



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
ACABADOS MARCELINO EIRL - CHICLAYO 2024**

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

**Autores:**

**Bach. Vega Salazar Sheyla Lizbeth**  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5946-8802>

**Bach. Muro Mayanga Mario Martin**  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9104-7266>

**Asesor:**

**Dr. Mego Núñez Onésimo**  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

**Línea de Investigación:**

**Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que  
promueva el crecimiento económico Inclusivo y sostenido.**

**Sub línea:**

**Institucionalidad y gestión de las organizaciones**

**Pimentel – Perú  
2024**

**Aprobación del jurado**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACABADOS MARCELINO  
EIRL - CHICLAYO 2024**

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

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

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

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



## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

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

### **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACABADOS MARCELINO EIRL- CHICLAYO 2024**

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

En virtud de lo antes mencionado, firmo:

NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FIRMA
VEGA SALAZAR SHEYLA LIZBETH	45425513	
MURO MAYANGA MARIO MARTIN	73370599	

Pimentel, 15 de junio de 2024

# REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACABADOS MARCELINO EIRLA -**

AUTOR

**Vega Salazar Sheyla Lizbeth Muro Mayanga Mario Martin**

RECuento DE PALABRAS

**11099 Words**

RECuento DE CARACTERES

**63913 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**40 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**108.3KB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 3, 2024 5:13 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 3, 2024 5:14 PM GMT-5**

## ● 23% de similitud general

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% 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

Resumen

### **Dedicatoria**

A Dios por ser mi guía, por brindarme luz en el camino, salud y sabiduría para lograr mis objetivos, mis metas.

A mis padres Eleodoro y Rosario quienes constantemente me apoyaron con su espíritu alentador para lograr con éxito la meta trazada.

A mis hermanas Jaqueline, Erika y Melissa quienes me brindaron su cariño y apoyo a lo largo de mi carrera.

A mi Hijo Aldhair, el motor de mi vida el cual hace que siga adelante cada día y no me rinda jamás.

### **Sheyla Vega Salazar**

Dar gracia a mis padres, por su amor incondicional y su apoyo moral que ha sido el pilar de este logro. También expreso mi gratitud a mis hermanos, quienes supieron brindarme su tiempo para escucharme y apoyarme.

Dedicatoria

**Mario Muro Mayanga**

## **Agradecimiento**

A mi asesor de tesis por brindarme su apoyo, su atención, dedicación, paciencia y asesoramiento durante el desarrollo de mi investigación. A mis maestros por el conocimiento adquirido a lo largo de los 5 años y también a la universidad por permitirme formarme con éxito. A mis padres por el apoyo incondicional y por estar conmigo en todo momento; toda mi gratitud para ellos, ya que han sido el pilar fundamental para culminar esta etapa.

## **La autora**

A mi asesor de tesis por brindarme su apoyo, su atención,  
A mi familia por permitirme llegar a que este momento tan especial en mi vida, que me han enseñado a valorarlo cada día, a mis padres quien con sus consejos y valores han sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

**El autor**

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Acabados Marcelino en Chiclayo, en el año 2024. Utilizando una metodología de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental y transversal, se incluyó a los 30 trabajadores de la empresa en la muestra poblacional. Los resultados, obtenidos a través de encuestas y análisis estadístico, muestran una relación positiva y moderada entre las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.652 y una significancia de 0.005. Además, se identificaron como deficientes los factores de identidad, desafío y estructura dentro del clima organizacional, y las dimensiones de capacitación, recompensa y trabajo en equipo en el desempeño laboral. En respuesta a estos hallazgos, se propone un sistema de recompensas, reconocimientos e incentivos, junto con un plan integral de capacitación que abarca aspectos inductivos, preventivos, correctivos y de desarrollo de carrera, con el objetivo de mejorar tanto el clima organizacional como el desempeño laboral de los empleados.

Palabras claves: Clima Organizacional, Comportamiento Organizacional, Desempeño Laboral.

## **Abstract**

The present research aims to analyze the relationship between Organizational Climate and Job Performance of the employees at Acabados Marcelino Company in Chiclayo, in the year 2024. Using a descriptive correlational methodology with a non-experimental and cross-sectional design, the study included all 30 employees of the company as the population sample. The results, obtained through surveys and statistical analysis, show a positive and moderate relationship between the variables, with a Spearman correlation coefficient of 0.652 and a significance level of 0.005. Additionally, factors such as identity, challenge, and structure within the organizational climate, and dimensions such as training, rewards, and teamwork in job performance, were identified as deficient. In response to these findings, a technical proposal is presented, including a system of rewards, recognitions, and incentives, along with a comprehensive training plan that covers inductive, preventive, corrective, and career development aspects, with the aim of improving both the organizational climate and the job performance of the employees.

Keywords: organizational climate, work environment, work performance.



## Índice de Contenido

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD .....	iii
REPORTE DE SIMILITUD.....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
Indice General .....	ix
Índice de Tablas .....	xi
Índice de Figuras .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Antecedentes del estudio .....	16
1.3. Teorías Relacionadas al Tema .....	21
1.4. Formulación del Problema.....	28
1.5. Justificación e Importancia .....	29
1.6 Hipótesis .....	29
1.7 Objetivos .....	30
1.7.1 Objetivo General .....	30
1.7.2 Objetivos Específicos .....	30
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	31
2.1 Tipo y Diseño de Investigación .....	31
2.2 Variables y Operacionalización .....	32
2.3 Población y Muestra .....	34
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	34
2.5 Procedimiento de análisis de datos .....	35
2.6 criterios Éticos.....	35
2.7 Criterios de rigor científico.....	35
III. RESULTADOS .....	36

3.1	Análisis e Interpretación de Resultados.....	36
3.2.	Discusión de Resultados .....	42
3.3.	Propuesta.....	45
Capítulo IV.	Conclusiones y Recomendaciones.....	54
4.1	Conclusiones.....	54
4.2	Recomendaciones.....	55
Referencias	.....	56
ANEXOS:	.....	59
Anexo 1:	Matriz de Consistencia.....	59
Anexo2:	Formato del Cuestionario.....	61
Anexo 3:	Validación de Instrumentos.....	65
Anexo 4:	Estadístico de Fiabilidad .....	80
Anexo 5:	Carta de Aceptación de la Empresa .....	81
Anexo 6:	Resolución de aprobación del Proyecto.....	82
Anexo 7:	Autorización del autor .....	83
Anexo 8:	Evidencias fotográficas .....	84
Anexo 9:	Acta de originalidad .....	86

## Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	33
Tabla 2 Variable Clima Organizacional .....	36
Tabla 3 Dimensiones de la Variable Clima Organizacional .....	36
Tabla 4 Variable Desempeño Laboral .....	38
Tabla 5 Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral .....	39
Tabla 6 Prueba de normalidad. ....	40
Tabla 7 Relación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral. ..	41
Tabla 8 Cronograma de actividades.....	47
Tabla 9 Sistema de recompensas que incluya bonificaciones trimestrales, reconocimientos mensuales y beneficios adicionales.....	50
Tabla 10 Criterios de rendimiento para acceder al sistema de recompensa y reconocimientos.....	51
Tabla 11 Costo Beneficio de la propuesta.....	52
Tabla 12 Relación Costo Beneficio de la propuesta .....	55

## Índice de Figuras

Figura 1 Variable Clima organizacional .....	36
Figura 2 Dimensiones de la variable Clima organizacional .....	37
Figura 3 Variable Desempeño laboral .....	38
Figura 4 Dimensiones de la variable desempeño laboral .....	39

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Una organización se define como un grupo de individuos que colaboran con el propósito de alcanzar metas compartidas. Por tanto, resulta esencial que las empresas presten una atención significativa a la gestión del clima organizacional. Esto se traduce en la creación de un entorno laboral en el cual los empleados puedan desenvolverse de manera armoniosa, siguiendo normas y valores compartidos, bajo la guía de estilos de liderazgo que orienten a la organización hacia la consecución de sus metas.

El Clima Organizacional, trata de la atmósfera interna de la empresa, un ambiente laboral positivo, promueve la comunicación efectiva, el respeto mutuo y la colaboración, tiende a fomentar un mejor rendimiento de los trabajadores. Cuando los empleados se sienten valorados y respaldados por la organización, es más probable que estén motivados y comprometidos en la consecución de los objetivos de la empresa (Pilligua & Arteaga, 2019).

Una organización que dedica esfuerzos a nutrir un ambiente saludable y alentador está mejor posicionada para alcanzar sus metas y objetivos, ya que un equipo motivado y comprometido tiende a ser más productivo y eficiente en sus tareas. Por lo tanto, el clima organizacional y el desempeño laboral están intrínsecamente relacionados, y su gestión adecuada puede marcar la diferencia en el éxito y la sostenibilidad de una empresa.

#### **A nivel Internacional**

Albrecht et al. (2019) a través de su investigación, señala que los empleados que laboran en empresas con un ambiente laboral apropiado tienen una mayor probabilidad de experimentar satisfacción y compromiso en su trabajo.

Ahmad et al. (2018) y Cygler et al. (2018) consideran la necesidad de comprender cómo el clima organizacional, que abarca las percepciones compartidas por los empleados y la interpretación que le dan a las políticas, prácticas y procedimientos en su lugar de trabajo, así como a los comportamientos relacionados con los recursos humanos, puede influir en el compromiso y la satisfacción de los empleados. Esta comprensión es esencial para mejorar la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en las organizaciones.

Rožman & Štrukelj (2021) manifiestan que las organizaciones exitosas deben reconocer que los elementos que componen el clima organizacional tienen un efecto positivo en el rendimiento laboral y la implicación de los empleados. Por ende, es esencial que las organizaciones lleguen a dominar completamente todos los procesos relacionados con su personal; debido al impacto que genera el clima organizacional en el compromiso de los trabajadores.

En Pakistán Atta et al. (2019) indican que existe una correlación positiva entre el ambiente laboral, la atmósfera propicia para la innovación y la cooperación, y el rendimiento de los trabajadores. Los investigadores también resaltan la importancia de la conexión entre el ambiente laboral y el desempeño del empleado, especialmente evidente en el sector de la salud. Además, señalan que existe una discrepancia entre las expectativas del empleado y lo que realmente el ambiente laboral facilita o brinda al trabajador. La investigación se centra en ambas variables de estudio, buscando establecer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral.

Palacios (2019) considera que el ambiente de trabajo en una organización como el rendimiento laboral son factores cruciales para alcanzar éxitos en las agencias, y se observa una fuerte correlación entre ellos. Se plantea que un clima organizacional positivo se traduce en un mejor desempeño laboral. Este estudio se vincula con la investigación actual, ya que se enfoca en analizar ambas variables, el clima organizacional y el rendimiento laboral, y busca identificar las dimensiones que resultan fundamentales para comprender la relación entre estas dos variables de estudio.

### **A Nivel Nacional**

En Perú la problemática no es ajena a este contexto, ya que investigaciones previas han destacado una relación significativa y positiva entre las variables en estudio, las cuales incluyen elementos como la inteligencia emocional y la motivación, formando parte de las dimensiones del clima organizacional. Además, es importante señalar que tanto el sector privado como el sector público en el país han demostrado un creciente interés por investigar estas variables, reflejado en el enfoque que diversas instituciones y organizaciones han dirigido hacia estos campos de estudio.

En el artículo de Penachi (2019) se resalta la existencia de una relación altamente

significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los empleados del Instituto Nacional de Defensa Civil. Esta relación se ve fuertemente influenciada por el ambiente tanto interno como externo, lo cual puede tener un impacto directo en el entorno de los trabajadores. Por lo tanto, resulta fundamental abordar la mejora de estos entornos mencionados para que la institución pueda alcanzar sus metas previstas y ofrecer un servicio eficiente y de alta calidad.

En su artículo, Mamani et al (2020) hacen hincapié en que existe una relación altamente significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral. Se destaca que cuanto mejor sea el comportamiento organizacional, mayor será el rendimiento general en el trabajo, y a la inversa, un clima organizacional deficiente se traduce en un menor desempeño laboral. Esta investigación se enfoca en las mismas variables que estamos observando, es decir, el clima organizacional y el rendimiento general en el proceso de trabajo, y demuestra una relación directa y altamente significativa entre ambas.

### **A Nivel Local**

La empresa de Acabados Marcelino EIRL se dedica a la fabricación y comercialización de acabados para la construcción, que incluyen una amplia gama de productos tales como revestimientos, cerámicas, porcelanatos, pisos laminados, mármoles, granitos y otros materiales de alta calidad para interiores y exteriores. La empresa se especializa en ofrecer soluciones estéticas y funcionales para viviendas, oficinas, comercios e instalaciones industriales, adaptándose a las necesidades y tendencias del mercado.

Además, la empresa proporciona servicios de instalación y mantenimiento de estos acabados, asegurando que sus clientes reciban productos de alta calidad, y un servicio integral que cubre desde la selección del material adecuado hasta su correcta colocación y posterior cuidado. Marcelino EIRL busca diferenciarse por su compromiso con la excelencia, generando satisfacción del cliente a través de productos innovadores y un servicio personalizado.

La empresa de acabados Marcelino EIRL enfrenta una serie de problemas críticos en su Clima Organizacional los cuales están relacionados principalmente con la estructura organizativa, la responsabilidad en el trabajo y las relaciones interpersonales.

Uno de los problemas más significativos es la falta de claridad en las reglas y normas de la empresa; esta ambigüedad genera confusión entre los empleados, quienes no tienen una comprensión clara de sus roles y responsabilidades. La ausencia de un estilo de liderazgo definido agrava esta situación, ya que los empleados no cuentan con una guía o dirección adecuada, lo que resulta en una falta de cohesión y orientación dentro de los equipos de trabajo.

Las relaciones interpersonales en la empresa también están deterioradas, se evidencian conflictos entre empleados y no se manejan de manera efectiva, creando un ambiente de trabajo tenso y hostil. Esta situación ha disminuido significativamente el sentido de identidad y pertenencia de los empleados hacia la empresa, lo cual podría reflejarse en una reducción en los niveles de productividad y en la falta de alineación entre los objetivos personales de los empleados y los objetivos de la organización.

Además, se observa que el Desempeño Laboral podría estar afectado la percepción de satisfacción en el trabajo. Esto puede conllevar problemas adicionales como la falta de trabajo en equipo, una ausencia de liderazgo efectivo y una capacitación insuficiente del personal. La administración de la empresa no ha implementado medidas efectivas para abordar estos problemas, y de seguir esa tendencia se podrían generar consecuencias negativas a largo plazo en el desempeño de los trabajadores y en el funcionamiento general de la organización. En este contexto, se plantea la necesidad de investigar si existe una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la sucursal Chiclayo de la Empresa de Acabados Marcelino EIRL.

