



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS
TRABAJADORES DEL LABORATORIO
VIVILAB, 2020**

Autor(es):

Urrutia Mendoza Edson Eduardo

ID ORCID: 0000-0001-7503-8714

Asesor:

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

ID ORCID: 0000-0003-2259-4957

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel-Perú

2021

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL
LABORATORIO VIVILAB, 2020**

Aprobación del jurado

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Asesor

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Presidente de jurado

Mg. Anastacio Vallejos Carla Arleen
Secretario del jurado

Mg. Valera Aredo Julio Cesar
Vocal del jurado

Resumen

El trabajo de investigación realizado se desarrolló en las instalaciones del laboratorio ViviLab, la cual se llevó a cabo gracias al apoyo de los trabajadores de la empresa, en dicho trabajo de investigación se tuvo como principal objetivo poder determinar la percepción del Clima organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020, la investigación realizada fue de tipo Descriptiva, con un diseño No-Experimental transversal, dándole de esta manera un enfoque Cuantitativo, en la cual se utilizó una población y muestra del total de los trabajadores del laboratorio el cual consta de 10 personas, en la cual se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento, en la cual según los resultados obtenidos mediante el sistema SPSS versión 25 pudimos llegar a la conclusión que el clima organizacional dentro del laboratorio ViviLab se encuentra en un nivel medio (50%) debido a que las dimensiones estudiadas también se encuentran en un rango medio de acuerdo a sus indicadores.

Palabras Claves: Clima Organizacional

Abstract

The research work carried out was developed in the ViviLab laboratory facilities, which was carried out thanks to the support of the company's workers, in said research work the main objective was to determine the perception of the organizational climate in the workers of the ViviLab laboratory in 2020, the research carried out was Descriptive, with a cross-sectional Non-Experimental design, thus giving it a Quantitative approach, in which a population and sample of the total of laboratory workers was used, which consists of 10 people, in which a survey was used as a technique and a questionnaire as an instrument, in which, according to the results obtained through the SPSS version 25 system, we were able to conclude that the organizational climate within the ViviLab laboratory is at a level medium (50%) because the dimensions studied are also in a medium range according to us indicators.

Keyword: Organizational climate

ÍNDICE

Resumen	iii
Palabras Claves: Clima Organizacional	iii
Abstract	iv
Keyword: Organizational climate	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN.	9
1.1. El problema de investigación.....	10
1.1.1. En el contexto internacional.	10
1.1.2. En el contexto nacional.	10
1.1.3. En el contexto local.	11
1.2. Antecedentes	11
1.2.1. A Nivel Internacional.	11
1.2.2. A Nivel Nacional.....	13
1.2.3. A Nivel Local.	14
1.3. Formulación del problema	16
1.4. Aspectos teóricos	16
1.4.1. Clima Organizacional.	16
1.5. Objetivos	20
1.5.1. Objetivo General.	20
1.5.2. Objetivos Específicos.....	20
1.6. Hipótesis.....	21
1.7. Justificación.....	21
II. MATERIAL Y MÉTODOS	23

2.1.	Tipo y diseño de la investigación.....	23
2.2.	Población y muestra	23
2.2.1.	Población.	23
2.2.2.	Muestra.	23
2.3.	Variables	23
2.4.	Operacionalización de variables.....	24
2.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de la información	26
2.5.1.	Técnicas.....	26
2.5.2.	Instrumento	26
III.	RESULTADOS	27
3.1.	Tablas y gráficos	27
IV.	DISCUSIÓN.....	33
V.	CONCLUSIONES.....	35
	REFERENCIAS.....	36
	ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Clima Organizacional-Dimensión: Autorrealización	27
Tabla 2 Clima Organizacional-Dimensión: Involucramiento Laboral	28
Tabla 3 Clima Organizacional-Dimensión: Supervisión	29
Tabla 4 Clima Organizacional-Dimensión: Comunicación	30
Tabla 5 Clima Organizacional-Dimensión: Condiciones Laborales.....	31
Tabla 6 Clima Organizacional	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clima Organizacional-Dimensión: Autorrealización	27
Figura 2 Clima Organizacional-Dimensión: Involucramiento Laboral.....	28
Figura 3 Clima Organizacional-Dimensión: Supervisión	29
Figura 4 Clima Organizacional-Dimensión: Comunicación	30
Figura 5 Clima Organizacional-Dimensión: Condiciones Laborales	31
Figura 6 Clima Organizacional.....	32
Figura 7 Aplicación de encuestas	41
Figura 8 Aplicación de encuestas	41
Figura 9 Aplicación de encuestas	41
Figura 10 Aplicación de encuestas	41
Figura 11 Aplicación de encuestas	41
Figura 12 Aplicación de encuestas	41

I. INTRODUCCIÓN.

Históricamente el comienzo de la construcción del concepto de “clima laboral” nace a través de la Teoría de Campo de Kurt Lewin hacia fines de los años 30, esta teoría tiene como particularidad, definir el rol que le permite a los individuos relacionarse con su ambiente, donde cada persona evalúa lo que ocurre en su entorno.

En 1955 Francis Cornell ingresa el término “percepciones” dentro de la acepción de clima, como una combinación que permite entender la posición de las personas en su trabajo, donde el clima hace referencia a una apreciación o una reacción común de personas ante diversas situaciones, en el ámbito laboral, y es la apreciación de los trabajadores en su puesto de trabajo.

El clima organizacional fue vista desde la escuela de las relaciones humanas (1930) donde Terry y Franklin (1985:46) consideran que el punto importante y focal de la acción administrativa es el comportamiento del ser humano.

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad, el cual está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Donde es la alta dirección que con su cultura y con sus sistemas de gestión es, la que proporciona -o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral.

Clima organizacional es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados, el cual se refiere tanto a la parte física como emocional, y es una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características personales y las de la organización.

Según el estudio que realizó la Ma. Magdalena Escalante Domínguez de la Universidad Autónoma de Tamaulipas nos dice que el El clima laboral consiste en un conjunto de características que rodea a los empleados en el medio ambiente organizacional y que marca una diferencia significativa de una empresa a otra.

1.1. El problema de investigación

1.1.1. En el contexto internacional.

Zans (2016) realizó su investigación en Nicaragua (Matagalpa), en la facultad Multidisciplinaria de Matagalpa, donde nos indicó que en la facultad de Matagalpa no existe un óptimo clima laboral por las excesivas sanciones administrativas, monetarias y los despidos a los colaboradores de la facultad, el cual al no existir un clima organizacional estable empezara a afectar notablemente al cumplimiento de las metas establecidas por la facultad.

Sierra (2015) detalló en su investigación realizada en Guatemala (Alto Verapaz), en el Hospital Regional de Cobán, donde nos indicó de acuerdo a su investigación realizada en el área administrativa, que existe un buen clima laboral, el cual se debe a que existe una buena relación y comunicación entre los compañeros y jefes del hospital.

Palate (2015) en su investigación realizada en Ecuador (Ambato), en el Hospital General Docente Ambato, donde de acuerdo a su investigación realizada nos indicó que existe satisfacción en la especialidad donde cada enfermera cumple con su función y a la vez una insatisfacción por la infraestructura, la falta de capacitación para el personal y la falta de algunos beneficios económicos adicionales el salario, la inquietud salarial.

1.1.2. En el contexto nacional.

Zamora y Zamora (2018) en su investigación realizada en Cajamarca, en una clínica particular, donde de acuerdo a su investigación realizada nos indicó que el clima organizacional no es el adecuado, ya que esto se debe a que nos existe una adecuada relación entre todos los miembros que conforman la organización.

López (2017) realizó su investigación en Ayacucho, en la Dirección Regional de Salud, donde indicó de acuerdo a su investigación realizada que el personal muestra su inconformidad y malestar al sentirse afectados por los diversos motivos que afecta el Clima Organizacional dentro de la institución el cual se debe a la falta de comunicación, falta de trabajo en equipo y de la colaboración entre las distintas áreas de la institución.

Solís (2013) realizó su investigación en el Hospital de Baja Complejidad de Vitarte, donde de acuerdo a su investigación nos indicó que el Clima Organizacional es percibido por sus colaboradores como medianamente favorable el cual se debe

a que si bien es cierto la cultura organizacional es óptima concerniente a la motivación y la cooperación que existe en la institución; pero todo eso se ve afectado por la existencia de favoritismo dentro del hospital, al momento tomarse decisiones y remuneración; lo que también perjudica el Clima Organizacional, es que el reconociendo y las recompensas se distribuyen de manera injusta en la institución.

1.1.3. En el contexto local.

El laboratorio ViviLab se encuentra ubicada en la Clínica Chiclayo, consultorio 202-Calle La Florida, Urb, Av. Sta. Victoria, Chiclayo, ubicada en el departamento de Lambayeque, como institución dedicada al Rubro de la Salud Humana, tiene el compromiso de brindar servicios de apoyo al diagnóstico a través de su moderno laboratorio y atención a la salud, ofreciéndoles a todos sus clientes una buena atención y resultados 100% confiables de los análisis solicitados por los clientes y practicados en el laboratorio.

En el laboratorio ViviLab ubicado en la ciudad de Chiclayo, se puede notar que si bien es cierto el centro laboral ofrece y se percibe un buen clima organizacional, esto se ve en algunas ocasiones interrumpido por alguna que otra falta de comunicación por parte de los trabajadores con los jefes el cual genera en ocasiones un ambiente laboral demasiado tenso en él laboratorio, generando afectar de esta manera el clima organizacional dentro del Laboratorio ViviLab.

1.2. Antecedentes

1.2.1. A Nivel Internacional.

Valdivieso (2018) desarrolló la investigación titulada “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador” teniendo como objetivo “describir si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción”, utilizando un tipo de investigación Descriptiva, siendo el enfoque cuantitativo, cuyo diseño no experimental transversal, usando una población y muestra conformada por 19 trabajadores aplicándoles como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario, cuyo resultado fue la no existencia de una comunicación entre los trabajadores como también con los jefes, lo cual vine afectando en el logro de objetivos de la fundación.

