
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L -2022.		
DATOS DEL TESISISTA:		
NOMBRES:	Suxe Sanchez Neysy Yudith	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SECOIND E.I.R.L-2022.	
	<u>ESPECIFICOS:</u> Analizar el clima organizacional de la empresa Suministros	

	<p>Eléctricos de Control Industrial.</p> <p>-Establecer la relación entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial.</p> <p>-Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial.</p>
--	---

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 20 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 Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
---	--

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

<p>1.- ¿Consideras que la existencia de las normas y procedimientos en la empresa deba acatarse?</p> <p>a) Totalmente desacuerdo</p> <p>b) desacuerdo</p> <p>c) Indiferente</p> <p>d) Acuerdo</p> <p>e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	--

<p>2.- ¿Crees que si aplicara programas de desarrollo empresarial lograría el éxito de la empresa? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>3.- ¿Crees que los métodos deben mejorarse continuamente? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>DIMENSION: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</p>	
<p>4.- ¿Consideras que la productividad de los trabajadores depende del buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____</p>
<p>5.- ¿Crees que las tensiones y el estrés desfavorece a las tareas de cada trabajador? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>6.- ¿Consideras que los trabajadores deben reunir tanto aptitudes como actitudes como elemento fundamental dentro de la organización? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>7.- ¿Consideras que la motivación en el trabajo depende del buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES

8.- ¿Consideras que la comunicación fluida entre colegas depende de un buen clima organizacional?

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

a)TD b) D c) I d) A e) TA

9.- ¿Crees que el compañerismo entre colegas se genera por las buenas relaciones interpersonales?

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

a)TD b) D c) I d) A e) TA

10.- ¿Consideras que el buen clima laboral que existe en el centro de trabajo disminuye los conflictos?

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

a)TD b) D c) I d) A e) TA

VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION: FUNCIONES

11.- ¿Consideras el buen desempeño laboral depende del conocimiento de las tareas en el trabajo?

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

a)TD b) D c) I d) A e) TA

12.- ¿Crees que la capacidad de análisis de las funciones de cada trabajador sea la clave para el desempeño laboral?

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

a)TD b) D c) I d) A e) TA

DIMENSION: RENDIMIENTO

13.- ¿Consideras que la resolución de problemas incide en el rendimiento del desempeño laboral?

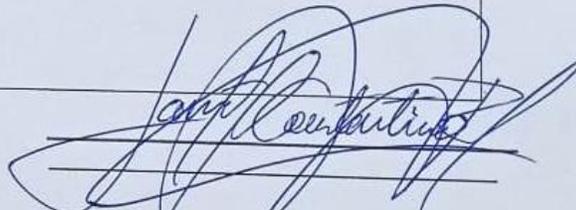
TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

a)TD b) D c) I d) A e) TA	_____
14 ¿Crees que el ausentismo de los trabajadores perjudique al buen desempeño laboral y rendimiento de la empresa? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15 ¿Consideras que los trabajadores tienen compromiso con la empresa? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
16 ¿Crees que existe entre los trabajadores el trabajo en equipo? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17 ¿Consideras que por parte de los ejecutivos de la empresa influye al trabajo en equipo entre sus colaboradores? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
DIMENSION: COMPORTAMIENTOS	
18.- ¿Consideras que las habilidades de los trabajadores define en parte el desempeño laboral? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>19 ¿Crees que las actitudes en el comportamiento de los trabajadores influyen en el buen desempeño laboral? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>20 ¿Consideras la satisfacción en el trabajo depende de un buen clima organizacional? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p style="text-align: center;">TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>20</u> N° TD <u>0</u></p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 JUEZ - EXPERTO

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Suxe Sánchez Neysy Yudith.

FACULTAD/ESCUELA: CIENCIAS EMPRESARIALES / ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Secoind e.i.r.l, 2022?	Determinar el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Secoind e.i.r.l, 2022.	El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Secoind e.i.r.l, 2022.	<p>Variable Independiente Cultura Organizacional</p> <p>Variable Dependiente Desempeño del personal</p>	<p>La presente investigación científica es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - correlacional, orientado a determinar la influencia del clima organizacional de la de la empresa SECOIND E.I.R.L. (Suministros eléctricos de control industrial) y la influencia en el desempeño laboral de sus trabajadores - 2022.</p> <p>Descriptivo- Correlacional, porque las variables en mención se medirán en un grupo de personas y se proporcionará su descripción, así como se describirán las relaciones entre las variables en el periodo de la investigación.</p>	<p>Tamayo (2003: Pag.176) refiere que: "Población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluso la totalidad de unidades o totalidades que integran dichos fenómenos".</p> <p>Para la presente investigación, se tomará como Población a los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial, la cual está conformada por 30 colaboradores desempeñándose en diversas áreas.</p>	<p>La técnica que se utilizó para la recolección y registro de la información fue la encuesta, que es la técnica de recolección a través de la información que proporcionaron las unidades de investigación. La cual ayudó a garantizar la obtención de datos directamente de la fuente.</p>	<p>Análisis de datos con el programa estadístico SPSS versión 24.</p>

				DISEÑO	MUESTRA	INSTRUMENTOS	
				El diseño que emplearemos en la presente investigación será: no experimental, transeccional descriptivo - correlacional.	Se elegirá el tipo de muestra no probabilística la técnica y procedimientos de selección de la muestra es intencional porque responde a las necesidades e intereses del investigador por ser finita que se conoce la población, se considera el total de 30 colaboradores entre Gerente General, Asesor contable, asistente administrativo, almacenes, gestores de ventas, venta en tienda, producción, transporte, ayudante de carga.	El instrumento aplicado fue el cuestionario medido con la escala de Likert.	