## **1.2. Antecedentes del estudio**

### *Ámbito Internacional*

Obeng et al. (2021) El objetivo del estudio es examinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral de los empleados en bancos rurales y comunitarios. El estudio se basa en la teoría del intercambio social y la norma de reciprocidad para analizar esta relación. Se recopilaron 431 respuestas válidas a través de un cuestionario estructurado. Luego, se utilizó un análisis de regresión múltiple jerárquico para validar las hipótesis derivadas de la revisión de la literatura. Los



resultados sugieren que la gestión del clima organizacional, la pasión por el trabajo armonioso, el liderazgo y el coaching pueden desempeñar roles importantes en la mejora del DL en bancos rurales y comunitarios, y que estas relaciones son influenciadas por diversos factores y dinámicas.

Zamin y Hussin, (2021) en Pakistán, en su estudio de investigación, el propósito principal fue examinar la influencia de los estilos de liderazgo y el compromiso organizativo en el rendimiento laboral, considerando la mediación del compromiso organizativo. La metodología adoptada fue de naturaleza cuantitativa, utilizando un diseño transversal. La muestra, compuesta por 413 profesores de universidades públicas, fue seleccionada mediante una técnica de muestreo aleatorio estratificado. La recopilación de datos se llevó a cabo a través de una encuesta, y para el análisis se emplearon los programas SPSS-25 y Smart PLS-SEM-3.3. Los resultados obtenidos indicaron una conexión positiva y estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizativo con el rendimiento laboral.

Vásquez (2021) en México, en su artículo académico busca explicar los resultados de los artículos científicos de los países de Colombia, México, Perú, entre otros, sobre el clima organizativo dentro del sector público en América Latina entre 2016 y 2020. A través de una técnica cualitativa - descriptiva de diseño revisión documental que permitió la evaluación y análisis de 15 artículos académicos obtenidos de bases de datos científicas. La investigación reconoce los estilos de vida del individuo, la organización y los factores psicológicos organizacionales que sin demora afectan el clima de la empresa, cambiando la correlación entre el compromiso, la motivación y el clima organizativo. Además, se concluye que, la noción de un ambiente excesivo se relaciona con un alto nivel de satisfacción, por lo tanto, la suma de las dos variables genera un rendimiento general vital de los trabajadores.

Rossana y Floril (2021) en Ecuador, en su artículo académico cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el clima de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de las importantes empresas de supermercados del Ecuador”. Hizo uso del método cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. La unidad de análisis fueron 379 colaboradores de las tres importantes cadenas comerciales. La herramienta presentó una fiabilidad comprobada con un alfa de Cronbach de

0,977. La relación entre las variables, indicada por un coeficiente de Spearman de 0,294, se corroboró adicionalmente con la medida de adecuación KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Aunque la conexión entre sus componentes no es concluyente, las consecuencias adquiridas muestran que las cadenas más importantes de supermercados ecuatorianos son conscientes de la importancia de establecer ambientes adecuados para proporcionar un mejor ambiente en la organización, mejorar el desempeño y permitir que el colaborador como el empleador logren su mayor crecimiento.

Martínez y Palma (2019) en Nicaragua, en su tesis, tiene por objetivo determinar la incidencia del clima organizativo en el desempeño del personal de la Alcaldía Municipal de Matagalpa en el primer semestre del año 2019. El tipo de investigación es descriptiva mixta. La unidad de análisis la conformaron 720 trabajadores de la alcaldía, los hallazgos confirman la hipótesis del investigador. Sin embargo, señala que además del conocimiento, también son importantes la experiencia y habilidades, sin embargo, deben considerar otras cualidades como las aptitudes, motivos y rasgos, que, si aceptablemente son difíciles de detectar, son igualmente necesarios para alcanzar un desempeño eficiente, la motivación, trabajo en equipo, la información traducida en buena comunicación, satisfacción, liderazgo, entre otro.

#### *Ámbito Nacional*

Flores (2021) en Arequipa, en su estudio tuvo como objetivo principal investigar el Clima Organizacional y el rendimiento de los empleados de la empresa. La muestra es de 150 personas. El método utilizado es descriptivo-correlacional. Los hallazgos demuestran que “prevalece una relación entre las variables clima organizativo y rendimiento laboral. También, se evidenció que el clima organizativo dentro de la empresa es favorable para la integración, reconocimiento de las necesidades de estructura de la organización, las recompensas por el rendimiento laboral superior y que el DL global” de las personas de la agencia Cynkat en la empresa, el rendimiento global adaptativo, contextual, la conducta organizativa y laboral son ampliamente favorables en el máximo de los trabajadores.

La investigación de Olivera-Garay et al. (2021) tiene por objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Cotton Life”; tomando como unidad muestral a 80 trabajadores; la investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental-transeccional y carácter

correlacional-causal y a través de la encuesta se pudieron recolectar los siguientes resultados la influencia directa y positiva entre las variables de estudio, confirmando la hipótesis planteada por las investigadoras.

Chagraj et al. (2020) en Huaura, en su investigación tuvo por objetivo encontrar la influencia que tiene el clima organizativo y el desempeño laboral. La metodología usada fue correlacional, transversal de tipo descriptiva, porque se quiere conocer; siendo la muestra 40 trabajadores de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. Los resultados señalan que la percepción de los trabajadores es un clima favorable; el mismo que influye positivamente en su desempeño. Además, recomienda la promoción de un programa de mejora continua del clima organizacional.

Galarreta et al. (2020) en Lima, en su investigación tuvo por objetivo analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la Agencia Miraflores de Mibanco, Se recopiló información a través de un cuestionario para obtener datos cuantitativos. Además, se llevó a cabo una entrevista para obtener retroalimentación que permitiera mejorar los aspectos en los que la agencia no enfatiza. Se procesó la data utilizando el software Excel para crear gráficos y el programa SPSS para realizar análisis estadísticos. Los hallazgos revelan la existencia de una correlación positiva alta entre las variables, lo que confirma la influencia del clima organizacional en el desempeño; así también la motivación, la comunicación y el liderazgo también están relacionados con el desempeño laboral, indicando que estos factores son relevantes en el contexto de la agencia.

Peralta (2019) en Lima, en su tesis académica cuyo objetivo fue determinar el efecto que el clima organizativo tiene en el desempeño laboral de los trabajadores de una agencia de subcontratación. Los estudios se convierten en no experimentales, descriptivos y cuantitativos. La población de los estudios se compone de 90 personas cuya muestra de 39 empleados se convirtió en no probabilístico. Los resultados determinados han sido que el clima organizacional se asocia directamente con el desempeño laboral, la relación es considerable con  $r = 0.533$  todo esto debido a que algunos de los tamaños estudiados de cada una de las variables tienen una relación significativamente grande, resultando en una estrecha relación entre las variables señaladas.

Urbano (2018) en Huaraz, en su investigación cuyo objetivo fue evaluar el impacto del clima organizativo en los trabajadores; la investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental-transeccional y carácter correlacional-causal. Se hizo uso del censo, es decir se consideró a todos los colaboradores de la Administración Local de Agua Huaraz, durante el periodo 2016. Los hallazgos de la investigación determinan la existencia de una positiva relación entre las variables.

### *Ámbito Local*

García (2022) en su investigación tuvo por objetivo hallar la relación existente entre el clima organizativo y el desempeño laboral del personal de Tropa Servicio Militar Voluntario (PTSMV) N°7, destacado en el Departamento de Lambayeque durante el año 2021. El enfoque de esta investigación se caracteriza por su naturaleza cuantitativa, descriptiva y su diseño transversal y correlacional. Se recopiló información de una muestra de 103 individuos, los resultados obtenidos revelaron la existencia de una correlación positiva y fuerte entre los constructos de estudio, estos hallazgos indican que a medida que mejora el clima organizativo de los colaboradores, también mejora su desempeño laboral.

Heredia (2021) en su investigación tuvo por objetivo determinar si el clima organizacional impacta en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Lambayeque. La muestra se conformó por trabajadores de dicha institución, a quienes se les dirigió una encuesta diseñada para evaluar las dimensiones de ambas variables. Los resultados de esta correlación revelaron una relación sólida, con un valor de  $p < 0.01$  y una correlación de 0.934; llegando a la conclusión que existe una relación directa. Además, se observa que ambos se sitúan en un nivel intermedio, sin alcanzar un nivel óptimo. Por lo tanto, se sugiere que implementar programas y acciones dirigidas a mejorar el clima organizacional puede ser un enfoque efectivo para potenciar el desempeño general de la institución.

Correa (2021) en su tesis de grado tiene como propósito principal de este estudio consistió en evaluar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados que forman parte del Gobierno Regional de Lambayeque durante el año 2021. Para llevar a cabo esta investigación, se adoptó un enfoque de nivel básico con un diseño no experimental de tipo transversal y orientación explicativa,

utilizando métodos cuantitativos. La muestra la conformaron 26 empleados que pertenecen a la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Lambayeque. La data se obtuvo a través de la encuesta, en las cuales se plantearon afirmaciones relacionadas con las variables de interés. Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico revelaron una fuerte relación entre las variables estudiadas, esto indica que el clima organizacional ejerce una influencia significativa del 99.2% en el desempeño laboral de los empleados.

Callao (2020) en su tesis tiene como propósito principal de este estudio consistió en evaluar la influencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados que forman parte del Gobierno Regional de Lambayeque durante el año 2021. Para llevar a cabo esta investigación, se adoptó un enfoque de nivel básico con un diseño no experimental de tipo transversal y orientación explicativa, utilizando métodos cuantitativos. La muestra se compuso por 26 empleados que pertenecen a la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Lambayeque. La recopilación de datos se realizó a través de encuestas, en las cuales se plantearon afirmaciones relacionadas con las variables de interés; se concluye que existe relación significativa moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual impacta directamente en la calidad de la prestación de servicios y se infiere que, si el discernimiento del clima organizacional es negativo, el desempeño laboral general en el CNCS de Lambayeque también será deficiente.

Limo (2018) Lambayeque, tiene por objetivo general evaluar el impacto del compromiso organizativo en el desarrollo laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones en Lambayeque durante el año 2017; la metodología usada es cuantitativa, descriptiva – correlacional; la muestra fueron 320 trabajadores del PEOT. Los hallazgos concluyeron que existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores. Las dimensiones con mayor correlación encontrada han sido funciones, comportamiento y rendimiento de los trabajadores.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

#### **1.3.1. *Clima Organizacional***

Las teorías administrativas que han abordado la relación entre los empleados y las organizaciones desde diversas perspectivas a lo largo de la historia, han destacado la importancia de considerar a las personas en el contexto organizacional. Ganga et al. (2015) explora la necesidad de crear un ambiente laboral caracterizado por la buena convivencia y la armonía entre los empleados, considerándolo un sello distintivo del espacio de trabajo. Se considera que los empleados se sentirán más valorados, integrados y comprometidos con los objetivos de la organización si trabajan en un entorno sin desconfianza, chismes, aprensiones, prejuicios, control excesivo, falta de comunicación y autoritarismo, lo que probablemente se traducirá en un alto desempeño.

Kurt Lewin, el renombrado psicólogo social, introdujo un concepto fundamental en la investigación de las dinámicas organizacionales: la atmósfera o clima psicológico. De acuerdo con ello, Lewin, considera que es la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral y cómo esta percepción influye en su comportamiento y actitudes dentro de la organización. No la consideraba una mera opinión subjetiva, sino una realidad empírica que podía observarse y demostrarse de manera objetiva, al igual que cualquier hecho físico. Su importancia radica en el impacto tangible en la organización en su conjunto. Las opiniones de los empleados acerca de su entorno laboral no son meras conjeturas; estas percepciones afectan de manera significativa la forma en que se desempeñan y su nivel de compromiso. Lewin subraya que comprender y gestionar el clima organizacional es crucial para promover un ambiente de trabajo que motive, involucre y fomente un alto rendimiento.

En la década de 1950, surgió la Teoría de Sistemas, impulsada por el biólogo alemán Ludwig Von Bertalanffy. Este enfoque tiene como objetivo principal la integración de diversas disciplinas, tanto en el ámbito de las ciencias naturales como en el de las sociales basándose en el concepto de hombre funcional, que ve al individuo como un componente que desempeña un papel dentro de la organización y se relaciona con otros individuos como parte de un sistema abierto. En este contexto, el individuo realiza acciones y ocupa múltiples roles, al tiempo que mantiene expectativas en relación con los roles desempeñados por los demás participantes. Además, se esfuerza por comunicar sus propias expectativas a los demás. Esta interacción constante tiene el poder de cambiar o fortalecer los roles,

ya que, en las organizaciones, cada empleado cumple un papel que influye en todos los aspectos del funcionamiento de la organización (Hernández y Rodríguez, 1994, p. 139).

Finalmente, y para fines de la investigación se ha considerado el modelo de clima organizacional de Likert se basa en las investigaciones y teorías anteriores sobre el comportamiento organizacional y el clima de trabajo, Rensis Likert desarrolló su modelo en la década de 1960 como parte de su trabajo en la Escuela de Administración de la Universidad de Michigan. uno de los antecedentes importantes del modelo de Likert es la Teoría de Sistemas Sociales de la Organización, que se desarrolló en la Universidad de Michigan bajo la influencia de investigadores como Chester Barnard y Kurt Lewin. Esta teoría consideraba a las organizaciones como sistemas sociales complejos y se centraba en la interacción entre los individuos y su entorno organizacional (García, 2009).

Definiciones más recientes consideran al clima organizacional como sigue: Garzón y Fischer (2009) lo considera como “las opiniones vertidas por los miembros de una organización respecto a su entorno laboral, las interacciones entre los empleados y las normativas existentes afectan su labor. Por otro lado, Sandoval (2004) sostiene que todas las organizaciones comparten ciertas propiedades o características, aunque cada una tiene una serie exclusiva de estas propiedades y características. El entorno interno de la organización está compuesto por las personas que la conforman, siendo esto conceptualizado como el compromiso organizativo. Según Tejada y Giménez (2007), el mismo que se describe como la suma de atributos específicos que diferencian a una organización de otras, los cuales podrían ser estables a lo largo del tiempo y ejercen influencia en el comportamiento de los miembros que forman parte de la empresa.

De acuerdo a la teoría de Likert se presentan las siguientes dimensiones:

**Estructura:** La interpretación que los empleados tienen acerca de las políticas, procedimientos, trámites y demás aspectos que tienen lugar en su lugar de trabajo.

**Responsabilidad:** La percepción experimentada por los integrantes de una corporación en relación con la capacidad de tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades laborales.

**Recompensa:** La apreciación que los empleados tienen acerca de los reconocimientos y premios que obtienen por llevar a cabo eficazmente una tarea.

Desafío: La percepción de los trabajadores acerca de los retos presentes en su labor; la entidad fomenta la atracción por asumir riesgos con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.

Relaciones: Se fundamenta principalmente en el entorno laboral y en el establecimiento adecuado de relaciones entre compañeros y entre superiores y subordinados.