Sierra (2015) desarrolló la investigación titulada “El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Cobán, A.V.”

teniendo como “objetivo poder lograr identificar el Clima Laboral en todos los colaboradores del Hospital”, considerando una investigación de nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo, dándole de esta manera un diseño no experimental transversal; siendo su población y muestra conformada por un total de 29 trabajadores a los cuales se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, cuyo resultado fue que para que exista un clima laboral saludable debe de existir el respeto y la amabilidad, así mismo para que exista un buen clima laboral debe de existir siempre las buenas relaciones con los compañeros al igual que la libertad para poder hablar con los jefes y poder mantener una buena comunicación.

Palate (2015) desarrolló la investigación titulada “Clima organizacional del personal de enfermería en el hospital general docente Ambato periodo julio 2014 - julio 2015.” “teniendo como objetivo diseñar un mecanismo de evaluación del clima organizacional”, utilizando una investigación descriptiva y analítica, dándole un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal; considerando a 156 enfermeras como población y 24 enfermeras como muestra, las cuales se les aplicó una encuesta como técnica, siendo el instrumento un cuestionario, cuyo resultado indico que el clima organizacional es positivo dentro de la institución, debido a que los que viene afectando el clima son problemas propios del hospital como la infraestructura y la inestabilidad de los salarios los cuales son factores que se pueden mejorar.

Obreque (2015) desarrolló la investigación titulada “Clima Organizacional Y Compromiso Funcionario En Un Hospital Público De Baja Complejidad”, cuyo objetivo “explorar el clima organizacional su relación con el compromiso de los funcionarios”, donde se utilizó una investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal; con una población y muestra de un total de 120 colaboradores a los que se les aplicó como técnica una encuesta ,siendo el instrumento un cuestionario, cuyo resultado fue la existencia de una relación entre las variables estudiadas , evidenciando que la comunicación y la motivación son las dimensiones que se relacionan con el compromiso.

Nieves (2013) desarrolló su investigación titulada “Análisis de la relación clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del hospital del IESS de Esmeraldas” teniendo como objetivo conocer la relación entre clima organizacional y la

satisfacción laboral”, donde se consideró utilizar la investigación empírica-correlacional, con enfoque cuantitativo, dándole así un diseño no experimental transversal; utilizando un total de 193 trabajadores como población y una muestra de 130 empleados los cuales se les aplicó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento, cuyo resultado es la existencia de correlación entre ambas variables, por el cual al ser alto el nivel del clima organizacional por ende también será alto el nivel de la satisfacción en los trabajadores de la institución.

1.2.2. A Nivel Nacional.

Zamora y Zamora (2018) desarrollaron la investigación titulada “Diagnostico del clima organizacional de una clínica privada en la ciudad de Cajamarca.” en la cual “tuvo como objetivo proponer estrategias para mejorar el clima organizacional”, en la cual se utilizó una investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal; donde se utilizó un total 27 colaboradores los cuales fueron la población y la muestra ,a los que se les aplicó una encuesta como técnica y cuyo instrumento fue el cuestionario , dicho resultado indicó que el clima organizacional no es el adecuado, el cual se debe a la falta de comunicación e interrelación (Adaptarse a las condiciones del entorno) en todo el personal que trabaja en la clínica.

Rueda (2018) desarrolló su investigación titulada “Diagnóstico del clima organizacional en la empresa Panacea Médica S.A.C – Lima” teniendo como objetivo determinar el clima organizacional de los colaboradores”, utilizó un tipo de investigación nivel retrospectiva y aplicada con enfoque cuantitativo, dándole un diseño no experimental transversal; donde utilizó un total de 10 trabajadores como población y muestra, a los cuales se les aplicaron una encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, cuyo resultado indicó que el clima organizacional es importante en cada una de la organizaciones ya que nos permite poder medir y evaluar si el ambiente laboral en el que están laboral los trabajadores cumple con todas las condiciones para que puedan desempeñar su trabajo, a la vez ayudará a poder analizar el comportamiento de todo el personal.

Rueda (2017) desarrolló su investigación titulada “Propuesta De Mejora Basado En El Cima Organizacional De La Empresa Gamna Medica Servicios Medicos – Lima 2017” “teniendo como objetivo determinar el nivel del clima organizacional en los colaboradores”, en la cual se utilizó una investigación

descriptiva con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal; con un total de 12 colaboradores como población y muestra, a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, cuyo resultado fue la existencia de un nivel medio del clima en la empresa, por tal motivo se está realizando la propuesta de un Plan de Mejora partiendo desde los puntos débiles que se deben de mejorar como es mejorar la dimensión Conflicto, el cual se debe a que los trabajadores no aceptan opiniones distintas de parte de sus compañeros y creen tener siempre la razón.

López (2017) desarrolló la investigación titulada “Clima Organizacional en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho 2017” “teniendo como objetivo poder determinar el clima organizacional dentro de la institución” en la cual se utilizó una investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, dándole un diseño no experimental transversal; utilizando a 132 servidores públicos como población y muestra, a los cuales se les aplicaron una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, dando como resultado que el clima organizacional dentro de la institución no es saludable debiendo mejorar el nivel de comunicación en la institución.

Blanco (2015) desarrolló su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015” cuya objetivo fue “poder determinar la relación entre ambas variables estudiadas”, en la cual se utilizó un tipo de investigación correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo, dándole un diseño no experimental transversal; utilizando la muestra de 27 colaboradores a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento , cuyo resultado fue la existencia de una relación entre ambas variables, a mayor clima mayor será la satisfacción.

1.2.3. A Nivel Local.

Rioja (2018) desarrolló la investigación titulada “Relación entre las dimensiones de la personalidad y el clima laboral en una clínica ocupacional Chiclayo – 2018” en la cual se “tuvo como objetivo lograr relacionar las dimensiones de la personalidad y el clima laboral”, en la cual utilizó una investigación descriptiva-correlacional dándole un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal; con un total de 44 trabajadores como población y muestra a los cuales

se les aplico una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, cuyo resultado fue que la relación entre las variables en el laboratorio es medio alto y que cuando se logre mejorar el clima ayudara a mejorar la satisfacción de los colaboradores.

Crisanta (2018) desarrolló su investigación titulada “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Personal Administrativo De Un Hospital Público De Lambayeque, 2018”, teniendo como objetivo “Determinarla relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral”, en la cual se utilizó una investigación correlacional con un enfoque cuantitativo, dándole un diseño no experimental transversal; con un total de 42 colaboradores que utilizó como población y muestra a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, dando como resultado que el hospital Belén se encuentra en un nivel medio debido a las relaciones interpersonales que existen entre compañeros y con sus respectivos jefes, la infraestructura no es la adecuada.

Bravo y Espinoza (2016) desarrollaron la investigación titulada “La Comunicación Organizacional Y Su Relación Con El Clima Laboral De Los Colaboradores De La Gerencia Regional De Salud” donde “buscan como objetivo encontrar la relación que existe entre las variables”, utilizó una investigación descriptiva-correlacional con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal; con un total de 25 trabajadores como población y muestra a los que se les aplicó una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, cuyo resultado fue la existencia de una relación entre las variables estudiadas en la Gerencia Regional de Salud.

Cortez (2016) desarrolló su investigación titulada “Relación entre el clima y compromiso organizacional de los colaboradores asistenciales del hospital regional docente “Las Mercedes” - Chiclayo, 2016.” en la cual “tuvo como objetivo encontrar la relación que existe entre las variables”, en la cual se utilizó un tipo de investigación descriptivo-correlacional dándole un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal; siendo su población de 580 trabajadores y su muestra de 232 colaboradores a los cuales se les aplicó como técnica una encuesta y como instrumento el cuestionario, cuyo resultado de la relación que existe entre las variables es bajo, el cual se debe a que la mayoría de las personas encuestadas comenta que esto se debe a que no existe un compromiso de parte de los

trabajadores con el hospital, el cual se refleja en la atención al usuario.

Bravo y Tunque (2015) desarrollaron la investigación titulada “El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Red De Servicios De Salud Lambayeque – 2015”, en la cual “tuvo como objetivo encontrar la relación entre las variables”, en la cual se utilizó una investigación descriptiva-correlacional dándole un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal; utilizando en total 41 colaboradores como población y muestra a los cuales se les aplicó una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, cuyo resultado de la relación entre el clima no es tan significativa con el rendimiento de los colaboradores.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo mejorar el Clima organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2021?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Clima Organizacional.

1.4.1.1. Definición.

Chiavenato (2007) define el clima organizacional como “el ambiente interno que hay entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente” (p.87).

Chiavenato (2006) define el clima organizacional como “el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros” (p. 104).

Palma (2004) define el clima organizacional como “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral” (p.04).

1.4.1.2. Clima Organizacional y su relación con la Motivación.

Chiavenato (2007) indica que si la motivación entre los colaboradores es alta, entonces eso quiere decir que el clima organizacional dentro de la organización será el mejor por lo cual se generan buenas relaciones entre los trabajadores y de esta manera existirá una participación activa por parte de todos los trabajadores en todas las actividades que pueda realizar la empresa, caso contrario sucede cuando existe una baja motivación en los colaboradores, lo cual genera un clima organizacional inestable dentro de la organización, que se refleja en el desinterés por parte de todo el personal en involucrarse en las actividades que la empresa

realiza y muchas veces llega hasta la inconformidad de parte del colaborador de sentirse pate de la empresa.

1.4.1.3. Que se entiende Hoy por Clima.

Gan y Berbel (2007) indica que el Clima hoy en día es muy cambiante el cual cambia de acuerdo a las percepciones que tienen en este caso cada colaborador de sus organizaciones y de las diversas situaciones que se den en la organización, también nos indica que de acuerdo a esta percepción que tengan los colaboradores de sus organizaciones fomentará el nivel de compromiso que ellos tengan con sus organización , porque la fomentarse un buen clima dentro de la organización permitirá un mayor nivel de compromiso por parte de los colaboradores , lo cual disminuirá en caso de que no se dé un adecuado clima en cada organización.