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

Pimentel, 12 de Agosto del 2022

Señores:

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán

Presente. –

El suscrito:

Suxe Sánchez Neysy Yudith con DNI: 48322154

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada.

**"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L, LIMA -2022."**

Presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa académico de ADMINISTRACION, 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 <https://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 de crédito al trabajo de investigación u a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Suxe Sánchez Neysy Yudith	48322154	

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



SUMINISTROS ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL E.I.R.L.

RUC: 20600052293

Jr. Cotabambas N° 289, cercado de lima.

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Quien suscribe el presente documento. Gerente General de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial e.i.r.l. (secoind).

Por medio de la presente dejamos constancia que la Sra. NEYSY YUDITH SUXE SÁNCHEZ, identificada con DNE: 48322154, alumna de la escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipan-Chiclayo. Ha sido admitido para aplicar su tesis de investigación título. "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R. L, LIMA - 2022. Brindándole toda la información que la estimada requiera para desarrollar con éxito su investigación. Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, en la ciudad de Chiclayo.

Chiclayo, 12 Julio del 2022.

Atentamente,

SECOIND E.I.R.L.
RUC: 20600052293
CAROLINA VARGAS LUJAN
GERENTE GENERAL
DNE: 48322154

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° **435 -2022- FACEM - USS**, presentado por el/la Bachiller, **SUXE SANCHEZ NEYSY YUDITH**, con su tesis Titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L -2022**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **15%** 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, 08 de marzo de 2023



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

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECO

AUTOR

Neysy Yudith Suxe Sanchez

RECUENTO DE PALABRAS

18871 Words

RECUENTO DE CARACTERES

104855 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

70 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

966.7KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 8, 2023 3:54 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 8, 2023 3:55 PM GMT-5

● **15% de similitud general**

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

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

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

Chiclayo, 25 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0261-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 25 de julio de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, donde solicita la actualización de Proyecto de Tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

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

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

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los Bachilleres de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones N°0168-FACEM-USS-2019, de fecha 11/03/2019, numeral 24; N°0862-FACEM-USS-2018, de fecha 23/07/2018, numeral 15; N°1388-FACEM-USS-2016, de fecha 21/09/2016, numeral 41 Y N°0836-FACEM-USS-2018, de fecha 14/07/2018, numeral 25, respectivamente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 **DR. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


 **Mg. LISSET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	SUXE SÁNCHEZ, NEYSY YUDITH	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L, LIMA – 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	TRUJILLO VELÁZQUEZ YANELLY	INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA NEGOCIOS MI MARIA RICARDINA E.I.R.L.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	TELLO ABAD CINTHIA YAMALI	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CRUZ TUME, EDWIN JAVIER	ESTRATEGIAS DE MARKETING VIRAL EN REDES SOCIALES PARA LOGRAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES DEL RESTAURANTE "LA BUENA SAZÓN", CHICLAYO – 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Pimentel, 25 de julio de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0261-2022/FACEM-DA-USS de fecha 25/07/2022, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, donde solicita la designación de asesor de Tesis, de los Bachilleres de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, como asesor de Tesis de los Bachilleres de la EP Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

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°0436-2022-FACEM-USS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	ASESOR
1	SUXE SÁNCHEZ, NEYSY YUDITH	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SECOIND E.I.R.L, LIMA – 2022	DR. GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE
2	TRUJILLO VELÁZQUEZ YANELLY	INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA NEGOCIOS MI MARIA RICARDINA E.I.R.L.	MG. SILVA GONZALES LISET SUGEILY
3	TELLO ABAD CINTHIA YAMALI	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN GAMAN INGENIEROS S.R.L, CHICLAYO 2022	MG. FALLA GOMEZ CAROLINA DE LOURDES
4	CRUZ TUME, EDWIN JAVIER	ESTRATEGIAS DE MARKETING VIRAL EN REDES SOCIALES PARA LOGRAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES DEL RESTAURANTE "LA BUENA SAZÓN", CHICLAYO – 2022	MG. ROJAS JIMEZ KARLA IVONNE

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

FOTOS

IMÁGENES DE ENCUESTA REALIZADA EN LA EMPRESA.



Figura 21: Imagen de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 22: Imagen de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia.



Figura 23: Imagen de la empresa.

Fuente: Elaboración propia.