Cooperación: Es la percepción que los empleados tienen respecto al ambiente de ayuda que promueven los líderes y sus compañeros dentro del equipo, basado en la orientación mutua.

Normas: La percepción que los empleados tienen de las directrices y criterios establecidos por la empresa en relación con requisitos lógicos y consistentes.

Conflictos: Los individuos dentro de una organización enfrentan evaluaciones divergentes y necesitan discutir y resolver los problemas a medida que surgen. Las discrepancias son beneficiosas siempre y cuando se manejen adecuadamente y, de alguna manera, contribuyan a un mejor rendimiento global.

Identidad: La sensación que tiene el personal de formar parte de una organización, junto con el sentimiento de compartir metas que van más allá de las metas personales, alineándose con los objetivos de la empresa.

### **1.3.2. Desempeño Laboral**

La teoría del desempeño laboral se centra en entender y explicar cómo los individuos realizan sus tareas y cumplen con sus responsabilidades en un entorno de trabajo. Esta teoría es fundamental en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional, ya que busca comprender los factores que influyen en el rendimiento de los empleados y cómo se pueden optimizar para lograr un alto desempeño. A lo largo del tiempo, se han desarrollado diversas teorías y enfoques para comprender el desempeño laboral. Algunas de las teorías más destacadas citadas en Robbins (2018) incluyen:

A principios del siglo XX, Frederick Taylor introdujo la "Administración Científica", que se centraba en la eficiencia y la estandarización de las tareas. Taylor argumentó que, al optimizar los procesos, se podría mejorar el desempeño de los trabajadores. Esta teoría dio lugar a un enfoque más científico en la gestión.



En la década de 1930, Elton Mayo, en su experimento de la "Hawthorne Studies", subrayó que los aspectos sociales son muy importantes en el lugar de trabajo. Sus hallazgos sugirieron que factores como la interacción social y la atención a las necesidades emocionales de los empleados podrían influir en el desempeño. Kurt Lewin, en la década de 1940, introdujo la idea de "CO". Lewin argumentó que el ambiente psicológico en el trabajo tenía un impacto directo en el comportamiento de los empleados y, por ende, en el desempeño. Esta teoría subrayó la importancia de comprender y gestionar el clima organizacional para promover un entorno laboral motivador.

La Teoría de Sistemas, desarrollada por Ludwig Von Bertalanffy (1950) enfatizó la importancia de ver a la organización como un sistema complejo en el que las personas desempeñan roles interconectados. Esta perspectiva destacó cómo la interacción entre los individuos y el entorno organizacional influye en el desempeño. En la década de 1960, Rensis Likert desarrolló un "Modelo de clima organizacional" que consideraba dimensiones como la estructura, la responsabilidad, la recompensa y las relaciones. Este enfoque proporcionó una forma sistemática de comprender y medir el clima organizacional y su impacto en el desempeño. Más recientemente, la "Teoría del Comportamiento Organizacional" ha ganado prominencia. Esta teoría se centra en cómo la motivación, la comunicación, el liderazgo y la cultura organizacional influyen en el comportamiento de los empleados y, en última instancia, en el desempeño laboral. Autores contemporáneos como Stephen P. Robbins han contribuido a esta teoría.

Las organizaciones requieren individuos altamente efectivos para alcanzar sus metas, ofrecer los productos y servicios en los que se especializan y lograr una ventaja competitiva. El desempeño individual también es crucial a nivel personal, ya que cumplir con tareas y desempeñarse a un alto nivel puede generar satisfacción, sentimientos de competencia y orgullo. Por otro lado, el bajo desempeño y no alcanzar los objetivos pueden llevar a la insatisfacción e incluso a considerarlo como un fracaso personal. Además, el desempeño, especialmente cuando es reconocido por otros dentro de la organización, suele ser recompensado con beneficios financieros y otras ventajas. También es un requisito fundamental, aunque no el único, para el desarrollo profesional futuro y para tener éxito en el mercado laboral. Por lo general, aquellos con un alto desempeño tienen más

oportunidades de ascenso y mejores perspectivas profesionales en comparación con los que tienen un bajo desempeño (VanScotter, Motowidlo y Cross, 2000).

Faria (1995) conceptualiza el desempeño laboral como el producto de la conducta exhibida por los empleados en relación con las responsabilidades, deberes y actividades que comprenden su puesto de trabajo. Este desempeño se encuentra influenciado por un proceso de regulación o intermediación que se establece entre el individuo y la organización. En este contexto, se enfatiza la importancia de proporcionar una base sólida de estabilidad laboral a los nuevos empleados, adaptando los beneficios ofrecidos de manera apropiada según las características del cargo que van a ocupar. La calidad de esta estabilidad laboral se convierte en un factor determinante para medir la eficacia y prosperidad de una empresa.

La seguridad laboral proporciona a los trabajadores un sentido de tranquilidad, bienestar, incentivo y salud emocional. En este estado, los individuos se muestran más dispuestos a contribuir con un mayor esfuerzo y se enfocan en buscar oportunidades para avanzar tanto dentro de la organización como en la sociedad en general

Según Palaci (2005:237), en el ámbito del desempeño laboral existen varios elementos interrelacionados que influyen en la calidad de dicho desempeño. Estos factores, que se conectan y afectan mutuamente, son determinantes a la hora de lograr un rendimiento laboral óptimo o deficiente. Entre estos elementos destacan:

**Retribuciones monetarias y no monetarias:** La compensación financiera y las recompensas que los empleados reciben por su trabajo son de suma importancia en lo que respecta a su motivación y satisfacción en el trabajo. Un sistema de retribución que sea equitativo y competitivo puede ser un poderoso impulsor de un rendimiento laboral de calidad.

**Satisfacción con las tareas asignadas:** Cómo los empleados perciben sus responsabilidades y las tareas que se les asignan tiene un impacto significativo en su nivel de compromiso y, en última instancia, en su desempeño. La satisfacción en la ejecución de las tareas puede promover un mejor rendimiento.

**Habilidades y competencias necesarias:** La posesión de las habilidades y competencias requeridas para llevar a cabo las tareas asignadas es un factor crucial para obtener un buen rendimiento. La formación y el desarrollo de habilidades son aspectos fundamentales a considerar.

**Capacitación y desarrollo continuo:** Invertir en la capacitación y el desarrollo en curso de los empleados puede

aumentar su efectividad y contribuir a un mejor desempeño en sus puestos de trabajo. Factores motivacionales y conductuales del individuo: La motivación intrínseca y los comportamientos individuales desempeñan un papel destacado en el rendimiento laboral. La autodisciplina, la perseverancia y la orientación a metas pueden ejercer influencia sobre los resultados laborales. Clima Organizacional: El ambiente psicológico y emocional en la organización, puede moldear la percepción de los empleados y su nivel de compromiso. Un clima positivo y favorable suele estar relacionado con un mejor desempeño. Cultura organizacional: La cultura de la organización, que comprende sus valores, normas y creencias compartidas, puede afectar la relación de los empleados con sus labores y la organización en su conjunto. Expectativas del empleado: Las expectativas relacionadas con el desarrollo profesional, el reconocimiento y la satisfacción personal que tienen los empleados pueden incidir en su nivel de dedicación y desempeño en el trabajo.

Chiavenato, un conocido autor y experto en gestión y recursos humanos, ha realizado importantes contribuciones a la teoría y práctica de la administración. En sus obras, Chiavenato aborda el tema del DL desde una perspectiva de gestión de recursos humanos.

Según Chiavenato (2002), el rendimiento de un colaborador se define por cómo realiza sus actividades dentro de una organización, mostrando su comportamiento frente a metas establecidas y bajo supervisión, con la capacidad de ejecutar y finalizar tareas con alta calidad en un tiempo adecuado. Chiavenato argumenta que una gestión eficiente de recursos humanos, que incluya la creación de un entorno laboral motivador, el desarrollo de habilidades y la evaluación regular del desempeño, puede mejorar significativamente el desempeño laboral de los empleados. Proporciona herramientas como la evaluación de desempeño, la retroalimentación continua y la planificación de carreras como métodos efectivos para gestionar el rendimiento.

Dessler (2001) propone que el desempeño laboral se caracteriza por la evaluación que se realiza a un empleado, considerando su comportamiento y cumplimiento de los estándares establecidos por la organización para alcanzar los resultados esperados. Esta evaluación sirve como un medio para verificar el desempeño del empleado en sus funciones laborales.

Para fines de la investigación se han considerado las dimensiones del desempeño laboral según Chiavenato (2007):

a. Satisfacción en el trabajo: Se refiere al conjunto de emociones positivas o negativas con las que los empleados perciben su entorno laboral, influenciadas por factores como la naturaleza del trabajo y las relaciones dentro del equipo, la supervisión y la estructura organizacional.

b. Autoestima: Es el sentimiento de valoración personal que impulsa a los empleados a buscar reconocimiento dentro del grupo de trabajo y a aspirar a nuevos logros dentro de la empresa. La autoestima es crucial ya que fomenta oportunidades para que las personas demuestren sus habilidades y contribuyan de manera significativa.

c. Trabajo en equipo: Ocurre cuando los empleados colaboran de manera coordinada en actividades conjuntas, emergiendo liderazgo para facilitar el logro de objetivos comunes y mantener relaciones efectivas entre los miembros del equipo.

d. Formación del personal: Se refiere al proceso educativo dirigido a los empleados para mejorar su desempeño laboral. Los programas de formación tienen como objetivo principal proporcionar conocimientos específicos del trabajo y desarrollar habilidades que contribuyan a la eficiencia y efectividad en el cumplimiento de las responsabilidades laborales.

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **Problemas General:**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino – Chiclayo, 2024?

##### **Problemas específicos:**

¿Cuál es la situación del Clima Organizacional de la empresa de acabados Marcelino – Chiclayo, 2024?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino – Chiclayo, 2024?

¿Cuáles son los factores del desempeño laboral que se relacionan con los factores del clima organizacional de la empresa de acabados Marcelino – Chiclayo, 2024?

### **1.5. Justificación e Importancia**

La presente investigación se justifica teóricamente porque el estudio de la variable independiente clima organizacional constituye el éxito o fracaso de las organizaciones; permitiendo a los trabajadores mejorar su desempeño laboral. Es importante considerar que un buen clima organizacional es un factor determinante para lograr una eficiente gestión, al respecto Tejada y Giménez (2007) sostiene que existen dimensiones que permiten medir el clima organizacional dentro de la empresa u organización. Por otro lado, la consecuencia del clima organizacional se vislumbra como la disminución del desempeño laboral (variable dependiente); de acuerdo a lo propuesto por Chiavenato (2007) mide al desempeño laboral bajo cuatro dimensiones que permiten alcanzar el objetivo propuesto.

Metodológicamente la investigación es vista desde un enfoque correlacional descriptivo de diseño transversal no experimental; ello contribuye en la generación del conocimiento, así como servirá de antecedente para futuras investigaciones.

La justificación social se da en el ámbito de aplicación, debido que brindara a la empresa acabados Marcelino información relevante para ser implementada con el objetivo de lograr los fines institucionales. La solución de esta problemática contribuirá en la mejora empresarial.

### **1.6 Hipótesis**

**H1.** Existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino – Chiclayo, 2024.

**H0.** No Existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino – Chiclayo, 2024.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Acabados Marcelino EIRL- Chiclayo 2024.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

OE 1: Diagnosticar el clima organizacional de los trabajadores de la Empresa Acabados Marcelino EIRL- Chiclayo 2024.

OE 2: Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Acabados Marcelino EIRL- Chiclayo 2024.

OE 3: Determinar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Acabados Marcelino EIRL- Chiclayo 2024.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación

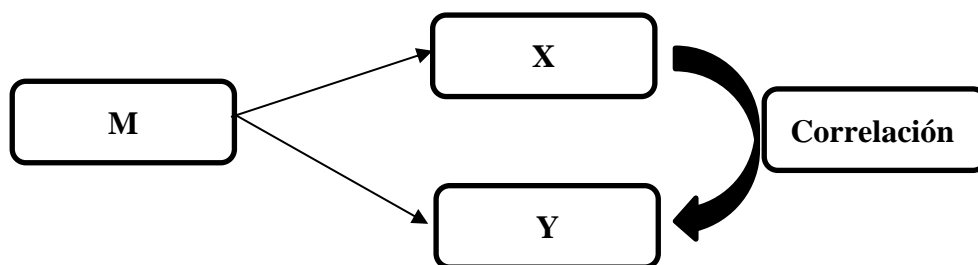
#### 2.1.1 Tipo de Investigación

El estudio fue descriptivo correlacional, ya que busco verificar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Según Hernández, Collado y Baptista (2014) las investigaciones correlacionales tienen como objetivo dar respuesta a las preguntas de una investigación, explorando las relaciones entre dos o más variables al medirlas por separado y luego analizar su correlación. Este estudio se enmarcó en un diseño no experimental de tipo transversal para el año 2020, lo que significa que se realizaron observaciones en el contexto natural sin manipulación deliberada de variables, enfocándose en el análisis de los fenómenos tal como ocurren (Hernández et al, 2014)

#### 2.1.2 Diseño de Investigación

Con respecto al diseño fue de tipo no experimental de enfoque transversal. Fue no experimental debido a que la información que se recoge se trabajará en el contexto natural tal cual nos proporciona la información de los involucrados no haciendo variar ni modificando los datos recogidos. De la misma forma fue transversal porque la información será recogida en un mismo lugar, mismo tiempo a través del cuestionario

*Diseño de la investigación*



*Nota. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014)*

Dónde:

**X**= Clima Organizacional

**Y**= Desempeño Laboral

**M**=Muestra

**r**= Correlación o Incidencia

## **2.2 Variables y Operacionalización**

### **2.2.1 Definición conceptual de las variables**

#### *Clima Organizacional*

Es esencialmente un conjunto de atributos que describen una organización, marcándola con distinciones respecto a otras entidades. Estos atributos tienden a ser relativamente perdurables a lo largo del tiempo y ejercen una influencia significativa en el comportamiento de los miembros que forman parte de la empresa (Tejada y Giménez, 2007).

#### *Desempeño Laboral*

Se refiere al rendimiento de un colaborador que lleva a cabo sus tareas dentro de una empresa. Constituye el comportamiento de los individuos en relación con los resultados en consonancia con los objetivos establecidos por la dirección. Implica la habilidad para llevar a cabo, ejecutar y concluir las actividades de manera eficiente, logrando mayor eficacia en un tiempo reducido y manteniendo altos estándares de calidad (Chiavenato, 2002).