1.4.1.4. Moral y Clima Organizacional.

Chiavenato (2006) indica que la moral cumple un papel muy importante en el clima organizacional y a la vez guardan mucha relación entre ambas , porque al existir una moral alta en los colaboradores permite que el clima en las organizaciones sea el adecuado, generando un ambiente cálido , amistoso y agradable, caso contrario sucede cuando existe una moral bajo en los colaboradores, el cual genera un clima organizacional negativo, se vuelve un ambiente inestable, frio y negativo perjudicando notablemente el clima organizacional dentro de la empresa.

1.4.1.5. Las 5 Dimensiones del Clima Organizacional.

Según Palma (2004) es necesario poder aplicar estas 5 Dimensiones las cuales serán Dimensiones claves para poder determinar de esta manera como se encuentra el clima dentro de las instituciones de acuerdo con la percepción que tienen cada uno de los colaboradores de la empresa.

Estas Dimensiones son las siguientes:

Autorrealización: Es el nivel de satisfacción que logra obtener el trabajador al saber que en la empresa se preocupan por su crecimiento tanto personal y profesional ofreciéndole una línea de carrera para que el colaborador pueda seguir creciendo dentro de la organización.

Involucramiento Laboral: Es el nivel que existe de parte de las organizaciones en involucrar al colaborador en algunas decisiones dentó de la misma, más que todo el nivel de percepción que tiene el trabajar en saber si en la

organización valoran también sus puntos de vista, o sus opiniones al momento que se deban de tomar algunas decisiones para el beneficio de toda la organización o del área donde se desempeñen.

Supervisión: Si bien es cierto que la supervisión abarca más que todo la vigilancia de los trabajadores dentro de la organización, a la vez también cumple un rol muy importante dentro de la misma, en el aspecto que también tiene que velar por el bienestar del colaborador y con los distintos conflictos que se puedan poder suscitar a lo largo del desempeño laboral de cada trabajador dentro de la organización.

Comunicación: Es el nivel de información que se brindan en la organización hacia sus colaboradores y de esta manera ellos se desempeñen adecuadamente dentro de sus respectivas áreas logrando cumplir con sus funciones adecuadamente, a la vez la organización debe de fomentar constantemente la comunicación dentro de la organización mediante las relaciones personales para poder esto ayudara en mejorar el clima organizacional.

Condiciones Laborales: Este concepto tiene que ver más que todo en que si la organización les ofrece a sus trabajadores los materiales necesarios para de esta manera cada uno de ellos puedan realizar sus funciones dentro de cada una de sus respectivas áreas de manera correcta, que a la vez esto les facilite el trabajo y también si la organización les ofrece a sus colaboradores una atractiva remuneración económica.

1.4.1.6. Indicadores del Clima Organizacional.

Según Palma (2004) menciona los siguientes indicadores:

Oportunidad de Progreso: Este indicador tiene mucho que ver con las oportunidades de crecimiento que ofrecen las organizaciones a sus colaboradores para poder seguir creciendo tanto personalmente como profesionalmente ofreciéndoles una línea de carrera dentro de la organización.

Capacitación: Indica el interés de las organizaciones en poder realizar capacitaciones constantes a sus colaboradores para que ellos de esta manera puedan realizar bien sus actividades dentro de la misma.

Logros: Es el resultado obtenido al termino de realizar las actividades correspondientes que tiene la organización en general, como también de las actividades cotidianas que cada colaborador realiza en su respectiva área de

trabajo.

Compromiso: Es el nivel de identificación de cada uno de los colaboradores con las respectivas empresas donde está laborando, y a la vez se sienten comprometidos e involucrados en cada una de las actividades que las organizaciones realizan para el bienestar y crecimiento de la misma.

Evaluación del trabajo: Es el nivel de seguimiento constante por parte de la organización a cada colaborador para poder así medir el nivel de desenvolvimiento y rendimiento laboral que cada uno de ellos tenga dentro de la misma.

Control: Como bien se sabe en cada organización siempre debe de existir un control riguroso y detallado de cada actividad o suceso que sucede en la misma, el cual tiene como objetivo verificar que todos objetivos de la organización se cumplan y no existan irregularidades y si existen irregularidades corregirlas para que no afecte a la organización.

Guía de trabajo: Es el nivel de interés de parte de la organización por contar con una persona debidamente capacitada y con los respectivos conocimientos en cada área de trabajo para que se encargue de poder guiar a cada colaborador a que pueda realizar sus actividades diarias de la mejor manera.

Colaboración entre áreas: Es el nivel de Involucramiento que existe en cada una de las áreas por lograr trabajar en conjunto apoyándose los unos a otros siempre velando por el bienestar y el éxito de la empresa.

Comunicación Interna: Es el nivel de comunicación que exista de parte de la organización con sus colaboradores y las relaciones personales que puedan existir en las organizaciones, creándose así un ambiente laboral demasiado estable y donde exista la comunicación entre colaboradores.

Acceso a Información: Es el nivel de información que la organización comparte con todos sus colaboradores para darles a saber a cada uno de ellos de los objetivos, actividades, planes, logros obtenidos y crecimiento que tenga la organización.

Infraestructura: Son las instalaciones que la organización le ofrece a sus trabajadores donde van a laborar.

Tecnología: Son las herramientas necesarias que la organización le ofrece a sus colaboradores para que ellos puedan realizar de la mejor manera sus actividades diarias dentro de la misma.

Remuneración Económica: Es el nivel de salario o incentivos que las organizaciones les ofrecen a sus colaboradores, muchas de ellas les ofrecen a sus colaboradores incentivos por productividad, estimulando así el logro de ciertas actividades o del logro de objetivos.

1.4.1.7. Factores de la Percepción del Clima Organizacional.

Según Palma (2004) menciona que se debe a los factores que menciona a continuación:

Liderazgo y Practicas de dirección: en este factor se considera el nivel de supervisión y el nivel de dirección que pueda existir en la organización, la cual puede sr participativa o autoritaria.

Sistema formal y la estructura de la Organización: este factor guarda relación con la comunicación que pueda existir en la organización, a la vez también que exista un sistema de promociones y remuneración, las cuales sean las adecuadas.

Manejo de las consecuencias del comportamiento: en este factor se relaciona bastante con el programa de incentivos y un adecuado nivel de relación entre los miembros de la institución.

1.4.1.8. Importancia del Clima Organizacional.

Brunet (1992) no menciona que es muy importante porque refleja el comportamiento y las posturas que los colaboradores hacen frente a las diversas situaciones que se pueden suscitar dentro de la organización, donde a la vez también se demuestra los valores de cada colaborador, para la cual es necesario para la organización poder analizar en clima en sus organizaciones para poder así determinar cuáles son las causantes de generar todo el malestar en la organización siendo una de ellas el estrés que se genera el trabajo.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General.

Determinar la percepción del Clima organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos.

Medir el nivel de autorrealización en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.

Medir el nivel de involucramiento laboral en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.

Medir el nivel de comunicación en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.

Medir el nivel de las condiciones laborales en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.

Medir el nivel de supervisión en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.

1.6. Hipótesis

H₀: No Existe un buen Clima Organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab, 2020

H₁: Existe un buen Clima Organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab, 2020

1.7. Justificación

Teórica:

Chiavenato (2006) el Clima Organizacional cumple un rol muy importante dentro de las organizaciones públicas y privadas, porque guarda una relación entre los trabajadores de la organización y a su vez esto refleja en la actitud que puedan tomar cada uno de los colaboradores, el compromiso que tenga con la institución al momento de afrontar algunas situaciones difíciles dentro de la misma, en el rendimiento y la productividad que tengan los colaboradores en su centro de trabajo.

Metodológica:

Chiavenato (2007) se realizó la presente investigación descriptiva para de esta manera conocer cómo se encuentra mi variable estudiada y de esta manera poder conocer cuáles son los puntos débiles y falencias encontradas dentro de la empresa, dándole un enfoque cuantitativo para medir mi variable.

Practica:

Chiavenato (2007) es de suma importancia poder realizar la presente investigación en el Laboratorio ViviLab para lograr de esta manera poder conocer como es el clima dentro de la organización logrando poder obtener respuestas de parte de los trabajadores sobre cómo se sienten dentro del laboratorio para de esta manera reforzar los puntos débiles que afecten el desempeño de los colaboradores dentro de la empresa.

Social:

Palma (2004) es necesario aplicar esta investigación para poder analizar cómo es que se encuentra el Clima Organizacional y poder así identificar cuáles son esos puntos débiles en los cuales se puede mejorar para lograr así que el Clima Organizacional en el Laboratorio ViviLab sea el más adecuado para el beneficio de todos los colaboradores, del propio Laboratorio y de la sociedad donde puedan encontrar un laboratorio confiable, seguro y una excelente calidad de servicio.

// MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Se utilizó una investigación Descriptiva ya que “únicamente se pretende de esta manera recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables estudiadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2017, p.92).

Con un enfoque cuantitativo porque “pretende medir con precisión cada una de las variables” (Hernández et al., 2014, p.10).

Se le dio un diseño no experimental porque “lo que se hace es observar los fenómenos tal y cual se dan para poder de esta manera analizarlos” (Hernández et al., 2014, p.152).

Y transversal ya que se “Recolectan todos los datos en un solo momento y en tiempo” (Hernández et al., 2014, p.154).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población.

Es de todo el personal que labora en el laboratorio ViviLab, la cual según información del propio dueño del laboratorio es de 10 trabajadores, los cuales serán considerados para desarrollar la presente investigación.

2.2.2. Muestra.

La muestra que se tomara en la presente investigación abarcara a todo el personal del laboratorio ViviLab al ser solo un total de 10 trabajadores.

2.3. Variables

Clima Organizacional

Chiavenato (2016) menciona el clima organizacional como “la calidad del ambiente psicológico de una institución” (p.122).

Chiavenato (2007) menciona que el nombre de clima organizacional “se debe al ambiente interno que exista en las organizaciones” (p.58).

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento	
Clima Organizacional	Autorrealización	Oportunidad de Progreso	¿La empresa les ofrece una línea de carrera, para que puedas seguir creciendo personal y laboralmente?	Encuesta/ Cuestionario	
			¿La empresa tiene convenios con algunas instituciones donde usted pueda adquirir nuevos conocimientos?		
	Capacitación		¿En la empresa le brindan capacitaciones constantes para poder informarse más acerca de su trabajo?	Encuesta/ Cuestionario	
			¿Percibe usted que en la empresa se preocupan en que usted siga aprendiendo cada día más?		
	Involucramiento Laboral	Logros		¿Considera usted que cumple con todos los logros esperados por la empresa al realizar su trabajo?	Encuesta/ Cuestionario
				¿Considera usted que su desempeño en su trabajo ayuda a lograr los objetivos de la empresa?	
		Compromiso	¿Siente usted que existe un compromiso con la empresa de parte de sus compañeros de trabajo?		
			¿Usted se siente comprometido con la empresa?		
	Supervisión	Evaluación del Trabajo	¿Existe una evaluación constante por parte de la empresa en evaluar constantemente al personal?	Encuesta/ Cuestionario	
		Control	¿Existe un seguimiento constante para hacer cumplir que todos los procesos establecidos se realicen de la mejor manera?		
Comunicación	Guía de Trabajo		¿Sientes que tu jefe o compañeros te ayudan en algunas actividades que te son difícil realizar?	Encuesta/ Cuestionario	
		Colaboración entre Áreas	¿Existe colaboración entre las áreas en donde usted labora?		
	Comunicación Interna	¿Existe una buena comunicación de parte de los jefes con sus colaboradores?			
	Acceso a la Información	¿Sus jefes se preocupan por compartirles los logros y resultados que obtienen mensualmente?			

Condiciones Laborales	Infraestructura	¿La empresa le ofrece las instalaciones adecuadas para desempeñar su trabajo?	Encuesta/ Cuestionario
	Tecnología	¿La empresa le brinda las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo de la mejor manera? ¿Considera usted que la empresa siempre busca obtener la mejor tecnología (equipos modernos) para poder así mejorar sus resultados?	
	Remuneración Económica	¿La remuneración que le ofrece la empresa es mucho mejor al que le pueden ofrecer otras empresas? ¿Su jefe les brinda algún incentivo cuando cumplen con ciertos objetivos esperados al realizar sus actividades?	

Fuente : Elaboración Propia

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

2.5.1. Técnicas

Indican que se trata de una técnica que sirve para poder recaudar la información necesaria sobre las variables estudiadas, las cuales hacen uso de un instrumento en el que se proponen ítem, con la finalidad de poder analizar los resultados obtenidos (Hernández et al., 2014).

Se creyó conveniente utilizar como técnica una encuesta, la misma que será aplicada a todos los trabajadores del laboratorio ViviLab.

2.5.2. Instrumento

En cada investigación siempre se aplica un instrumento para de esta manera poder medir las variables estudiadas, por lo cual la medición será eficaz cuando el instrumento represente a la variable que tenemos en mente (Hernández et al., 2014).

El instrumento consta de un cuestionario, el cual se le aplicara todos los trabajadores del laboratorio ViviLab que consta de 19 preguntas, el cuestionario debe de contener las preguntas congruentes que nos ayuden a poder medir el Clima Organizacional en el laboratorio ViviLab.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

Tabla 1 Clima Organizacional-Dimensión: Autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel Bajo	2	20,0	20,0	20,0
Nivel Medio	6	60,0	60,0	80,0
Nivel Alto	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

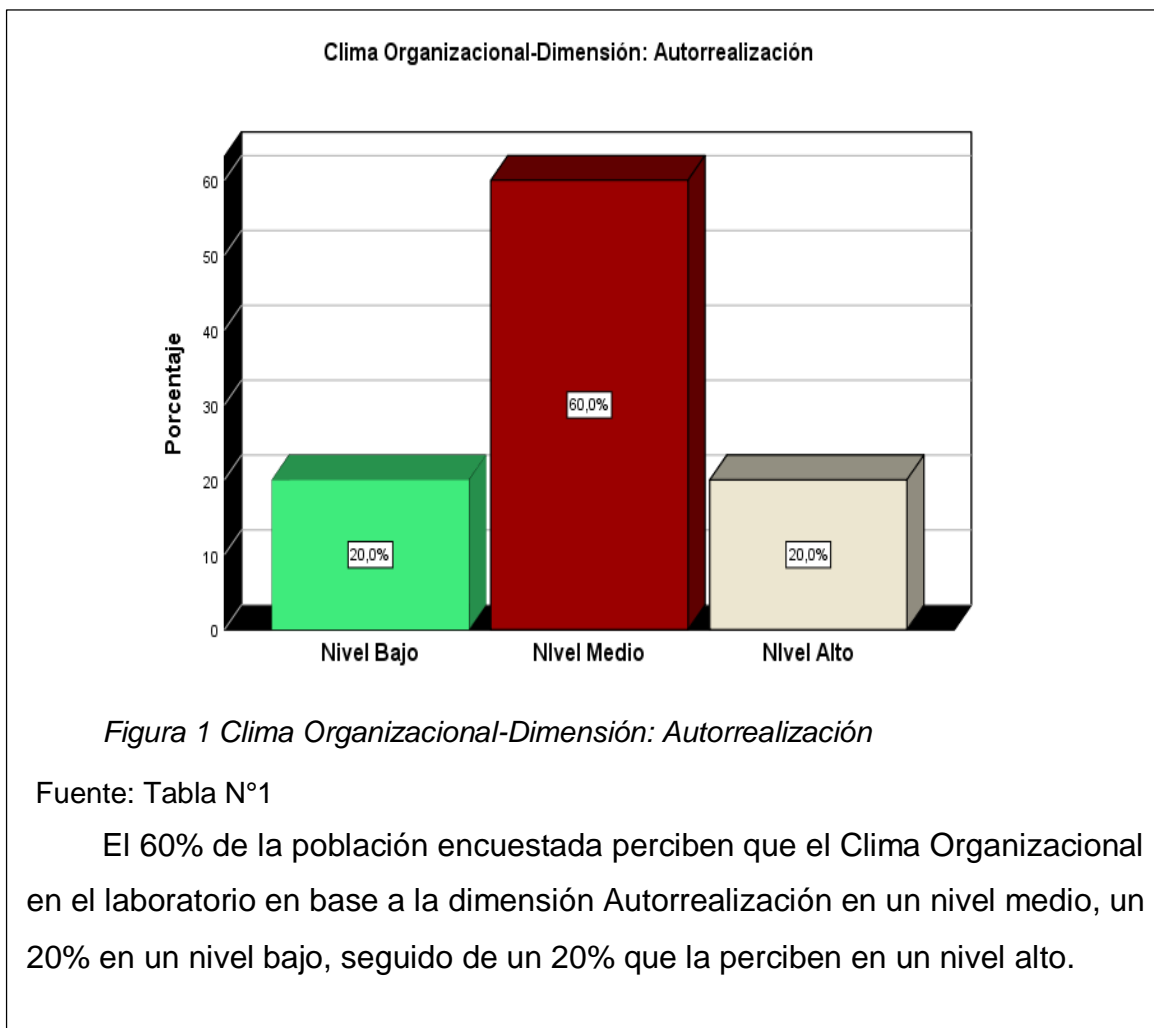


Tabla 2 Clima Organizacional-Dimensión: Involucramiento Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	2	20,0	20,0	20,0
	Nivel Medio	7	70,0	70,0	90,0
	Nivel Alto	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