**Tabla 1***Operacionalización de variables*

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>
<b>Clima Organizacional</b>	Estructura	Reglas Procedimientos Trámites	<b>Encuesta – Cuestionario</b>
	Responsabilidad	Sentimientos Autonomía Toma de decisiones	
	Recompensa	Percepción Recompensas Premios	
	Desafío	Sentimientos Riesgos Objetivos	
	Relaciones	Ambiente de trabajo Relaciones interpersonales	
	Cooperación	Espíritu de ayuda apoyo mutuo	
	Estándares	Percepción Normas y Parámetros	
	Conflictos	Opiniones Problemas	
	Identidad	Sentimientos Objetivos en Común	
<b>Desempeño Laboral</b>	Satisfacción del Trabajo	Sentimientos Percepción	<b>Encuesta – Cuestionario</b>
	Autoestima	Reconocimiento Habilidades Oportunidades	
	Trabajo en equipo	Liderazgo Relaciones interpersonales Cumplimiento de objetivos	
	Capacitación de personal	Formación Eficiencia Programas de capacitación	

## **2.3 Población y Muestra**

La población se define como el conjunto completo de elementos o individuos que comparten una característica específica relevante para la investigación. Esta característica los identifica en un área de interés y los hace sujetos de estudio (Sánchez et al, 2018). La población estuvo formada por 30 trabajadores de la empresa Acabados Marcelino EIRL.

Así también, por la disponibilidad de acceso a la población se consideró el censo, tomando a todos los miembros de la organización; no habiendo muestra, ni muestreo.

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### ***Encuesta***

La metodología de recopilación de datos consistió en la utilización de encuestas, definidas como un método para obtener información al interrogar a los participantes. Su objetivo es obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos derivados de un problema de investigación datos (López-Roldán & Fachelli, 2015). En esta técnica, el cuestionario se utilizó como instrumento principal para recopilar.

El instrumento utilizado será un cuestionario, diseñado con preguntas de selección múltiple mediante una escala de Likert, que consta de cinco categorías: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo. La variable independiente se evaluará mediante este cuestionario, que incluirá el número de preguntas detallado a continuación:

La variable dependiente DL se medirá a través del cuestionario, que incluirá el número de preguntas detallado a continuación. La evaluación del cuestionario para ambas variables se realizó utilizando el siguiente sistema de puntuación: malo, regular y bueno.

El proceso de validación de los instrumentos se realizará mediante la evaluación por parte de expertos, quienes valorarán aspectos como la pertinencia del instrumento y la coherencia entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.

## **2.5 Procedimiento de análisis de datos**

El análisis de datos se efectuará utilizando el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versión 26.0). Los datos procesados se derivarán de la base obtenida mediante los instrumentos de recolección de información. El software permitirá generar informes estadísticos que abarcarán medidas de tendencia central, como frecuencias y promedios, entre otros. Estos informes se mostrarán en la investigación mediante figuras y tablas interpretativas en las secciones de resultados y discusión.

## **2.6 criterios Éticos**

Los estándares contemplados en el estudio hacen referencia al "Código de Ética para la Investigación de la Universidad Señor de Sipán SAC", el cual tiene como objetivo asegurar que el desarrollo de la investigación se adhiera a los principios éticos establecidos por la normativa actual (Universidad Señor de Sipán, 2019). De acuerdo con Noreña et al., (2012), se incluyen criterios éticos como la confidencialidad, el consentimiento informado y la gestión de riesgos.

## **2.7 Criterios de rigor científico**

Según lo indicado por Noreña et al. (2012), los estándares de rigor científico que deben tenerse en cuenta en la investigación son la validez, relevancia, replicabilidad y neutralidad. Los instrumentos empleados para recopilar información serán evaluados por expertos, quienes considerarán estos criterios mencionados previamente.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis e Interpretación de Resultados

Para dar respuesta el objetivo específico 1: Diagnosticar el clima organizacional de los trabajadores de la empresa Acabados Marcelino EIRL- Chiclayo 2024

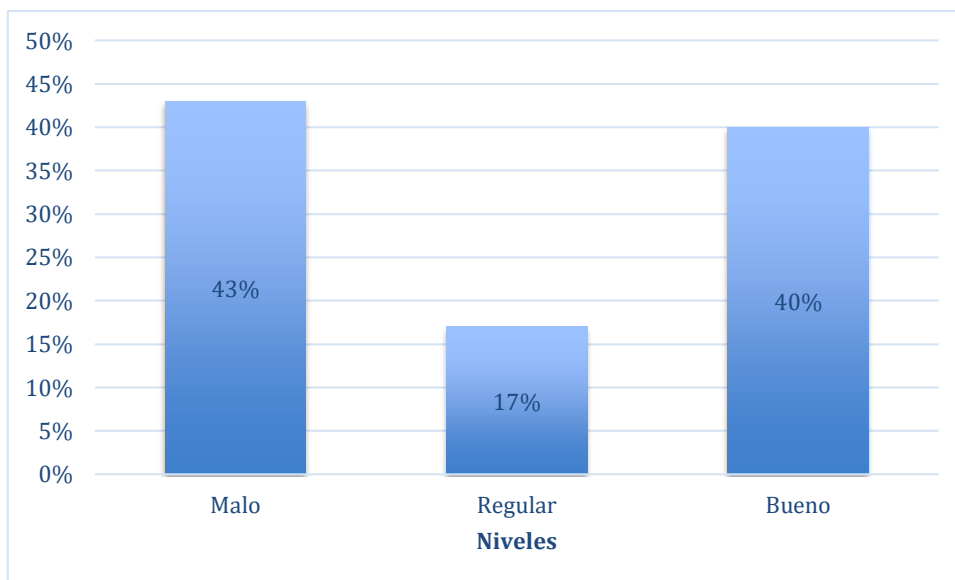
**Tabla 2**

*Variable Clima Organizacional*

Nivel	Frecuencias	Porcentajes
Malo	13	43%
Regular	5	17%
Bueno	12	40%
Total	30	100%

**Figura 1**

*Variable Clima organizacional*



**Nota.** La Tabla 2 y la Figura 1 reflejan la percepción general del clima organizacional según los encuestados. Se observa que un 43% considera que el clima organizacional es malo, mientras que un 40% lo califica como bueno, y el 17% restante lo percibe como regular. Estos resultados indican una división considerable entre los empleados, con una mayoría ligeramente inclinada hacia una percepción negativa.

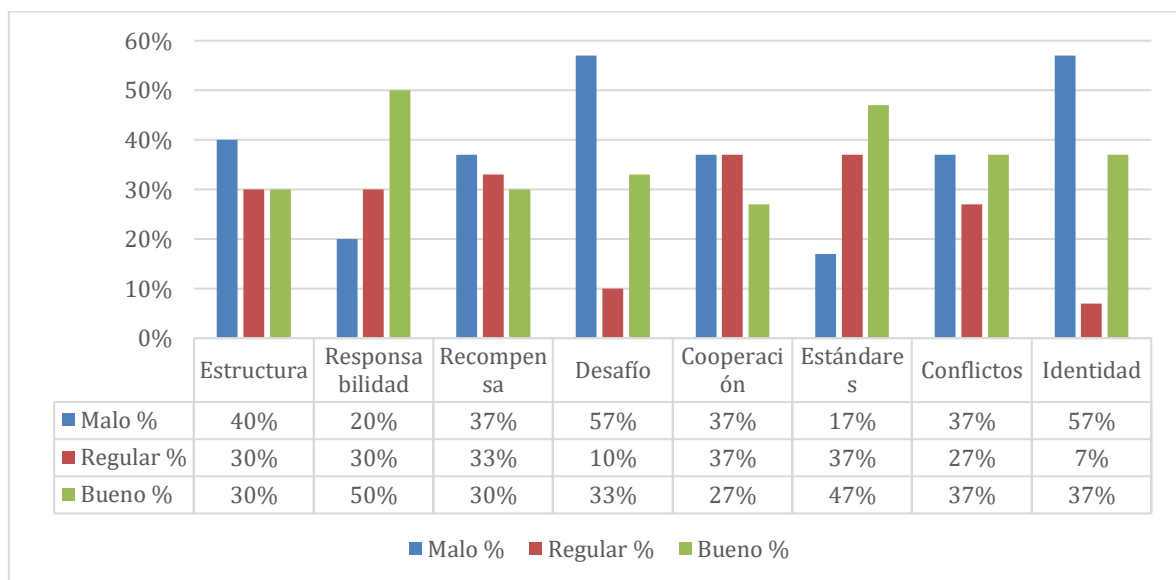
**Tabla 3**

*Dimensiones de la Variable Clima Organizacional*

Dimensión	Malo		Regular		Bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Estructura	12	40%	9	30%	9	30%	30	100%
Responsabilidad	6	20%	9	30%	15	50%	30	100%
Recompensa	11	37%	10	33%	9	30%	30	100%
Desafío	17	57%	3	10%	10	33%	30	100%
Cooperación	11	37%	11	37%	8	27%	30	100%
Estándares	5	17%	11	37%	14	47%	30	100%
Conflictos	11	37%	8	27%	11	37%	30	100%
Identidad	17	57%	2	7%	11	37%	30	100%

**Figura 2**

*Dimensiones de la variable Clima organizacional*



**Nota.** La tabla 3 y figura 2, presentan las dimensiones del clima organizacional, destacando que las dimensiones de responsabilidad y estándares muestran una percepción positiva que se alinea con el clima organizacional general, con un 50% y 47% respectivamente calificándolas como buenas. Sin embargo, dimensiones como estructura, recompensa, desafío, cooperación y especialmente identidad muestran discrepancias significativas, indicando áreas críticas que requieren atención y posible mejora para alinear la percepción general del clima organizacional con las expectativas y necesidades de los empleados.

Para dar respuesta el objetivo específico 2: Identificar el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Acabados Marcelino EIRL- Chiclayo 2024.

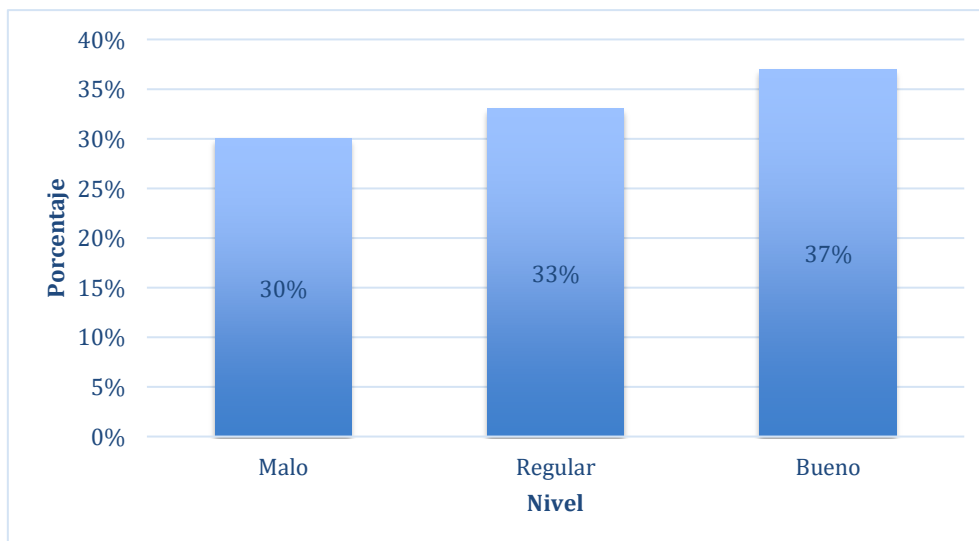
Para una mejor comprensión de cada dimensión de la variable DL se muestran la tabla 4, mostrada a continuación:

El resultado general de la Variable Desempeño Laboral

**Tabla 4**  
*Variable Desempeño Laboral*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Malo	9	30%
Regular	10	33%
Bueno	11	37%
Total	30	100,0

**Figura 3**  
*Variable Desempeño laboral*



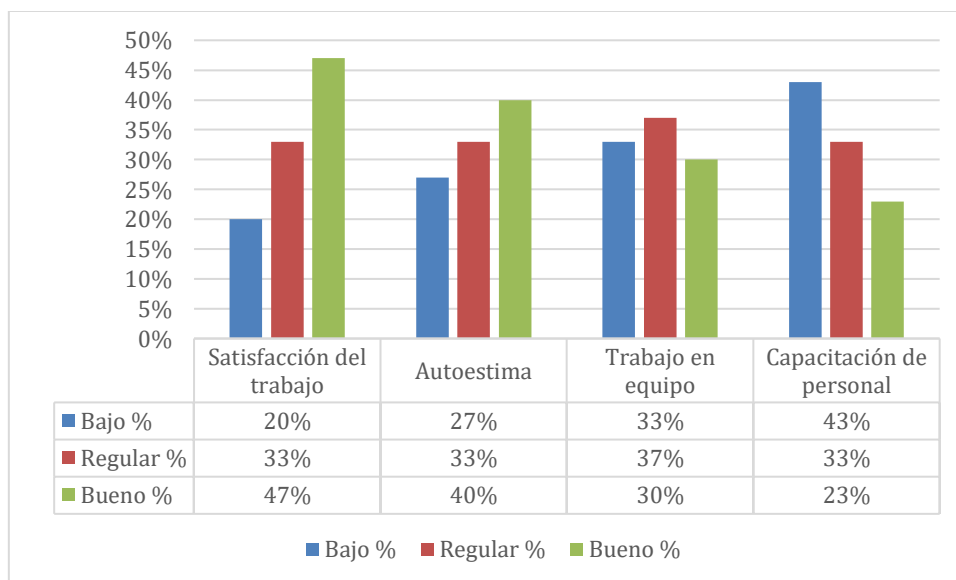
**Nota.** Con respecto a la variable desempeño laboral, la tabla 4 y figura 3, muestran que, los encuestados consideran que el 37% de los empleados perciben el desempeño laboral como bueno, seguido por un 33% que lo considera regular y un 30% que lo evalúa como malo. Esta distribución refleja una mayoría relativa de percepciones positivas sobre el desempeño general; sin embargo, se observa que

existe una proporción significativa que lo considera en el rango malo a regular, siendo 30% y 33% respectivamente.

**Tabla 5**  
*Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral*

Dimensión	Bajo		Regular		Bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Satisfacción del trabajo	6	20%	10	33%	14	47%	30	100%
Autoestima	8	27%	10	33%	12	40%	30	100%
Trabajo en equipo	10	33%	11	37%	9	30%	30	100%
Capacitación de personal	13	43%	10	33%	7	23%	30	100%

**Figura 4**  
*Dimensiones de la variable desempeño laboral*



**Nota.** La tabla 5 y figura 4, muestran a detalle las dimensiones del desempeño laboral, observándose las percepciones de los empleados en cuanto a la satisfacción del trabajo, el 47% de los empleados la consideran buena, seguido por un 33% que la percibe como regular y un 20% que la evalúa como baja. La autoestima muestra un 40% de percepción buena, con un 33% que la considera regular y un 27% que la evalúa como baja. En términos de trabajo en equipo, el 37% lo percibe como bueno, seguido por un 30% que lo evalúa como regular y un 33%

que lo considera bajo. La capacitación de personal refleja un 43% de percepción baja, un 33% que la considera regular y un 23% que la evalúa como buena. Estas cifras indican áreas específicas donde los empleados muestran niveles variables de satisfacción y preocupación, subrayando la importancia de abordar cada dimensión para mejorar el ambiente laboral y fortalecer la colaboración y desarrollo profesional dentro de la organización.