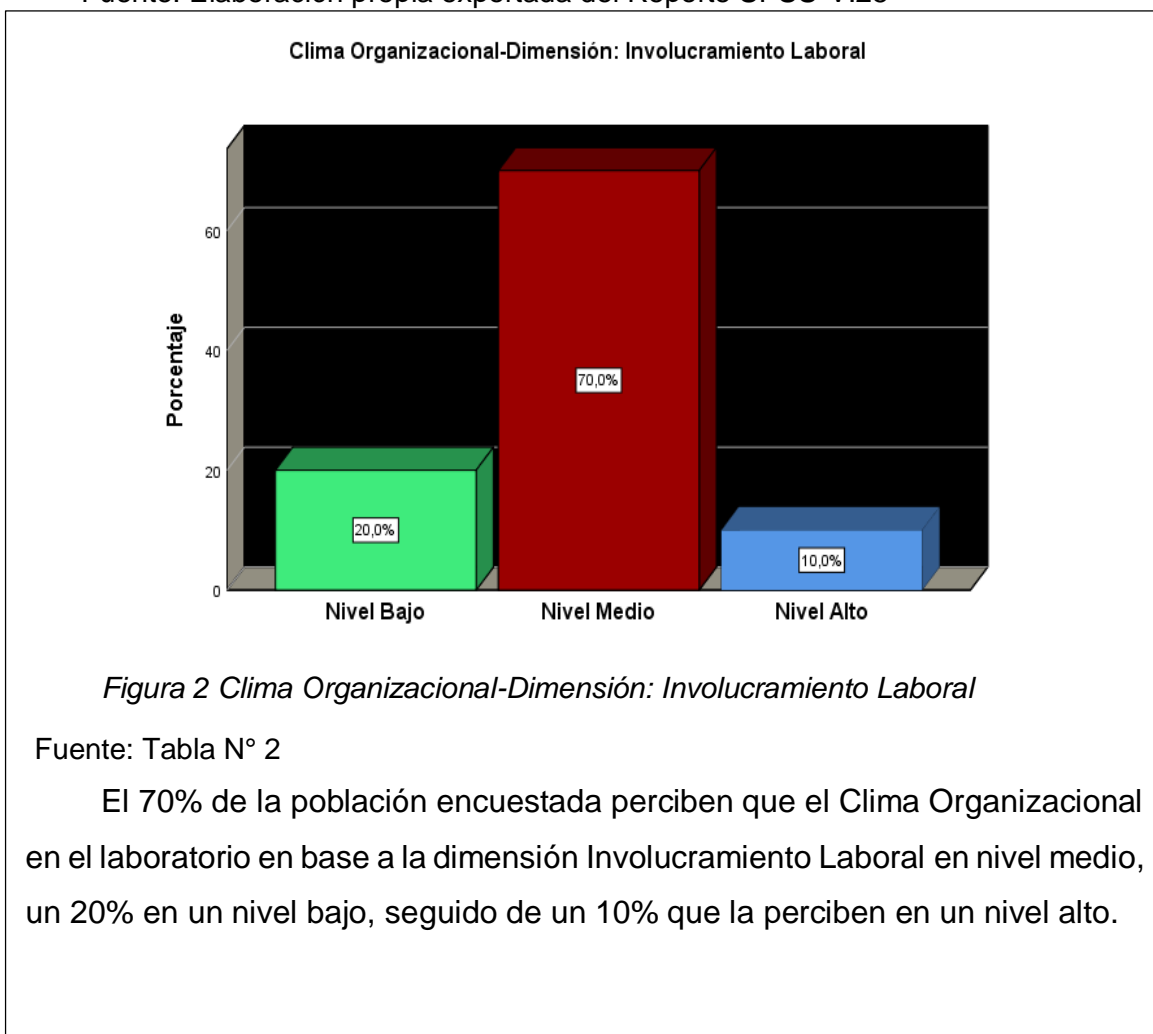


Figura 2 Clima Organizacional-Dimensión: Involucramiento Laboral

Fuente: Tabla N° 2

El 70% de la población encuestada perciben que el Clima Organizacional en el laboratorio en base a la dimensión Involucramiento Laboral en nivel medio, un 20% en un nivel bajo, seguido de un 10% que la perciben en un nivel alto.

Tabla 3 Clima Organizacional-Dimensión: Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel Bajo	2	20,0	20,0	20,0
Nivel Medio	6	60,0	60,0	80,0
Nivel Alto	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

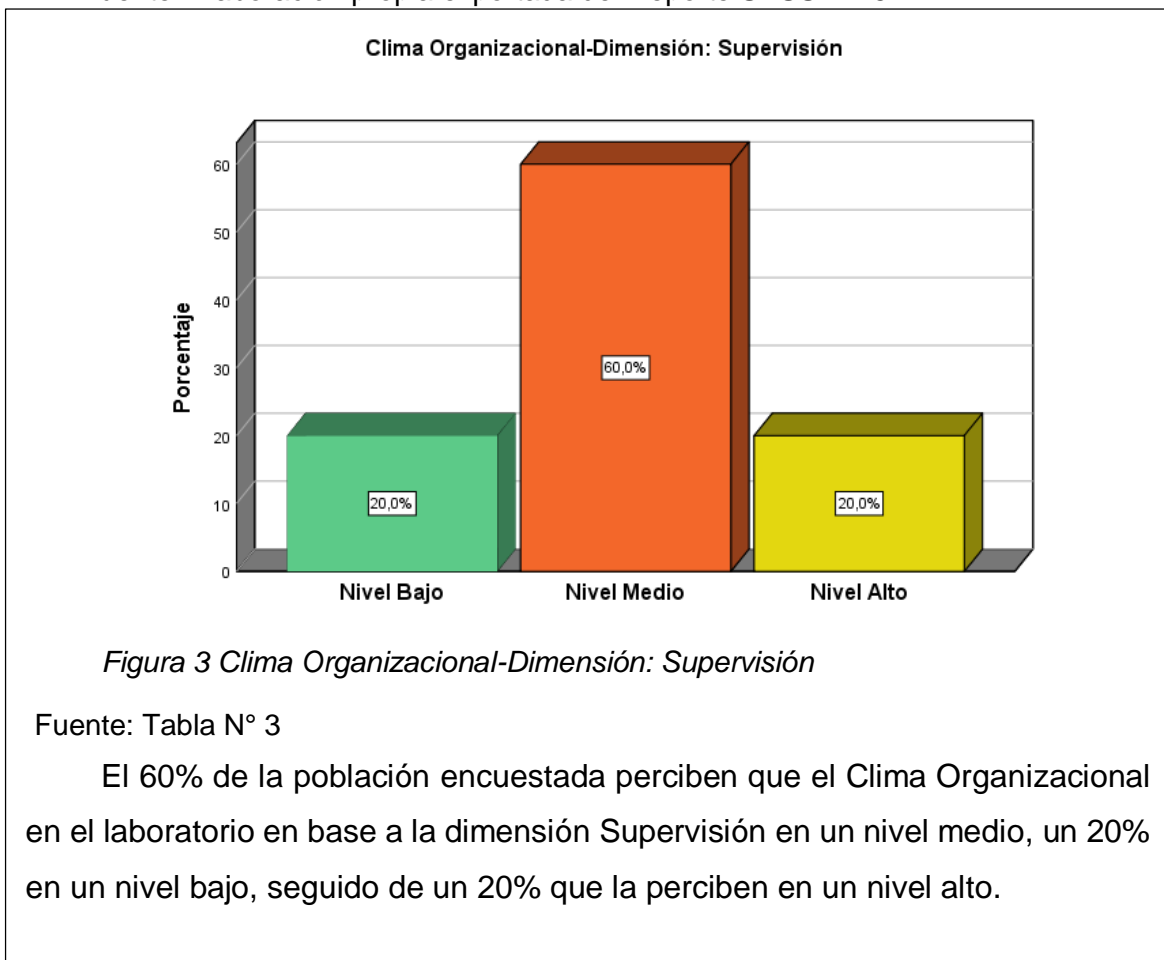


Figura 3 Clima Organizacional-Dimensión: Supervisión

Fuente: Tabla N° 3

El 60% de la población encuestada perciben que el Clima Organizacional en el laboratorio en base a la dimensión Supervisión en un nivel medio, un 20% en un nivel bajo, seguido de un 20% que la perciben en un nivel alto.

Tabla 4 Clima Organizacional-Dimensión: Comunicación

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	5	50,0	50,0	50,0
	Nivel Medio	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

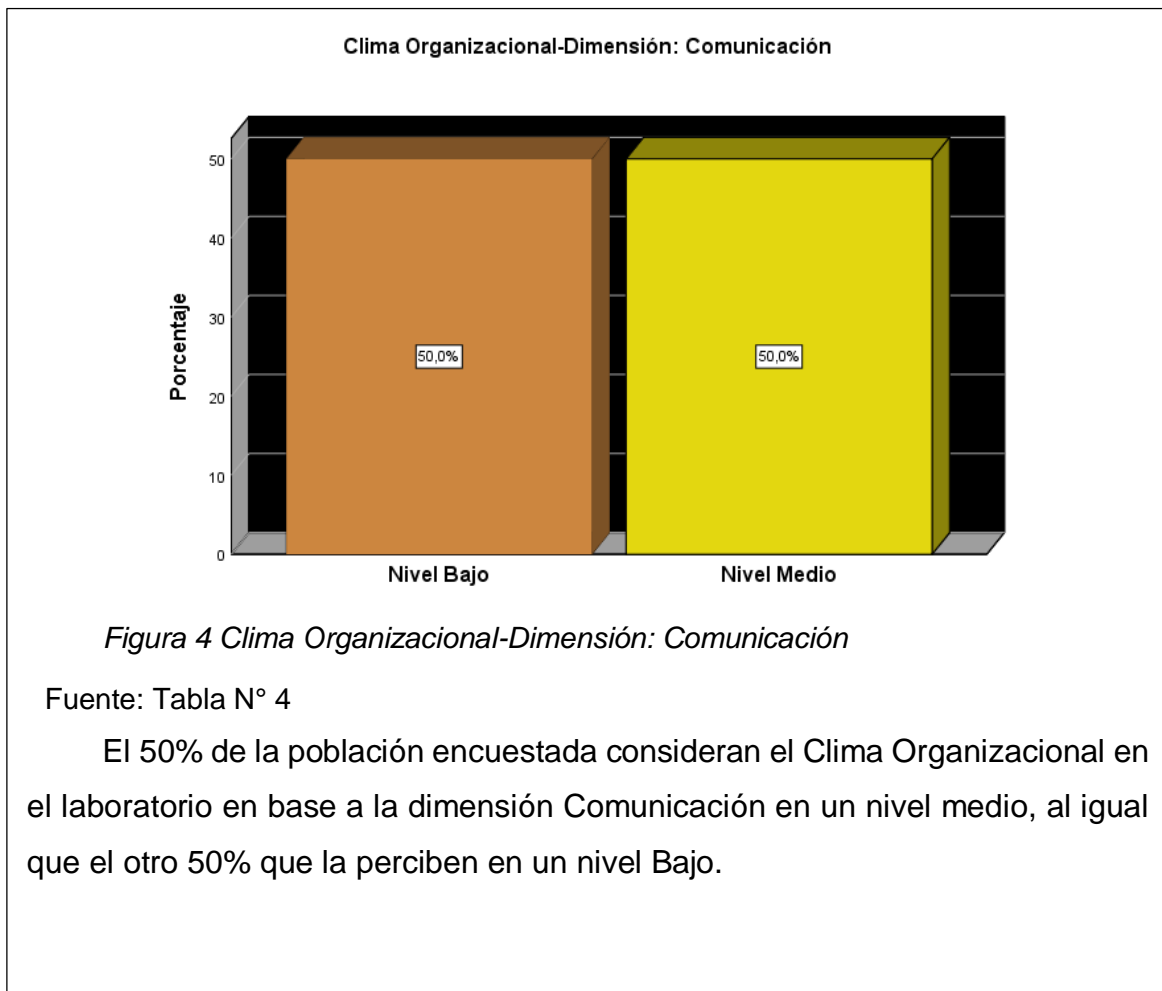


Tabla 5 Clima Organizacional-Dimensión: Condiciones Laborales

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	3	30,0	30,0	30,0
	Nivel Medio	5	50,0	50,0	80,0
	Nivel Alto	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