Para dar respuesta el objetivo específico 3: Determinar el coeficiente de correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Acabados Marcelino EIRL- Chiclayo 2024.

Se aplicó la prueba normalidad, para conocer la existencia o no de la distribución normal y con ello identificar al estadístico de correlación correcto.

**Ho:** Existe distribución normal

**Ha:** No existe distribución

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CO	,855	30	,000
DL	,858	30	,000

*Nota.* Información obtenida por IBM SPSS Statistics 25.

**Criterio para evaluar:** Dado el valor de Sig de 0,000 el cual es menor a 0.05, se concluye que no existe distribución normal. Debido a que es un modelo estadístico no paramétrico.

La Tabla 6 muestra el estadístico Shapiro-Wilk, el cual se utiliza en este estudio debido al tamaño de la muestra, que es menor a 50 individuos. Además, el hecho de que el valor de significancia ( $p < 0,05$ ) sea menor para ambas variables indica que no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se optará por la prueba de Rho de Spearman, adecuada para investigaciones que no asumen normalidad en la distribución de los datos.



**Tabla 7***Relación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral.*

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	CO	Coeficiente de correlación	1.000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,005
	DL	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,652**	1.000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		<b>N</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

*Nota.* Información obtenida por IBM SPSS Statistics 25.

**Contrastación de hipótesis**

**H1.** Existe una positiva y significativa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024

**H0.** No Existe una positiva y significativa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024.

Basándose en la información proporcionada y en los resultados de la tabla xx, se muestra la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. El coeficiente de correlación es 0.652, indicando una correlación positiva moderada. Este valor es significativo con un nivel de significancia bilateral de 0.005, lo que sugiere que la relación observada no es producto del azar. Esto significa que mejoras en el clima organizacional están asociadas con mejoras en el desempeño laboral de los empleados, y viceversa. Los resultados muestran que un buen clima organizacional tiende a correlacionarse con un mejor desempeño laboral, resaltando la importancia de mantener un ambiente de trabajo positivo para optimizar los resultados de los empleados.

### 3.2. Discusión de Resultados

Con respecto al objetivo general “Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024”; los hallazgos muestran una correlación positiva moderada ( $Rho$  Spearman = 0,652) entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores. La relación positiva representa que un mejor clima organizacional se asocia con un desempeño laboral más positivo. Los resultados respaldan la teoría del Clima Organizacional, que sostiene que la percepción compartida de los empleados sobre su entorno de trabajo influye en su comportamiento y desempeño; la correlación positiva entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral confirma la importancia de un clima positivo para un rendimiento laboral efectivo. La dimensión de satisfacción en el trabajo se relaciona con la teoría de la Satisfacción Laboral, que manifiesta que la satisfacción de los empleados afecta su productividad y retención. El hallazgo de la investigación muestra que un 37% considera bueno este aspecto respalda la idea de que la satisfacción laboral contribuye al desempeño positivo. Investigaciones previas han destacado la importancia de un buen clima organizacional y su impacto en el rendimiento laboral, esto es consistente con investigaciones previas y teorías específicas, respaldando la noción ampliamente aceptada de que un entorno laboral positivo está vinculado positivamente con el rendimiento laboral. La correlación positiva encontrada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en este estudio respalda la teoría de que un ambiente laboral saludable se traduce en un mejor desempeño laboral (Doe, 2019; Smith et al., 2017). La significancia estadística ( $Rho$  de Spearman = 0,652,  $p = 0,005$ ) es coherente con investigaciones anteriores que han destacado esta relación positiva (Johnson & Williams, 2020).

La atención a dimensiones específicas del clima organizacional, como la satisfacción en el trabajo, la autoestima y la cooperación, es consistente con estudios que manifiestan la particularidad de factores dentro del clima organizacional, los cuales impactan directamente en el rendimiento laboral (Brown, 2018; Wang & Groen, 2017). La literatura previa ha señalado que aspectos como la satisfacción laboral son predictores clave del rendimiento individual (Robbins, 2016).

Con respecto al objetivo específico “Diagnosticar el clima organizacional de los trabajadores de la empresa acabados Marcelino - Chiclayo 2021”; se observa que el 40% de los trabajadores evalúan positivamente el clima organizacional, mientras que el 17% lo considera regular y el 43% lo percibe como malo. Al comparar la dimensión de estructura con investigaciones anteriores, se observa una alineación consistente. El 40% de los encuestados considera que la estructura organizacional es mala, al respecto Jones (2017) resalta la importancia de una comprensión clara de las reglas y objetivos de la empresa, las mismas que contribuye a un clima organizacional positivo. Contrastando estos resultados, surge una discrepancia en la dimensión Identidad, donde el 35% de los empleados la percibe como buena, este desacuerdo confirma lo mostrado en la dimensión estructura organizacional que a pesar de tener una calificación de buena de 30% existe poca claridad y efectividad sobre la estructura organizativa; además con respecto a la dimensión identidad indica una discrepancia notable, con una mayoría de empleados sintiendo que la identidad de la organización no está claramente definida o no se alinea con sus valores y difiere de teorías que resaltan la importancia de la identificación y conexión emocional para un clima organizacional saludable (Brown, 2020). En este contexto, es esencial destacar que, a pesar del porcentaje favorable, la identificación de correlaciones entre las dimensiones de recompensa, cooperación y conflictos propone que el análisis detallado de estas áreas específicas revela aspectos cruciales para la mejora del clima organizacional especialmente en las dimensiones de estructura, recompensa, desafío y especialmente identidad. Este hallazgo está en línea con investigaciones previas de Zamin y Hussin (2021), Flores (2021), Chagray et al. (2020), y Limo (2018), quienes han demostrado la influencia significativa del clima organizacional en dimensiones como la responsabilidad, recompensa y reconocimiento, así como en las necesidades estructurales de la organización.

En relación al objetivo específico 2 “Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa acabados Marcelino – Chiclayo, 2024”, los resultados indican que el 37% de los encuestados califica su desempeño en un nivel bueno, mientras que el 30% lo percibe como malo. Estos hallazgos ofrecen una visión inicial del rendimiento laboral en la empresa y señalan áreas que podrían necesitar intervención para mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral. La dimensión de

Capacitación es considerada como un punto fuerte, con una alta correlación con la percepción general del desempeño laboral. Los empleados aprecian la inversión de la empresa en su desarrollo a través de programas de capacitación, lo que sugiere que existe un enfoque apreciable en la mejora de habilidades y conocimientos. La dimensión de satisfacción en el trabajo también se destaca, con el 55% de los encuestados clasificándola como buena. Sin embargo, el 22% que la evalúa como mala destaca un área de preocupación. La correlación significativa entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral refuerza la importancia de abordar los factores que contribuyen a la insatisfacción para mejorar el rendimiento laboral. Asimismo, la dimensión de Autoestima, se refiere a la autovaloración que los empleados tienen sobre sus capacidades y su valor dentro del entorno laboral, indicando que el 37% considera como buena; se muestra como otra área crucial vinculada al desempeño laboral, evidenciando una correlación significativa. Los resultados evidencian que factores como el acceso a oportunidades de promoción y la relación directa entre el cumplimiento de objetivos y la remuneración impactan directamente en la autoestima de los empleados y, por ende, en su desempeño laboral. Estos hallazgos encuentran respaldo en las afirmaciones de Martínez y Palma (2019), quienes destacan la importancia de aspectos cualitativos como la autoestima y la satisfacción laboral junto con la formación para un desempeño laboral eficiente. Además, concuerdan con las observaciones de Flores (2021), quien resalta que el desempeño laboral óptimo beneficia tanto a los trabajadores como a la empresa en general.

Con respecto al objetivo específico 3: “Determinar el coeficiente de correlación entre el desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa acabados Marcelino - Chiclayo 2024”, la evaluación del coeficiente de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral revela una correlación positiva significativa ( $Rho$  de Spearman = 0,652,  $p = 0,005$ ). Este resultado respalda la hipótesis de que existe una relación positiva entre las variables de estudio. Siendo congruente con la literatura existente que destaca la importancia de un clima organizacional saludable para el rendimiento laboral óptimo (Zamin y Hussin, 2021; Haugsnes, 2016). La correlación encontrada se sitúa dentro del rango moderado (0,5 - 0,75), sugiriendo que, aunque existe una relación, hay otros factores que también pueden influir en el desempeño laboral.

La prueba de normalidad aplicada a ambas variables muestra que los datos no siguen una distribución normal; por lo tanto, la elección de la prueba de Rho de Spearman, una prueba no paramétrica, es apropiada para este estudio. Los resultados respaldan la noción de que un ambiente de trabajo positivo, reflejado en un clima organizacional favorable, contribuye significativamente al rendimiento laboral de los empleados, este hallazgo es coherente con la investigación previa que destaca la influencia directa del clima organizacional en dimensiones clave del trabajo, como la satisfacción laboral y el compromiso (Zamin y Hussin, 2021).

En consonancia con la literatura, estos resultados enfatizan la importancia de la gestión del clima organizacional como estrategia para mejorar el rendimiento laboral en la sucursal. La atención a dimensiones específicas del clima organizacional, como recompensa, cooperación y conflictos, resulta ser esencial para fortalecer aún más la relación positiva identificada en este estudio.

### **3.3. Propuesta**

#### **3.3.1. *Fundamentación***

La investigación evidencia una relación positiva y moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa acabados Marcelino – Chiclayo, 2024; asimismo se han encontrado que en la variable clima organizacional, la dimensión recompensa, identidad y desafío; es percibida dentro del rango medio bajo, del mismo modo el estudio evidencia que los trabajadores no se encuentran identificados con la empresa. Por otro lado, con respecto a la variable desempeño laboral existen factores como trabajo en equipo y capacitación de personal, han sido percibidos como deficientes en la empresa.

Siendo estos aspectos importantes para el logro de los objetivos de la empresa, se presenta una propuesta técnica con el objetivo de mejorar los factores antes mencionados que permitirán mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino – Chiclayo, 2024.

#### **3.3.2. *Objetivo general y específicos***

##### **Objetivo General**

- Proponer estrategias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa acabados Marcelino – Chiclayo, 2024.

Objetivos Específicos

- Proponer un sistema de recompensas, reconocimientos e incentivos para los trabajadores de empresa acabados Marcelino – Chiclayo, 2024.

- Proponer un plan de capacitación para los trabajadores de la empresa acabados Marcelino – Chiclayo, 2024

**3.3.3. Cronograma de actividades**

Se proponen actividades sobre la implementación de un sistema de recompensas, reconocimientos e incentivos; así como un plan de capacitación que se orienta a capacitar en cuatro aspectos importantes, desde la inducción, prevención, corrección, y desarrollo de línea de carrera. Estas acciones buscan mejorar el clima organizacional e incrementar la motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa acabados Marcelino – Chiclayo, 2024.

**Tabla 8**

*Cronograma de actividades*

Objetivo general: Proponer estrategias para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa acabados Marcelino - Chiclayo 2024								
Objetivos específicos	Actividades	Qué	Cómo	Para qué	Medio de verificación	Responsable	Fecha	
Proponer un sistema de recompensas, reconocimientos e incentivos para los trabajadores de empresa acabados Marcelino – Chiclayo, 2024.	Identificar las necesidades y preferencias de los empleados en términos de recompensas e incentivos.	Realizar encuestas y entrevistas para recopilar información sobre las preferencias de los empleados.	Utilizar encuestas electrónicas y entrevistas presenciales para obtener retroalimentación directa.	Obtener información detallada sobre las preferencias de los empleados para personalizar el sistema de recompensas.	Reporte de análisis de necesidades que destaque las preferencias y expectativas de los empleados.	Recursos Humanos	Ene – Feb.	
	Diseñar un sistema de recompensas que incluya bonificaciones trimestrales, reconocimientos mensuales y beneficios adicionales.	Desarrollar un documento detallado que especifique los tipos de recompensas, criterios de elegibilidad y procesos de entrega.	Consultar con expertos en recursos humanos y diseñadores gráficos para crear un documento atractivo y fácil de entender.	Establecer un marco claro y transparente para las recompensas que motive a los empleados.	Documento del sistema de recompensas que proporcione pautas claras y detalladas.	Gerente de Recursos Humanos	Feb - Marz	
	Establecer criterios de rendimiento claros para determinar quiénes recibirán reconocimientos y recompensas.	Revisar y definir estándares de rendimiento mensurables en colaboración con los gerentes de departamento.	Organizar sesiones de trabajo con gerentes de departamento para definir criterios específicos y medibles.	Establecer expectativas claras y alinear los estándares de rendimiento con los objetivos de la empresa.	Documento de criterios de rendimiento que establezca claramente las expectativas.	Gerentes de Departamento, Recursos Humanos		

	Comunicar de manera efectiva el nuevo sistema a todos los empleados.	Organizar reuniones informativas, crear presentaciones visuales y distribuir material impreso.	Designar a un equipo de comunicaciones para planificar y ejecutar las actividades de comunicación.	Asegurar que todos los empleados estén informados y comprendan el nuevo sistema de recompensas.	Confirmación de asistencia a las reuniones y retroalimentación positiva de los empleados.	Dpto. de Comunicaciones	Abril
Objetivos	Actividades	Qué	Cómo	Para qué	Medio de verificación	Responsable	Fecha
Proponer un plan de capacitación para los trabajadores de la empresa acabados Marcelino – Chiclayo, 2024	* Capacitar a jefes y subordinados	* Capacitación inductiva	<p>Sesiones introductorias sobre la historia, valores y objetivos de la empresa acabados Marcelino.</p> <p>Presentación de la estructura organizacional y roles específicos.</p> <p>Introducción a las políticas y procedimientos de la empresa.</p> <p>Sesiones de actualización sobre regulaciones comerciales y fiscales.</p> <p>Información sobre mejores prácticas en servicio al cliente y gestión de conflictos.</p> <p>Formación en salud y seguridad en el lugar de trabajo.</p>	<p>* Proveer conocimientos y desarrollar habilidades</p> <p>* Preparar al personal acerca de las nuevas tecnologías, productos y servicios.</p>	* Actas de capacitación	Recursos humanos	<p>Inicio de vínculo laboral</p> <p>* Permanente</p>



	Identificación y abordaje de problemas de desempeño específicos.		
* Capacitación correctiva	Sesiones de desarrollo de habilidades para superar deficiencias identificadas.	* Solucionar problemas identificados en el personal	* Mensual
	Implementación de estrategias para mejorar la efectividad individual y del equipo.		
	Evaluación de habilidades y aspiraciones de carrera individuales.		
* Capacitación para desarrollo de carrera	Sesiones de planificación de carrera y establecimiento de metas.	* Brindar oportunidades de desarrollo personal	* semestral
	Identificación de oportunidades de desarrollo, como programas de mentoría y cursos especializados.		
	Sesiones de desarrollo de habilidades blandas, como liderazgo y comunicación.	*Facilitar un entorno de aprendizaje continuo que promueva el desarrollo de habilidades blandas, mejore la calidad de vida laboral y fomente la colaboración y el liderazgo efectivo.	
Programa Continuo de desarrollo personal y profesional	Programas de bienestar y gestión del estrés.		*trimestral
	Facilitación de actividades que fomenten el trabajo en equipo y la colaboración.		

## Tabla 9

*Sistema de recompensas que incluya bonificaciones trimestrales, reconocimientos mensuales y beneficios adicionales*

**Objetivo:** El propósito fundamental de este sistema es reconocer y recompensar el desempeño excepcional y el compromiso de los empleados, creando un ambiente laboral motivador y gratificante.

---

### **Tipos de Recompensas y reconocimientos**

---

**Bonificaciones Trimestrales:**

Monto y criterios de elegibilidad detallados.

Procedimientos para la aprobación y entrega de bonificaciones.

**Reconocimientos Mensuales:**

Tipos de reconocimientos (ej. "Empleado del Mes", "Logro Destacado").

Criterios específicos para cada tipo de reconocimiento.

**Beneficios Adicionales:**

Lista detallada de beneficios adicionales disponibles.

Criterios de elegibilidad para acceder a beneficios adicionales.

---

### **Proceso de Implementación:**

---

**Consulta y Colaboración:**

Colaboración con expertos en recursos humanos para validar y ajustar los criterios de elegibilidad.

Consulta con diseñadores gráficos para crear un documento visualmente atractivo.

**Marco Claro y Transparente:**

Establecimiento de un marco que vincule claramente el desempeño con las recompensas.

Descripción de la frecuencia y procesos de entrega de cada tipo de recompensa.

**Documentación Final del Sistema:**

Creación de un documento detallado y visualmente atractivo que compendie todas las especificaciones del sistema de recompensas.

Inclusión de ejemplos y casos prácticos para ilustrar el proceso.

---

### **Comunicación y Presentación:**

---

**Reuniones Informativas:**

Organización de sesiones para presentar el nuevo sistema a todos los empleados.

Aclaración de dudas y respuesta a preguntas.

**Material Visual y Impreso:**

Desarrollo de presentaciones visuales para respaldar las reuniones informativas.

Creación de material impreso para distribuir entre los empleados.

---

## Tabla 10

*Criterios de rendimiento para acceder al sistema de recompensa y reconocimientos*

---

### **Criterios de Rendimiento:**

---

#### **Ventas y Crecimiento de Ingresos:**

Cumplimiento de cuotas de ventas establecidas para cada período.

Logro de un incremento específico en las ventas en comparación con periodos anteriores.

Desarrollo activo de nuevos clientes y la capacidad para retener a los clientes existentes.

#### **Margen de Ganancia y Rentabilidad:**

Mantenimiento o mejora del margen de ganancia en cada transacción.

Cumplimiento de los objetivos de rentabilidad establecidos por la empresa.

#### **Satisfacción del Cliente:**

Mantenimiento de altos niveles de satisfacción del cliente mediante encuestas y retroalimentación.

Solución eficiente de problemas de los clientes y manejo efectivo de quejas.

#### **Cumplimiento Normativo:**

Adherencia estricta a todas las regulaciones comerciales y fiscales aplicables.

Mantenimiento de altos estándares éticos y legales en todas las transacciones comerciales.

---

### 3.3.4. Costo – Beneficio de la propuesta

Las acciones planteadas generan beneficios para la empresa dado que existirán mejores relaciones laborales, menor tasa de absentismo, cumplir los objetivos organizacionales, mejorar los resultados de las evaluaciones de desempeño, crear y/o fortalecer la identidad del trabajador hacia la empresa. Los costos por actividad se detallan a continuación.

**Tabla 11**

*Costo Beneficio de la propuesta*

Actividades	Responsable	Presupuesto	
* Implementar canales de comunicación		2500	Especialista en redes de comunicación
* Realizar actividades de integración	Gerente de tienda	3850	asignar un presupuesto de 35 soles por persona para integración en fechas como aniversario de tienda, día del trabajador, día de la madre, día del padre, Fiestas navideñas.
* Crear un muro de la fama		500	Materiales
* Premiar a los trabajadores con vales de consumo, o un día libre	Gerente de tienda	1200	1 vale de consumo de 100 soles por cada mes para el mejor empleado
* Capacitación inductiva		2500	
* Capacitación preventiva		2500	
* Capacitación correctiva	Recursos humanos	2500	Suscribir convenios con instituciones especialistas, como universidades, consultorías, entre otros.
* Capacitación para desarrollo de carrera		2500	
<b>TOTAL</b>		<b>18050</b>	

La propuesta genera un costo de 18050 y se estima que generara un incremento en las ventas de 10%, siendo que las ventas de la empresa para el año 2023 han sido de 180,000 soles la relación costo beneficio será de:

**Tabla 12***Relación Costo - Beneficio de la propuesta*

<b>Descripción</b>	<b>Detalle</b>
Ingreso total año 2023	1800000
Incremento esperado 2024	10%
costo de la propuesta	18050
Incremento de los ingresos	180000
Relación B/C	180000/18050
<b>Relación B/C</b>	<b>9.97</b>

Según la tabla anterior el Costo beneficio sería de 9.97 lo que significa que la propuesta es viable, debido a que es un valor mayor a la unidad.

## Capítulo IV. Conclusiones y Recomendaciones

### 4.1 Conclusiones

- 1- Se concluye que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa acabados Marcelino – Chiclayo, 2024.
- 2- El clima organizacional de la empresa acabados Marcelino – Chiclayo, 2024; es percibido por los trabajadores como malo; sin embargo, existen dimensiones que deben ponerse especial atención como la dimensión recompensa, se considera a los premios y reconocimientos otorgados por la empresa; en cuanto a la dimensión conflictos más de la mitad se encuentra en el rango medio – bajo; el estudio concluye además falta de identidad de los trabajadores con la empresa, la cual es percibida por los trabajadores en el rango bajo, en este aspecto se considera al compromiso del empleado con la organización evidenciando falta de alineación de los objetivos personales con los objetivos de la empresa.
- 3- El desempeño laboral es percibido como bueno por el 37% de los trabajadores, siendo la satisfacción del trabajo el mejor valorado; sin embargo, se confirma los factores como la falta de sentimiento de reconocimiento, así como equidad en las oportunidades; y capacitación de personal deben ser considerados por la empresa dado que afectan en el desempeño de los trabajadores; la formación y programas de capacitación indispensable para alcanzar la eficiencia en el logro de los objetivos.
- 4- La investigación concluye que existe un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,652 indicando una correlación positiva moderada, siendo el factor Sig. (bilateral) es 0.005 aceptando la hipótesis alterna  $H_1$ . Existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino – Chiclayo, 2024.

## **4.2 Recomendaciones**

- 1- Se recomienda a la Empresa acabados Marcelino, realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional, dado que la investigación muestra que existe una relación positiva entre las variables, monitorear estas variables de manera continua para mantener un ambiente de trabajo saludable.
- 2- Se recomienda aplicar estrategias para la mejora en el desempeño laboral, en las dimensiones como reconocimiento y recompensa, los cuales motivan a los trabajadores; asimismo como potenciar el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados hacia la empresa.
- 3- Se recomienda realizar capacitaciones constantes y fomentando el trabajo en equipo, así como el crecimiento profesional de sus trabajadores lo cual generara compromiso con la empresa.
- 4- Se recomienda mejorar la comunicación interna, la cual debe ser abierta y asertiva, alinear los objetivos personales con los empresariales, ofrecer capacitaciones constantes y promover la equidad en el entorno laboral para mejorar el desempeño, compromiso y lealtad de los empleados.

## Referencias

- Ahmad, KZB, Jasimuddin, SM y Kee, WL (2018). Clima Organizacional y satisfacción laboral: ¿Importan las personalidades de los empleados? *Decisión de gestión*, 56 (2), 421–440. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713> [Crossref] [Web of Science®], [Google Scholar]
- Albrecht, S., Breidahl, E. y Marty, A. (2018). Recursos organizacionales, clima de compromiso organizacional y compromiso de los empleados. *Career Development International*, 23 (1), 67–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064> [Crossref] [Web of Science®], [Google Scholar]
- Atta, H., Hussain, R., Hussain, A., Atta, S., y Hasnain, S. (2019). The Role of Organizational Climate on Employee Performance: An Empirical Study of Government Hospitals of Lahore, Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 8(4), 56-63. [www.european-science.com](http://www.european-science.com)<http://www.european-science.com>56
- Barajas, E. M. (2017). *Análisis en la Percepción del Género entre Clima Organizacional y satisfacción Laboral del sector Industrial - México*.
- Callao, I. (2020). Clima Organizacional Y Su Relación Con El DL Del Personal De La Central De Notificaciones De La Corte Superior De Lambayeque, 2019. En *Tesis Para Obtener Título Profesional* (Vol. 1).
- Castro, V. (2016). “*Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa MEPCO SAC. Lima, 2016*”. Universidad Cesar Vallejo.
- Chagra, N. H., Ramos y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña, R. M., y Hidalgo Vásquez, Y. N. (2020). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, caso: empresa lechera peruana. En *Revista Nacional de Administración* (Vol. 11, Número 2). <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Correa, C. (2021). El Clima Organizacional y su influencia en el DL de los colaboradores del Gobierno Regional de Lambayeque. Tesis de grado de bachiller, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95861>
- Cygler, J., Sroka, W., Solesvik, M. y Dębowska, K. (2018). Beneficios y desventajas de la coopetición: los roles del alcance y la durabilidad en las relaciones coopetitivas. *Sostenibilidad*, 10 (8), 2688–2712. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su10082688> [Crossref] [Web of Science®], [Google Scholar]
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega Editores
- Flores, Y. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral *en la Empresa CYNKAT SAC Arequipa 2019*. Universidad Católica de Santa María.
- Galarreta, S. (2020). Análisis del Clima Organizacional y el DL de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020 (Tesis de pregrado). Universidad Continental. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/9044>
- Ganga, F., Piñones, M. & Saavedra, L. (2015). CO: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. *Revista FENopina*, 73. URL: <https://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>



- García, J. (2022). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de tropa - Batallón de Servicio N°7 de la 7ma Brigada de Infantería - Lambayeque. Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión Pública. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78139>
- García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración*, 42. ISSN 2256-5078. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004)
- Garzón, M., y Fischer, A. (2009). El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia. *Statistical Package for the Social Science*, 26, 41.
- Haugnes, E. (2016). *Investigating the Effect of Organizational Climate on Work Engagement*. April, 23. [https://www.researchgate.net/profile/Raja\\_Sambandam/publication/343932928\\_INVESTIGATING\\_THE\\_EFFECT\\_OF\\_ORGANIZATIONAL\\_CLIMATE\\_ON\\_INNOVATIVE\\_WORK\\_BEHAVIOUR\\_IN\\_MANUFACTURING\\_INDUSTRIES\\_ANNAMALAI\\_UNIVERSITY/links/5f488e4492851c6cfdeeb7c8/INVESTIGATING-THE-EFF](https://www.researchgate.net/profile/Raja_Sambandam/publication/343932928_INVESTIGATING_THE_EFFECT_OF_ORGANIZATIONAL_CLIMATE_ON_INNOVATIVE_WORK_BEHAVIOUR_IN_MANUFACTURING_INDUSTRIES_ANNAMALAI_UNIVERSITY/links/5f488e4492851c6cfdeeb7c8/INVESTIGATING-THE-EFF)
- Heredia, J. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Lambayeque. Maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73038>
- Hernández, P. y Rodríguez, S. (1994). *Introducción a la administración. Un enfoque teórico práctico*. México: McGraw – Hill
- Limo, R. (2018). *Universidad de Huánuco*.
- Luna, O., Armendariz, C., y Andrade, F. (2019). Cultura y Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores Costeños de educación en el Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 327-335.
- Mamani, D. A., Rivera, D. M., y Flores, M. E. (2020). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 5(1), 58-75. <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1282>
- Martínez, A., y Palma, Á. (2019). *Incidencia del CO en el desempeño del personal en la alcaldía de Matagalpa en el primer semestre del año 2019*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Noreña, A. L., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. G., y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Applicability of the criteria of rigor and ethics in qualitative research. *Aquichan*, 12(3), 263-274. <https://doi.org/10.5294/aqui.2012.12.3.5>
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2), April-June 2021, Page range. DOI: <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., y Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and

Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. En *SAGE Open* (Vol. 11, Número 2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>

- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y su influencia en el DL de los trabajadores. *Rev. cient. UCSA*, 8(2). <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palacios, D. (2019). Clima Organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí - Ecuador. *Revista E C A Sinergia*, 10, 70-84.
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Peralta, P. (2019). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral *en los trabajadores de una empresa de Outsourcing en Lima - Perú*. Universidad de Piura.
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El Clima Organizacional como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Comportamiento Organizacional (17th ed.). Pearson
- Rossana, P., y Floril, P. (2021). Correlación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*.
- Rožman, M., y Štrukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. En *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* (Vol. 34, Número 1, pp. 775-806). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Universidad Señor de Sipán. (2019). *Reglamento de Investigación.pdf*. <https://www.uss.edu.pe/uss/TransparenciaDoc/RegInvestigacion/Reglamento de Investigacion.pdf>
- Urbano, S. (2018). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vásquez, J. G. (2021). CO en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina*, 2215, 1157-1170.
- Zamin, S. A., y Hussin, F. (2021). Effect of Leadership Styles and Work Climate on Job Performance: A Mediating Role of Organizational Commitment among University Lecturers in Pakistan. *Ilkogretim Online*, 20(2), 497-505. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.02.54>

**ANEXOS:**

**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
					Reglas Procedimientos
	<b>General</b>	<b>H1.</b> Existe una relación positiva significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024.	<b>Independiente</b>	Estructura	Trámites
					Sentimientos
				Responsabilidad	Autonomía Toma de decisiones Percepción
			Clima Organizacional	Recompensa	Recompensas Premios Sentimientos
				Desafío	Riesgos Objetivos Ambiente de trabajo
				Relaciones	Relaciones interpersonales
				Cooperación	Espíritu de ayuda

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024?

Analizar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024.