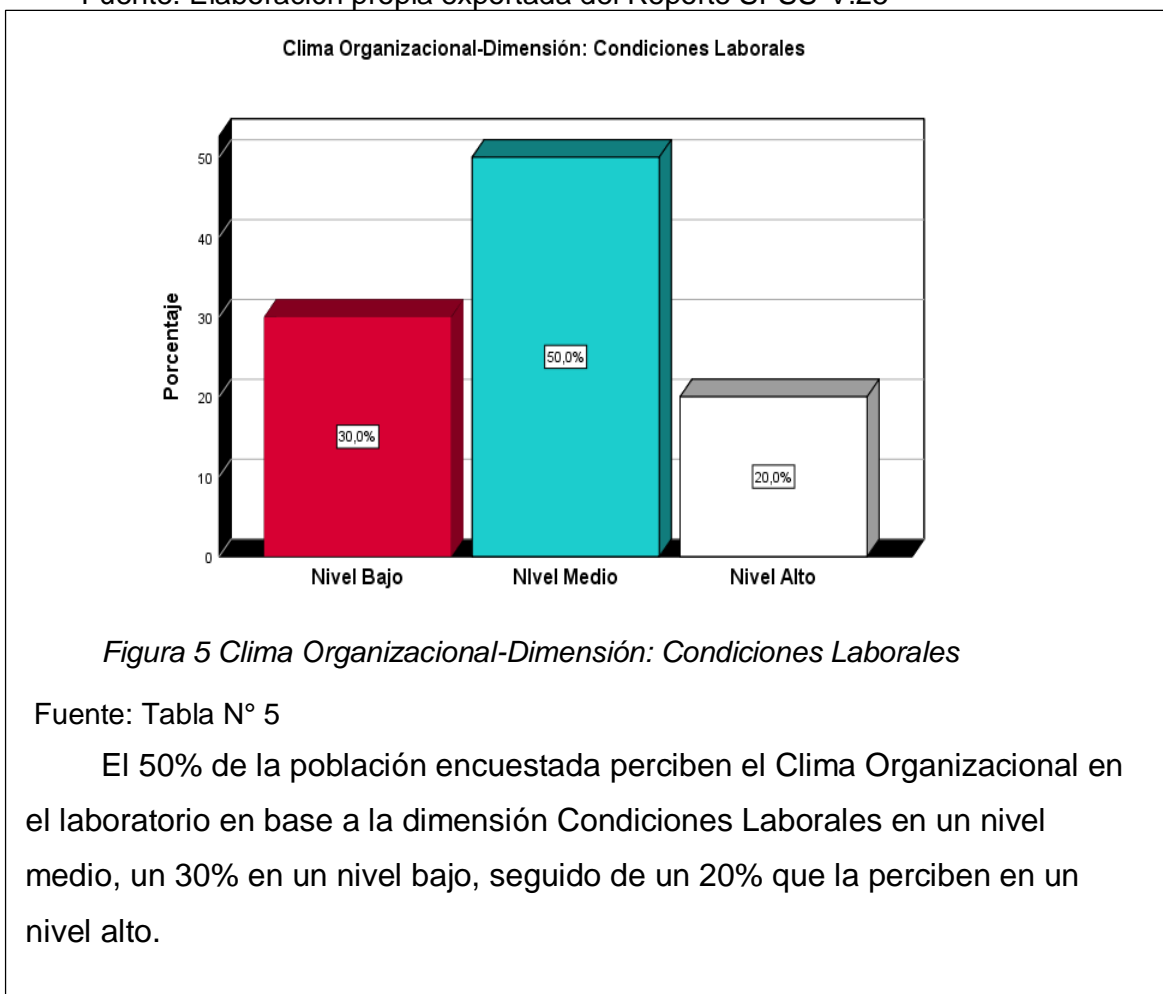


Figura 5 Clima Organizacional-Dimensión: Condiciones Laborales

Fuente: Tabla N° 5

El 50% de la población encuestada perciben el Clima Organizacional en el laboratorio en base a la dimensión Condiciones Laborales en un nivel medio, un 30% en un nivel bajo, seguido de un 20% que la perciben en un nivel alto.

Tabla 6 Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Nivel Bajo	3	30,0	30,0	30,0
Nivel Medio	5	50,0	50,0	80,0
Nivel Alto	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS-V.25

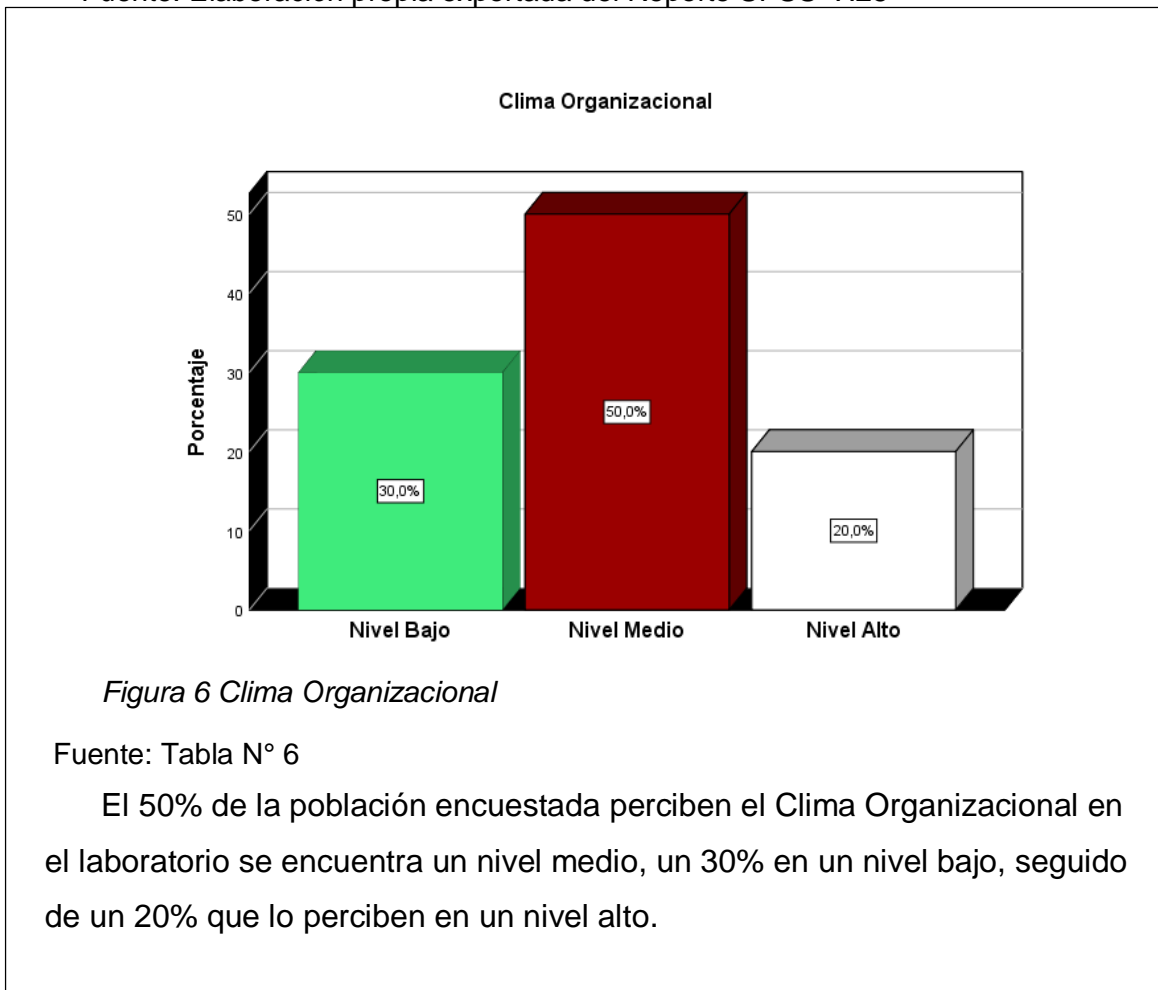


Figura 6 Clima Organizacional

Fuente: Tabla N° 6

El 50% de la población encuestada perciben el Clima Organizacional en el laboratorio se encuentra un nivel medio, un 30% en un nivel bajo, seguido de un 20% que lo perciben en un nivel alto.

IV. DISCUSIÓN

Como principal objetivo para poder lograr verificar la percepción del clima organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab, habiendo obtenido los resultados de los encuestados, procederemos a la discusión de los resultados con las investigaciones que fueron realizadas por algunos investigadores y con algunos autores de libros los cuales nos sirvieron como base para poder realizar nuestras teorías.

Con respecto a los objetivos específicos como podemos observar en las figuras n° 1, n°2, n°3, n°4, n°5, nos indican que según los resultados de la investigación encontramos que la autorrealización se encuentra en un nivel medio de 60%, el involucramiento laboral en un nivel medio de 70%, la supervisión en un nivel medio de 60%, la comunicación en un nivel medio y bajo de 50%, las condiciones laborales en un nivel medio de 50%, lo cual nos indica el estudio de nuestra investigación de acuerdo a las dimensiones tomadas en cuenta, que cada dimensión se encuentra en un nivel medio, resultado que coincide con la investigación realizada por Rioja (2018) el cual realizó su investigación en una clínica ocupacional de Chiclayo donde obtuvo como resultados que la autorrealización se encuentra en término medio de 21.1%, el involucramiento laboral en un término medio de 21.1%, la supervisión en un factor medio de 15.8%, la comunicación en un valor medio de 26.3%, las condiciones laborales en un valor medio y desfavorable de 15.8%, indicando que en ambas empresas dedicadas al rubro de la salud se encuentran en un nivel medio el clima organizacional de acuerdo a las dimensiones que fueron tomadas en cuenta para el estudio, según Palma (2004) donde menciona la importancia de analiza estas 5 dimensiones que intervienen en el clima organizacional porque esto nos permitirá mediante el diagnostico obtenido implantar sugerencias para lograr que el clima organizacional mejore en las empresas.