Específicos		Dependiente		
¿Cuál es la situación del Clima Organizacional la Empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024?	OE 1: Diagnosticar el Clima Organizacional de los trabajadores de la empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024		Estándares Conflictos Identidad	
¿Cuál es el nivel del Desempeño Laboral en los trabajadores la Empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024?	OE 2: Identificar el DL de los trabajadores la Empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024	<b>H0.</b> No Existe una relación positiva significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores la Empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024	apoyo mutuo Percepción Normas y Parámetros Opiniones Problemas Sentimientos Objetivos en Común	
¿Cuáles son los factores del DL que se relacionan con los factores del Clima Organizacional la Empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024?	OE 3: Determinar el coeficiente de correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores la Empresa acabados Marcelino - Chiclayo, 2024		Satisfacción en el trabajo	Sentimientos Percepción
			autoestima	Reconocimiento Habilidades Oportunidades
		Desempeño Laboral	Liderazgo	
		Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales Cumplimiento de objetivos Formación Eficiencia	
		Capacitación	Programas de capacitación	

## Anexo2: Formato del Cuestionario

Estimados, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer su percepción acerca del clima organizacional de la empresa; por ello su opinión es muy valiosa. Instrucciones: Marque la opción que considere correcta ante las siguientes afirmaciones.

<b><u>Variable Clima Organizacional</u></b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
<b><u>Estructura</u></b>					
1 Conoce las reglas de la empresa					
2 Los objetivos de la organización están claramente definidos					
3 los objetivos están relacionados con la visión de la organización					
4 Existe un manual de procedimientos					
5 Conoce los procedimientos					
6 Conoce el flujograma para realizar un trámite dentro de la empresa					
<b><u>Responsabilidad</u></b>					
7 Siente que sus responsabilidades están definidas claramente					
8 Desempeña sus actividades de manera autónoma					
9 Las decisiones tomadas por Usted son respetadas en su centro de trabajo					
<b><u>Recompensa</u></b>					
10 Considera que su trabajado es recompensando adecuadamente					
11 Mi trabajo es bien remunerado					
12 La remuneración es atractiva					
13 Recibe recompensas y reconocimientos por su buen desempeño					
14 Existe una política de premios para los empleados					
<b><u>Desafío</u></b>					
15 Valoran los altos niveles de desempeño					
16 La empresa asume los riesgos					

17	Los objetivos han sido planificados y son realistas					
18	Las actividades se desarrollan adecuadamente					
19	Existe un trato equitativo en la organización					
<b><u>Cooperación</u></b>						
20	Se considera parte importante de la organización					
21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, para el logro de resultados					
<b><u>Estándares</u></b>						
22	Conozco la visión, misión y objetivos estratégicos					
23	Se dispone de tecnología adecuada que facilite el trabajo					
<b><u>Conflictos</u></b>						
24	La Organización fomenta y promueve la comunicación interna					
25	Existen suficientes canales que permitan la comunicación					
26	Valoran las opiniones de los trabajadores					
27	Los problemas son resueltos con prontitud					
28	En la organización se afrontan y superan los problemas suscitados					
<b><u>Identidad</u></b>						
29	Se siente comprometido con el éxito de su organización					
30	Considera que sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la organización					

<b><u>Variable Desempeño Laboral</u></b>		<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b><u>Satisfacción en el trabajo</u></b>						
1	Siente que su trabajo es valorado					
2	Soy parte importante de la empresa.					
3	Me siento desarrollado en mi trabajo					
4	Me siento libre para expresar abiertamente mis opiniones					
5	Me siento orgulloso de formar parte de la empresa.					
6	El ambiente laboral es agradable					
7	En la empresa todos formamos parte de un mismo proyecto					
<b><u>Autoestima</u></b>						
8	Existe relación directa entre cumplimiento de objetivos y remuneración					
9	los beneficios salariales que tengo son atractivos					
10	me considero satisfecho por la remuneración que tenga de acuerdo a mi nivel de preparación					
11	La empresa me brinda oportunidades de crecimiento profesional					
12	La promoción en la empresa es por meritocracia					
13	Los procesos de promoción son abiertos y todos podemos participar					
14	la empresa permite que tome decisiones de acuerdo a mi nivel de preparación y puesto de trabajo					
<b><u>Trabajo en Equipo</u></b>						
15	Mi jefe delega adecuadamente funciones y responsabilidades					
16	Mi jefe se encuentra motivado					
17	Mi jefe muestra actitud positiva hacia el equipo de trabajo					
18	Existe agilidad en la toma de decisiones					
19	Existe colaboración entre los integrantes del equipo de trabajo					
20	Existe igualdad de oportunidades en el trabajo					

21	Se toma en cuenta mis opiniones dentro de la empresa					
22	Recibo información necesaria para el cumplimiento de los objetivos					
23	Dispongo de información suficiente de los resultados de mi trabajo					
24	Estoy dispuesto a trabajar en los proyectos de mejora de la empresa					
25	Los planes y objetivos corporativos son socializados y claros					
<b>Capacitación de Personal</b>						
26	Tengo la adecuada formación para el puesto en el que me desempeño					
27	Existe un programa de formación de la empresa					
28	La empresa promueve y realiza los suficientes programas de capacitación					
29	Cuento con la información suficiente para realizar adecuadamente mi trabajo					
30	Valoran los altos niveles de desempeño					
31	Los indicadores de eficiencia son los adecuados					
32	Existen preferencias en la evaluación del personal					
33	La comunicación es fluida y entendible en todos los niveles de la empresa					
34	Me agrada participar en las capacitaciones que brinda la empresa					
35	Considero que las capacitaciones brindadas por la empresa aportan en mi crecimiento profesional					
36	Existe capacitación continua en el trabajo					
37	La capacitación es en horario de trabajo					



### Anexo 3: Validación de Instrumentos

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		
	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRADOR PÚBLICO
	GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN CIENCIAS POLÍTICAS Y GOBIERNO LOCAL
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	13 AÑOS
<b>2.</b>	CARGO	SECRETARIO DE ASISTENTE DE ASISTENTE ESPECIALIZADO Y ESPECIALIZADO
<p>Título de la Investigación: Clima Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</p>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Vega Salazar Sheyla
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnosticar el Clima laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</li> <li>- Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</li> <li>- Analizar el coeficiente de correlación entre el desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</li> </ul>

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en acuerdo o desacuerdo; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

<b>Variable Clima Organizacional</b>			<b>Acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>
<b><u>Estructura</u></b>				
Reglas	1	Conoce las reglas de la empresa	X	
	2	Los objetivos de la organización están claramente definidos	X	
	3	los objetivos están relacionados con la visión de la organización	X	
Procedimientos	4	Existe un manual de procedimientos	X	
	5	Conoce los procedimientos	X	
Trámites	6	Conoce el flujograma para realizar un trámite dentro de la empresa	X	
<b><u>Responsabilidad</u></b>				
Sentimientos	7	Siente que sus responsabilidades están definidas claramente	X	
Autonomía	8	Desempeña sus actividades de manera autónoma	X	
Toma de decisiones	9	Las decisiones tomadas por Usted son respetadas en su centro de trabajo	X	
<b><u>Recompensa</u></b>				
Percepción	10	Considera que su trabajado es recompensando adecuadamente	X	
	11	Mi trabajo es bien remunerado	X	
Recompensas	12	La remuneración es atractiva	X	
	13	Recibe recompensas y reconocimientos por su buen desempeño	X	
Premios	14	Existe una política de premios para los empleados	X	
<b><u>Desafío</u></b>				
Sentimientos	15	Valoran los altos niveles de desempeño	X	
Riesgos	16	La empresa asume los riesgos	X	
Objetivos	17	Los objetivos han sido planificados y son realistas	X	
Ambiente de trabajo	18	Las actividades se desarrollan adecuadamente	X	
Relaciones interpersonales	19	Existe un trato equitativo en la organización	X	

		<b>Cooperación</b>			
Espíritu de ayuda	20	Se considera parte importante de la organización	X		
apoyo mutuo	21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, para el logro de resultados	X		
		<b>Estándares</b>			
Percepción	22	Conozco la visión, misión y objetivos estratégicos	X		
Normas y Parámetros	23	Se dispone de tecnología adecuada que facilite el trabajo	X		
		<b>Conflictos</b>			
Opiniones	24	La Organización fomenta y promueve la comunicación interna	X		
	25	Existen suficientes canales que permitan la comunicación	X		
	26	Valoran las opiniones de los trabajadores	X		
Problemas	27	Los problemas son resueltos con prontitud	X		
	28	En la organización se afrontan y superan los problemas suscitados	X		
		<b>Identidad</b>			
Sentimientos	29	Se siente comprometido con el éxito de su organización	X		
Objetivos en Común	30	Considera que sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la organización	X		
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>			A ( X )	D ( )	
<b>13. COMENTARIOS GENERALES</b>					
<b>14. OBSERVACIONES</b>					



**Firma del Juez Experto**

DNI 1662079

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en acuerdo o desacuerdo; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

<b>Variable Desempeño Laboral</b>		<b>Acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>
<b>Satisfacción en el trabajo</b>		X	
Sentimientos	1 Siente que su trabajo es valorado	X	
	2 Soy parte importante de la empresa.	X	
	3 Me siento desarrollado en mi trabajo	X	
	4 Me siento libre para expresar abiertamente mis opiniones	X	
	5 Me siento orgulloso de formar parte de la empresa.	X	
Percepción	6 El ambiente laboral es agradable	X	
	7 En la empresa todos formamos parte de un mismo proyecto	X	
<b>Autoestima</b>			
Reconocimientos	8 Existe relación directa entre cumplimiento de objetivos y remuneración	X	
	9 los beneficios salariales que tengo son atractivos	X	
	10 me considero satisfecho por la remuneración que tenga de acuerdo a mi nivel de preparación	X	
	11 La empresa me brinda oportunidades de crecimiento profesional	X	
Oportunidades	12 La promoción en la empresa es por meritocracia	X	
	13 Los procesos de promoción son abiertos y todos podemos participar	X	
	14 la empresa permite que tome decisiones de acuerdo a mi nivel de preparación y puesto de trabajo	X	
<b>Trabajo en Equipo</b>			
Liderazgo	15 Mi jefe delega adecuadamente funciones y responsabilidades	X	
	16 Mi jefe se encuentra motivado	X	
	17 Mi jefe muestra actitud positiva hacia el equipo de trabajo	X	
	18 Existe agilidad en la toma de decisiones	X	
Relaciones interpersonales	19 Existe colaboración entre los integrantes del equipo de trabajo	X	
	20 Existe igualdad de oportunidades en el trabajo	X	
	21 Se toma en cuenta mis opiniones dentro de la empresa	X	

Cumplimiento de objetivos	22	Recibo información necesaria para el cumplimiento de los objetivos	X	
	23	Dispongo de información suficiente de los resultados de mi trabajo	X	
	24	Estoy dispuesto a trabajar en los proyectos de mejora de la empresa	X	
	25	Los planes y objetivos corporativos son socializados y claros	X	
<b>Capacitación de Personal</b>				
Formación	26	Tengo la adecuada formación para el puesto en el que me desempeño	X	
	27	Existe un programa de formación de la empresa	X	
	28	La empresa promueve y realiza los suficientes programas de capacitación	X	
Eficiencia	29	Cuento con la información suficiente para realizar adecuadamente mi trabajo	X	
	30	Valoran los altos niveles de desempeño	X	
	31	Los indicadores de eficiencia son los adecuados	X	
	32	Existen preferencias en la evaluación del personal	X	
	33	La comunicación es fluida y entendible en todos los niveles de la empresa	X	
Programas de Capacitación	34	Me agrada participar en las capacitaciones que brinda la empresa	X	
	35	Considero que las capacitaciones brindadas por la empresa aportan en mi crecimiento profesional	X	
	36	Existe capacitación continua en el trabajo	X	
	37	La capacitación es en horario de trabajo	X	
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>			A ( X )	D ( )
<b>13. COMENTARIOS GENERALES:</b> Se recomienda su aplicabilidad				
<b>14. OBSERVACIONES</b>				



**Firma del Juez Experto**

DNI 41612079

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Mtra. Lorena Maribel Torres Cabrejos
	<b>PROFESIÓN</b>	Administración de Negocios
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestra en Administración de Negocios - MBA
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	4 años
<b>2.</b>	<b>CARGO</b>	Coordinadora Académica – Escuela de Posgrado UPSJB
<p><b>Título de la Investigación:</b> Clima Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</p>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Vega Salazar Sheyla
3.2	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><b><u>GENERAL</u></b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024.</p> <p><b><u>ESPECIFICOS</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnosticar el Clima laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</li> <li>- Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</li> <li>- Analizar el coeficiente de correlación entre el desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</li> </ul>

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en acuerdo o desacuerdo; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

<b><u>Variable Clima Organizacional</u></b>			<b>Acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>
<b><u>Estructura</u></b>				
Reglas	1	Conoce las reglas de la empresa	X	
	2	Los objetivos de la organización están claramente definidos	X	
	3	los objetivos están relacionados con la visión de la organización	X	
Procedimientos	4	Existe un manual de procedimientos	X	
	5	Conoce los procedimientos	X	
Trámites	6	Conoce el flujograma para realizar un trámite dentro de la empresa	X	
<b><u>Responsabilidad</u></b>				
Sentimientos	7	Siente que sus responsabilidades están definidas claramente	X	
Autonomía	8	Desempeña sus actividades de manera autónoma	X	
Toma de decisiones	9	Las decisiones tomadas por Usted son respetadas en su centro de trabajo	X	
<b><u>Recompensa</u></b>				
Percepción	10	Considera que su trabajado es recompensando adecuadamente	X	
	11	Mi trabajo es bien remunerado	X	
Recompensas	12	La remuneración es atractiva	X	
	13	Recibe recompensas y reconocimientos por su buen desempeño	X	
Premios	14	Existe una política de premios para los empleados	X	
<b><u>Desafío</u></b>				
Sentimientos	15	Valoran los altos niveles de desempeño	X	
Riesgos	16	La empresa asume los riesgos	X	
Objetivos	17	Los objetivos han sido planificados y son realistas	X	
Ambiente de trabajo	18	Las actividades se desarrollan adecuadamente	X	
Relaciones interpersonales	19	Existe un trato equitativo en la organización	X	

<b>Cooperación</b>			
Espíritu de ayuda	20	Se considera parte importante de la organización	X
apoyo mutuo	21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, para el logro de resultados	X
<b>Estándares</b>			
Percepción	22	Conozco la visión, misión y objetivos estratégicos	X
Normas y Parámetros	23	Se dispone de tecnología adecuada que facilite el trabajo	X
<b>Conflictos</b>			
Opiniones	24	La Organización fomenta y promueve la comunicación interna	X
	25	Existen suficientes canales que permitan la comunicación	X
	26	Valoran las opiniones de los trabajadores	X
Problemas	27	Los problemas son resueltos con prontitud	X
	28	En la organización se afrontan y superan los problemas suscitados	X
<b>Identidad</b>			
Sentimientos	29	Se siente comprometido con el éxito de su organización	X
Objetivos en Común	30	Considera que sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la organización	X
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A ( X )	D ( )
<b>13. COMENTARIOS GENERALES</b>			
<b>14. OBSERVACIONES</b>			