En la presente investigación como podemos observar en la figura n° 6 donde nos indica que, según los resultados obtenidos, el 50% de la población encuestada perciben el clima organizacional en un nivel medio, el 30% en un nivel bajo, seguido del 20% que la perciben en nivel alto, indicando según nuestra investigación realizada en el laboratorio ViviLab que el clima organizacional está en un nivel medio teniendo

de esta manera algunos factores que mejorar para lograr que el clima organizacional dentro del laboratorio alcance un nivel alto, resultados que se asemeja a la investigación realizada por Hoyos (2018) en el laboratorio clínico del Hospital regional Lambayeque donde obtuvo como conclusión de acuerdo a su investigación que el clima organizacional es deficiente porque un 51.94% de la población considera que no existen las condiciones laborales para que desempeñen sus actividades(las herramientas no adecuadas y espacios mal distribuidos), resultados que no coincide con la investigación realizada por Sierra (2015) en el área administrativa del Hospital Regional de Cobán, donde de acuerdo a su investigación llega a la conclusión que el clima organizacional en esta organización se encuentra favorable por muchos factores positivos encontrados en su investigación, sin embargo existen factores en los que deben de mejorar que se encuentran un poco deficientes como es la orientación a la calidad (consideran que lo sistemas y procedimientos que les brinda la empresa permite la calidad de su servicio) y la remuneración (consideran que su trabaja no es muy bien remunerado),lo cual indica que en el sector salud que el clima organizacional varía dependiendo si pertenecen al Sector Público o Privado porque la percepción que tengan los colaboradores no es la misma por varios factores, Chiavenato (2007) menciona que el clima organizacional percibe influencia en los colaboradores por el medio ambiente donde se desempeñan, lo cual influye en la actitudes que tomen los colaboradores en sus centros laborales.

V. CONCLUSIONES

La dimensión autorrealización de acuerdo al estudio realizado se encuentra en un nivel medio (60%), de acuerdo a los indicadores estudiados como la oportunidad de progreso y la capacitación.

El nivel de involucramiento laboral se encuentra en un rango medio (70%), de acuerdo a los indicadores que fueron estudiados como logros y compromiso.

La comunicación dentro de todos los trabajadores del laboratorio se encuentra en (50%) nivel bajo y medio, conforme a los indicadores estudiados guía de trabajo, colaboración entre áreas, comunicación interna, acceso a la información.

Las condiciones laborales en el laboratorio se encuentran en un (50%) nivel medio, según los indicadores infraestructura, tecnología, remuneración económica.

La supervisión dentro de la empresa se encuentra en un nivel medio de (60%), conforme los indicadores que fueron estudiados como evaluación del trabajo, control

Se concluye que el clima organizacional dentro del laboratorio ViviLab se encuentra en un nivel medio (50%) debido a que las dimensiones estudiadas también se encuentran en un rango medio de acuerdo a sus indicadores.

REFERENCIAS

- Blanco, I. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25315/Blanco_IKA.pdf?sequence=1
- Bravo, S. & Tunque, R. (2015). *El Clima Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Red De Servicios De Salud Lambayeque – 2015*. (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3082/Bravo_Saucedo_Marco_Antonio.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Bravo, D. & Espinoza, B. (2016). *La Comunicación Organizacional Y Su Relación Con El Clima Laboral De Los Colaboradores De La Gerencia Regional De Salud*. (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5327/Bravo%20D%c3%a1%20vila%2026%20Espinoza%20Barreto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunet, L. (1992). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/386569477/El-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones-Luc-Brunet-pdf>
- Cortez, S. (2016). *Relación entre el Clima y compromiso organizacional de los colaboradores asistenciales del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” - Chiclayo, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/206>
- Crisanta, F. (2018). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Personal Administrativo De Un Hospital Público De Lambayeque, 2018*. (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6916/Crisanta%20Farro%20Lisseth%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Recuperado de https://www.academia.edu/36537813/Chiavenato_7ma_edicion
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. El capital humano de las

- organizaciones. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Gan, F & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hoyos, P. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del servicio de laboratorio clínico del hospital regional Lambayeque – 2018* (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36642/Hoyos_PMDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J. (2017). *Clima Organizacional En La Dirección Regional De Salud De Ayacucho 2017* (Tesis de pre grado). Universidad De Ayacucho Federico Froebel, Perú. Recuperado de <http://repositorio.udaff.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11936/80/Tesis%20clima%20organizacional%20Mery%20Lopez%20UDAFF.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Nieves, Q. (2013). *Análisis de la Relación Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral en Trabajadores Del Hospital Del IESS de Esmeraldas*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12855/1/55078_1.pdf
- Obreque, H. (2015). *Clima Organizacional Y Compromiso Funcionario En Un Hospital Público De Baja Complejidad*. (Tesis de Maestría). Universidad De Chile, Santiago. Recuperado de http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_+Andrea+Obreque+Huenchuan.pdf;jsessionid=B600A01079AA31D22C9ADB11EF9D44BA?sequence=1
- Palate, M. (2015). *Clima Organizacional Del Personal De Enfermería En El Hospital General Docente Ambato Periodo Julio 2014 -Julio 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad

- Regional Autónoma De Los Andes, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5514/1/PIUAMSS013-2016.pdf>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral*. Recuperado de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Rioja, A. (2018). *Relación entre las Dimensiones de la Personalidad y el Clima Laboral en una Clínica Ocupacional Chiclayo – 2018* (Tesis de pre grado). Universidad Particular de Chiclayo, Perú. Recuperado de http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/323/1/T%20044_43297500.pdf
- Rueda, M. (2017). *Propuesta De Mejora Basado En El Cima Organizacional De La Empresa Gamna Medica Servicios Medicos – Lima 2017*. (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/7399/Rueda%20Martel%20Ursula%20Sally.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rueda, M. (2018). *Diagnóstico Del Clima Organizacional En La Empresa Panacea Médica SAC – Lima* (Trabajo de Bachiller). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4905/Rueda%20Martel%20Ursula%20Sally.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solís, Ch. (2013). *Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de Baja Complejidad Vitarte, 2013* (Tesis de Maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5995/Solis_chz.pdf;jsessionid=295CA4A025391AC596616697F7E7A2AC?sequence=1
- Sierra, G. (2015). *El Clima Laboral En Los/As Colaboradores/As Del Área Administrativa Del Hospital Regional De Cobán, A.V.* (Tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar, Alta Verapaz. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Sierra-Maria.pdf>
- Valdivieso, Y. (2018) *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador*. (Trabajo de Titulación). Universidad Central Del Ecuador, Quito. Recuperado de <http://200.12.169.19/bitstream/25000/14039/1/T-UCE-0007-PIO29-2017.pdf>

- Zans, C. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zamora, V. & Zamora, V. (2018). *Diagnóstico Del Clima Organizacional De Una Clínica Privada En La Ciudad De Cajamarca*. (Trabajo de Bachiller). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4598/Zamora%20V%c3%a1squez%20-%20Zamora%20V%c3%a1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo I

Formato del Cuestionario

CLIMA ORGANIZACIONAL						
Dimensiones	Ítem	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Autorrealización	¿La empresa les ofrece una línea de carrera, para que puedas seguir creciendo personal y laboralmente?					
	¿La empresa tiene convenios con algunas instituciones donde usted pueda adquirir nuevos conocimientos?					
	¿En la empresa le brindan capacitaciones constantes para poder informarse más acerca de su trabajo?					
	¿Percibe usted que en la empresa se preocupan en que usted siga aprendiendo cada día más?					
Involucramiento Laboral	¿Considera usted que cumple con todos los logros esperados por la empresa al realizar su trabajo?					
	¿Considera usted que su desempeño en su trabajo ayuda a lograr los objetivos de la empresa?					
	¿Siente usted que existe un compromiso con la empresa de parte de sus compañeros de trabajo?					
	¿Usted se siente comprometido con la empresa?					
Supervisión	¿Existe una evaluación constante por parte de la empresa en evaluar constantemente al personal?					
	¿Existe un seguimiento constante para hacer cumplir que todos los procesos establecidos se realicen de la mejor manera?					
	¿Sientes que tu jefe o compañeros te ayudan en algunas actividades que te son difícil realizar?					
Comunicación	¿Existe colaboración entre las áreas en donde usted labora?					
	¿Existe una buena comunicación de parte de los jefes con sus colaboradores?					
	¿Sus jefes se preocupan por compartirles los logros y resultados que obtienen mensualmente?					
	¿La empresa le ofrece las instalaciones adecuadas para desempeñar su trabajo?					
	¿La empresa le brinda las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo de la mejor manera?					

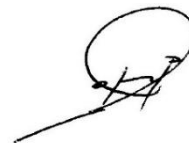
Condiciones Laborales	¿Considera usted que la empresa siempre busca obtener la mejor tecnología (equipos modernos) para poder así mejorar sus resultados?					
	¿La remuneración que le ofrece la empresa es mucho mejor al que le pueden ofrecer otras empresas?					
	¿Su jefe les brinda algún incentivo cuando cumplen con ciertos objetivos esperados al realizar sus actividades?					