**Firma del Juez Experto**  
**DNI**  
**72578494**



A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en acuerdo o desacuerdo; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

<b>Variable Desempeño Laboral</b>		<b>Acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>
<b>Satisfacción en el trabajo</b>		X	
Sentimientos	1 Siente que su trabajo es valorado	X	
	2 Soy parte importante de la empresa.	X	
	3 Me siento desarrollado en mi trabajo	X	
	4 Me siento libre para expresar abiertamente mis opiniones	X	
	5 Me siento orgulloso de formar parte de la empresa.	X	
Percepción	6 El ambiente laboral es agradable	X	
	7 En la empresa todos formamos parte de un mismo proyecto	X	
<b>Autoestima</b>			
Reconocimientos	8 Existe relación directa entre cumplimiento de objetivos y remuneración	X	
	9 los beneficios salariales que tengo son atractivos	X	
	10 me considero satisfecho por la remuneración que tenga de acuerdo a mi nivel de preparación	X	
	11 La empresa me brinda oportunidades de crecimiento profesional	X	
Oportunidades	12 La promoción en la empresa es por meritocracia	X	
	13 Los procesos de promoción son abiertos y todos podemos participar	X	
	14 la empresa permite que tome decisiones de acuerdo a mi nivel de preparación y puesto de trabajo	X	
<b>Trabajo en Equipo</b>			
Liderazgo	15 Mi jefe delega adecuadamente funciones y responsabilidades	X	
	16 Mi jefe se encuentra motivado	X	
	17 Mi jefe muestra actitud positiva hacia el equipo de trabajo	X	
	18 Existe agilidad en la toma de decisiones	X	
Relaciones interpersonales	19 Existe colaboración entre los integrantes del equipo de trabajo	X	
	20 Existe igualdad de oportunidades en el trabajo	X	
	21 Se toma en cuenta mis opiniones dentro de la empresa	X	

Cumplimiento de objetivos	22	Recibo información necesaria para el cumplimiento de los objetivos	X	
	23	Dispongo de información suficiente de los resultados de mi trabajo	X	
	24	Estoy dispuesto a trabajar en los proyectos de mejora de la empresa	X	
	25	Los planes y objetivos corporativos son socializados y claros	X	
<b>Capacitación de Personal</b>				
Formación	26	Tengo la adecuada formación para el puesto en el que me desempeño	X	
	27	Existe un programa de formación de la empresa	X	
	28	La empresa promueve y realiza los suficientes programas de capacitación	X	
Eficiencia	29	Cuento con la información suficiente para realizar adecuadamente mi trabajo	X	
	30	Valoran los altos niveles de desempeño	X	
	31	Los indicadores de eficiencia son los adecuados	X	
	32	Existen preferencias en la evaluación del personal	X	
	33	La comunicación es fluida y entendible en todos los niveles de la empresa	X	
Programas de Capacitación	34	Me agrada participar en las capacitaciones que brinda la empresa	X	
	35	Considero que las capacitaciones brindadas por la empresa aportan en mi crecimiento profesional	X	
	36	Existe capacitación continua en el trabajo	X	
	37	La capacitación es en horario de trabajo	X	
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>			A ( X )	D (   )
<b>13. COMENTARIOS GENERALES:</b> Se recomienda su aplicabilidad				
<b>14. OBSERVACIONES</b>				



**Firma del Juez Experto**

**DNI**

72578494

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Bismarck Díaz Gamonal
	<b>PROFESIÓN</b>	Administrador
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Administrador
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	Maestro en gerencia empresarial
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	21
<b>2.</b>	<b>CARGO</b>	Administrador de agencia
<p><b>Título de la Investigación:</b> Clima Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</p>		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Vega Salazar <del>Sheyla</del> Sheyla
3.2	<b>PROGRAMA DE PREGRADO</b>	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnosticar el Clima laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</li> <li>- Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</li> <li>- Analizar el coeficiente de correlación entre el desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores de la empresa de acabados Marcelino EIRL – Chiclayo, 2024</li> </ul>

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en acuerdo o desacuerdo; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

<b><u>Variable Clima Organizacional</u></b>			<b>Acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>
<b><u>Estructura</u></b>				
Reglas	1	Conoce las reglas de la empresa	X	
	2	Los objetivos de la organización están claramente definidos	X	
	3	los objetivos están relacionados con la visión de la organización	X	
Procedimientos	4	Existe un manual de procedimientos	X	
	5	Conoce los procedimientos	X	
Trámites	6	Conoce el flujograma para realizar un trámite dentro de la empresa	X	
<b><u>Responsabilidad</u></b>				
Sentimientos	7	Siente que sus responsabilidades están definidas claramente	X	
Autonomía	8	Desempeña sus actividades de manera autónoma	X	
Toma de decisiones	9	Las decisiones tomadas por Usted son respetadas en su centro de trabajo	X	
<b><u>Recompensa</u></b>				
Percepción	10	Considera que su trabajado es recompensando adecuadamente	X	
	11	Mi trabajo es bien remunerado	X	
Recompensas	12	La remuneración es atractiva	X	
	13	Recibe recompensas y reconocimientos por su buen desempeño	X	
Premios	14	Existe una política de premios para los empleados	X	
<b><u>Desafío</u></b>				
Sentimientos	15	Valoran los altos niveles de desempeño	X	
Riesgos	16	La empresa asume los riesgos	X	
Objetivos	17	Los objetivos han sido planificados y son realistas	X	
Ambiente de trabajo	18	Las actividades se desarrollan adecuadamente	X	
Relaciones interpersonales	19	Existe un trato equitativo en la organización	X	

<b>Cooperación</b>			
Espíritu de ayuda	20	Se considera parte importante de la organización	X
apoyo mutuo	21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí, para el logro de resultados	X
<b>Estándares</b>			
Percepción	22	Conozco la visión, misión y objetivos estratégicos	X
Normas y Parámetros	23	Se dispone de tecnología adecuada que facilite el trabajo	X
<b>Conflictos</b>			
Opiniones	24	La Organización fomenta y promueve la comunicación interna	X
	25	Existen suficientes canales que permitan la comunicación	X
	26	Valoran las opiniones de los trabajadores	X
Problemas	27	Los problemas son resueltos con prontitud	X
	28	En la organización se afrontan y superan los problemas suscitados	X
<b>Identidad</b>			
Sentimientos	29	Se siente comprometido con el éxito de su organización	X
Objetivos en Común	30	Considera que sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la organización	X
PROMEDIO OBTENIDO:		A ( <u>X</u> )	D ( )
13. COMENTARIOS GENERALES			
14. OBSERVACIONES			



Firma del Juez Experto  
DNI 41598538

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en acuerdo o desacuerdo; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

<b>Variable Desempeño Laboral</b>		<b>Acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>
<b>Satisfacción en el trabajo</b>		X	
Sentimientos	1 Siente que su trabajo es valorado	X	
	2 Soy parte importante de la empresa.	X	
	3 Me siento desarrollado en mi trabajo	X	
	4 Me siento libre para expresar abiertamente mis opiniones	X	
	5 Me siento orgulloso de formar parte de la empresa.	X	
Percepción	6 El ambiente laboral es agradable	X	
	7 En la empresa todos formamos parte de un mismo proyecto	X	
<b>Autoestima</b>			
Reconocimientos	8 Existe relación directa entre cumplimiento de objetivos y remuneración	X	
	9 los beneficios salariales que tengo son atractivos	X	
	10 me considero satisfecho por la remuneración que tenga de acuerdo a mi nivel de preparación	X	
	11 La empresa me brinda oportunidades de crecimiento profesional	X	
Oportunidades	12 La promoción en la empresa es por meritocracia	X	
	13 Los procesos de promoción son abiertos y todos podemos participar	X	
	14 la empresa permite que tome decisiones de acuerdo a mi nivel de preparación y puesto de trabajo	X	
<b>Trabajo en Equipo</b>			
Liderazgo	15 Mi jefe delega adecuadamente funciones y responsabilidades	X	
	16 Mi jefe se encuentra motivado	X	
	17 Mi jefe muestra actitud positiva hacia el equipo de trabajo	X	
	18 Existe agilidad en la toma de decisiones	X	
Relaciones interpersonales	19 Existe colaboración entre los integrantes del equipo de trabajo	X	
	20 Existe igualdad de oportunidades en el trabajo	X	
	21 Se toma en cuenta mis opiniones dentro de la empresa	X	

Cumplimiento de objetivos	22	Recibo información necesaria para el cumplimiento de los objetivos	X	
	23	Dispongo de información suficiente de los resultados de mi trabajo	X	
	24	Estoy dispuesto a trabajar en los proyectos de mejora de la empresa	X	
	25	Los planes y objetivos corporativos son socializados y claros	X	
<b>Capacitación de Personal</b>				
Formación	26	Tengo la adecuada formación para el puesto en el que me desempeño	X	
	27	Existe un programa de formación de la empresa	X	
	28	La empresa promueve y realiza los suficientes programas de capacitación	X	
Eficiencia	29	Cuento con la información suficiente para realizar adecuadamente mi trabajo	X	
	30	Valoran los altos niveles de desempeño	X	
	31	Los indicadores de eficiencia son los adecuados	X	
	32	Existen preferencias en la evaluación del personal	X	
	33	La comunicación es fluida y entendible en todos los niveles de la empresa	X	
Programas de Capacitación	34	Me agrada participar en las capacitaciones que brinda la empresa	X	
	35	Considero que las capacitaciones brindadas por la empresa aportan en mi crecimiento profesional	X	
	36	Existe capacitación continua en el trabajo	X	
	37	La capacitación es en horario de trabajo	X	
PROMEDIO OBTENIDO:			A ( <u>X</u> )	D (     )
13. COMENTARIOS GENERALES: Se recomienda su aplicabilidad				
14. OBSERVACIONES				



Firma del Juez Experto

DNI 41598538

## Anexo 4: Estadístico de Fiabilidad

Escala: All variables

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
<b>Casos</b>	Valido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

### Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
12	57



## Anexo 5: Carta de Aceptación de la Empresa

**ACABADOS MARCELINO**  
acabados de moda



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y  
de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chiclayo 06 de marzo 2024

Señor

**Mag. Carla Angelica Reyes Reyes**

Directora de E.P. administración

Universidad Señor de Sipan

Pimentel - Chiclayo

Presente.-

ASUNTO : ACEPTACION DE PERMISO Y APOYO A INVESTIGACION

MEDIANTE LA PRESENTE INFORMO LA ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN A LOS ALUMNOS **SHEYLA LIZBETH VEGA SALAZAR**, IDENTIFICADO CON **DNI 45425513** Y **MARIO MARTIN MURO MAYANGA** CON **DNI 73370599**, EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN PARA LA REALIZACIÓN DE SU INVESTIGACIÓN TITULADA **"INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACABADOS MARCELINO - CHICLAYO 2024"** DEBIENDO ESTABLECER SU COMPROMISO DE QUE LA INFORMACIÓN RECOPIADA DEBERÁ SER UTILIZADA UNICAMENTE CON FINES ACADEMICOS, ASI MISMO LOS HORARIOS PARA SU EJECUCION SERAN ASIGNADOS PREVIA COORDINACION CON EL PERSONAL ENCARGADO.

sin otro particular me despido de usted .

atentamente

**ACABADOS MARCELINO EIRL**  
  
Marcelino Céspedes Correo  
GERENTE GENERAL

**Avenida Pedro Ruiz 538A - Chiclayo**  
correo: [mcespedes@acabadosmarcelino.com](mailto:mcespedes@acabadosmarcelino.com)  
telefono: (51)-948942422

## Anexo 6: Resolución de aprobación del Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N°0069-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 14 de marzo de 2024.

### VISTO:

El Oficio N°0048-2024/FACEM-DA-USS, de fecha 14 de marzo de 2024, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decaria de FACEM, de fecha 14/03/2024, 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. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formaliva 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. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica 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 ÚNICO: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los bachilleres de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.**

N°	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	VEGA SALAZAR SHEYLA LIZBETH & MUÑO MAYANGA MARIO MARTIN	INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACABADOS MARCELINO E.I.R.L. - CHICLAYO 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Cc: Escuela, Archivo

**CAMPUS  
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel  
T. (051) 074 481610

**CENTROS  
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

**ESCUELA  
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

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

## Anexo 7: Autorización del autor

	<b>AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)</b>	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	83 de 86

Pimentel, 04 de julio del 2024

Señores

Vicerrectorado de investigación  
Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente.



El suscrito: Mario Martin Muro Mayanga con DNI 73370599 y Sheyla Lizbeth Vega Salazar con DNI 45425513

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ACABADOS MARCELINO EIRL - CHICLAYO 2024

presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título Profesional de Licenciados en Administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración, Programa de estudios de pregrado, 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 investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

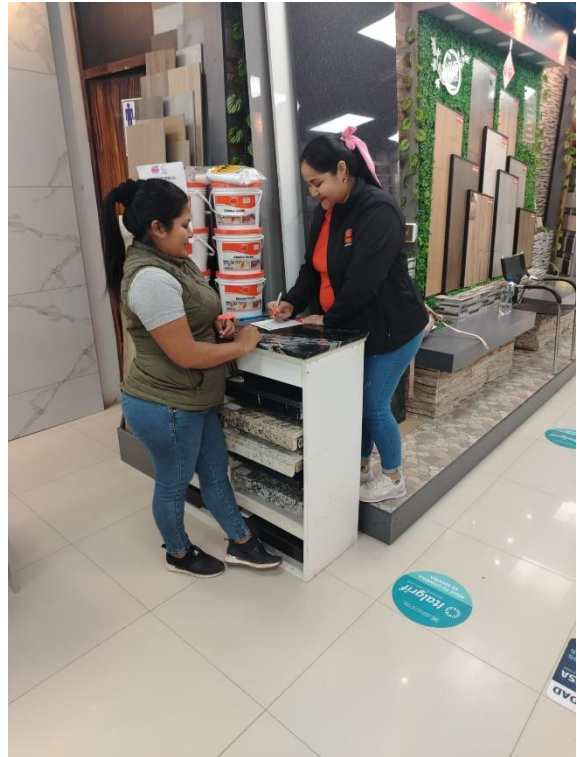
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>. así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción 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 dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

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

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
VEGA SALAZAR SHEYLA LIZBETH	45425513	
MURO MAYANGA MARIO MARTIN	73370599	

## Anexo 8: Evidencias fotográficas





## Anexo 9: Acta de originalidad

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera**, **Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Acabados Marcelino EIRL – Chiclayo 2024** elaborado por los estudiante(s) **Vega Salazar Sheyla Lizbeth y Muro Mayanga Mario Martin**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23%, 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 índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 04 de setiembre de 2024



**Dr. García Yovera Abraham José**

**Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública**

**DNI N° 80270538**