Anexo II
Validación de Cuestionario
Instrumento de validación por Juicio de Expertos

Nombre del Juez		Mg. Rafael Ángel Olaya León
Profesión		Licenciado en Administración
Especialidad		Magister en Administración de Negocios
Experiencia Profesional (En Años)		22 Años
Cargo		Docente tiempo parcial
N° Celular		948972851
EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL LABORATORIO VIVILAB, 2020		
Datos del Tesista		
Nombre	Bach. Urrutia Mendoza Edson Eduardo	
Especialidad	Gestión Empresarial y Emprendimiento	
Instrumento Evaluado	Cuestionario	
Objetivos de la Investigación	<u>General</u> Determinar la percepción del Clima organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020 <u>Específicos</u> Medir el nivel de autorrealización en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de involucramiento laboral en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de comunicación en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de las condiciones laborales en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de supervisión en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinaran la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
¿La empresa les ofrece una línea de carrera, para que puedas seguir creciendo personal y laboralmente?	TA (X)	TD () Sugerencias: _____
¿La empresa tiene convenios con algunas instituciones donde usted pueda adquirir nuevos conocimientos?	TA (X)	TD () Sugerencias: _____ _____
¿En la empresa le brindan capacitaciones constantes para poder informarse más acerca de su trabajo?	TA (X)	TD () Sugerencias: _____ _____
¿Percibe usted que en la empresa se preocupan en que usted siga aprendiendo cada día más?	TA (X)	TD () Sugerencias: _____

<p>¿Considera usted que cumple con todos los logros esperados por la empresa al realizar su trabajo?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Considera usted que su desempeño en su trabajo ayuda a lograr los objetivos de la empresa?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Siente usted que existe un compromiso con la empresa de parte de sus compañeros de trabajo?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Usted se siente comprometido con la empresa?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe una evaluación constante por parte de la empresa en evaluar constantemente al personal?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe un seguimiento constante para hacer cumplir que todos los procesos establecidos se realicen de la mejor manera?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Sientes que tu jefe o compañeros te ayudan en algunas actividades que te son difícil realizar?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe colaboración entre las áreas en donde usted labora?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Existe una buena comunicación de parte de los jefes con sus colaboradores?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿Sus jefes se preocupan por compartirles los logros y resultados que obtienen mensualmente?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>¿La empresa le ofrece las instalaciones adecuadas para desempeñar su trabajo?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p>
<p>¿La empresa le brinda las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo de la mejor manera?</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>Sugerencias:</p> <p>_____</p>

¿Considera usted que la empresa siempre busca obtener la mejor tecnología (equipos modernos) para poder así mejorar sus resultados?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Considera usted que el recibir una atractiva remuneración es importante en una empresa?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿La remuneración que le ofrece la empresa es mucho mejor al que le pueden ofrecer otras empresas?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Su jefe les brinda algún incentivo cuando cumplen con ciertos objetivos esperados al realizar sus actividades?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
1. Promedio Obtenido:	N° TA____ N° TD____
2. Comentario General:	
3. Observaciones:	BUEN TRABAJO

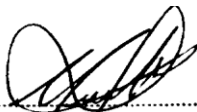


Mg. Rafael Ángel Olaya León
DNI:16727207

Nombre del Juez		Mg. Nelly Yolanda Aguilar Amaya
Profesión		Licenciada en Administración
Especialidad		Magister en Administración Estratégica de Empresas Globales
Experiencia Profesional (En Años)		11 Años
Cargo		Docente Parcial en la Universidad Tecnológica del Perú y en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
N° Celular		945739633
EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL LABORATORIO VIVILAB, 2020		
Datos del Tesista		
Nombre	Bach. Urrutia Mendoza Edson Eduardo	
Especialidad	Gestión Empresarial y Emprendimiento	
Instrumento Evaluado	Cuestionario	
Objetivos de la Investigación	<u>General</u> Determinar la percepción del Clima organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020 <u>Específicos</u> Medir el nivel de autorrealización en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de involucramiento laboral en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de comunicación en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de las condiciones laborales en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de supervisión en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinaran la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
¿La empresa les ofrece una línea de carrera, para que puedas seguir creciendo personal y laboralmente?	TA (X)	TD ()
	Sugerencias: _____	
¿La empresa tiene convenios con algunas instituciones donde usted pueda adquirir nuevos conocimientos?	TA (X)	TD ()
	Sugerencias: _____ _____	
¿En la empresa le brindan capacitaciones constantes para poder informarse más acerca de su trabajo?	TA (X)	TD ()
	Sugerencias: _____ _____	
¿Percibe usted que en la empresa se preocupan en que usted siga aprendiendo cada día más?	TA (X)	TD ()
	Sugerencias: _____ _____	

¿Considera usted que cumple con todos los logros esperados por la empresa al realizar su trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Considera usted que su desempeño en su trabajo ayuda a lograr los objetivos de la empresa?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Siente usted que existe un compromiso con la empresa de parte de sus compañeros de trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Usted se siente comprometido con la empresa?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Existe una evaluación constante por parte de la empresa en evaluar constantemente al personal?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Existe un seguimiento constante para hacer cumplir que todos los procesos establecidos se realicen de la mejor manera?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Sientes que tu jefe o compañeros te ayudan en algunas actividades que te son difícil realizar?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Existe colaboración entre las áreas en donde usted labora?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Existe una buena comunicación de parte de los jefes con sus colaboradores?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Sus jefes se preocupan por compartirles los logros y resultados que obtienen mensualmente?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿La empresa le ofrece las instalaciones adecuadas para desempeñar su trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿La empresa le brinda las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo de la mejor manera?	TA (X) TD () Sugerencias: _____

¿Considera usted que la empresa siempre busca obtener la mejor tecnología (equipos modernos) para poder así mejorar sus resultados?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Considera usted que el recibir una atractiva remuneración es importante en una empresa?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿La remuneración que le ofrece la empresa es mucho mejor al que le pueden ofrecer otras empresas?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Su jefe les brinda algún incentivo cuando cumplen con ciertos objetivos esperados al realizar sus actividades?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
1. Promedio Obtenido:	N° TA____ N° TD____
2. Comentario General:	Aprobado
3. Observaciones:	



Mgtr. Nelly Y. Aguilar Amaya
 DNI: 46188995
 CIAD: 18346

Mg. Nelly Yolanda Aguilar Amaya

DNI:46188995

Nombre del Juez		Lic. Jannet Marely Constantino Bonilla
Profesión		Licenciada en Administración
Especialidad		Gestión de Negocios
Experiencia Profesional (En Años)		13 Años
Cargo		Docente Nivel Superior/Gerente Consultor Empresarial
N° Celular		950861949
EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL LABORATORIO VIVILAB, 2020		
Datos del Tesista		
Nombre	Bach. Urrutia Mendoza Edson Eduardo	
Especialidad	Gestión Empresarial y Emprendimiento	
Instrumento Evaluado	Cuestionario	
Objetivos de la Investigación	<u>General</u> Determinar la percepción del Clima organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020 <u>Específicos</u> Medir el nivel de autorrealización en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de involucramiento laboral en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de comunicación en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de las condiciones laborales en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020. Medir el nivel de supervisión en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ITEM DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinaran la validez de contenido, será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
¿La empresa les ofrece una línea de carrera, para que puedas seguir creciendo personal y laboralmente?	TA (X)	TD ()
	Sugerencias: _____	
¿La empresa tiene convenios con algunas instituciones donde usted pueda adquirir nuevos conocimientos?	TA (X)	TD ()
	Sugerencias: _____	
¿En la empresa le brindan capacitaciones constantes para poder informarse más acerca de su trabajo?	TA (X)	TD ()
	Sugerencias: _____	
¿Percibe usted que en la empresa se preocupan en que usted siga aprendiendo cada día más?	TA (X)	TD ()
	Sugerencias: _____	

¿Considera usted que cumple con todos los logros esperados por la empresa al realizar su trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Considera usted que su desempeño en su trabajo ayuda a lograr los objetivos de la empresa?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Siente usted que existe un compromiso con la empresa de parte de sus compañeros de trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Usted se siente comprometido con la empresa?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Existe una evaluación constante por parte de la empresa en evaluar constantemente al personal?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Existe un seguimiento constante para hacer cumplir que todos los procesos establecidos se realicen de la mejor manera?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Sientes que tu jefe o compañeros te ayudan en algunas actividades que te son difícil realizar?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Existe colaboración entre las áreas en donde usted labora?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Existe una buena comunicación de parte de los jefes con sus colaboradores?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Sus jefes se preocupan por compartirles los logros y resultados que obtienen mensualmente?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿La empresa le ofrece las instalaciones adecuadas para desempeñar su trabajo?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿La empresa le brinda las herramientas necesarias para desarrollar su trabajo de la mejor manera?	TA (X) TD () Sugerencias: _____

¿Considera usted que la empresa siempre busca obtener la mejor tecnología (equipos modernos) para poder así mejorar sus resultados?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Considera usted que el recibir una atractiva remuneración es importante en una empresa?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿La remuneración que le ofrece la empresa es mucho mejor al que le pueden ofrecer otras empresas?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
¿Su jefe les brinda algún incentivo cuando cumplen con ciertos objetivos esperados al realizar sus actividades?	TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____
4. Promedio Obtenido:	N° TA____ N° TD____
5. Comentario General:	Buen Trabajo
6. Observaciones:	

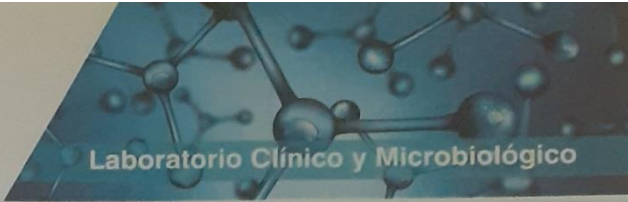



Lic. Jannet Marely Constantino Bonilla

DNI: 16807224

ANEXO III

Autorización para el recojo de información



Chiclayo, 10 de Junio 2020

Señor:

Fernando Flores Gonzáles
Gerente General-Empresa: ViviLab S.A.C
CHICLAYO

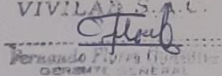
AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función de la investigación denominada **EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL LABORATORIO VIVILAB, 2020.**

Por le presente, el que suscribe:


Señor: Fernando Flores Gonzáles
Gerente General- Empresa: ViviLab S.A.C


Alumno: **Edson Eduardo Urrutia Mendoza**, identificado con **DNI N°74303621**, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, y autor del trabajo de investigación denominado: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL LABORATORIO VIVILAB, 2020**, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos ente otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración del trabajo de investigación enunciado líneas arriba, de quien solicita que garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.


Atentamente.




VIVILAB S.A.C.
Fernando Flores Gonzáles
GERENTE GENERAL

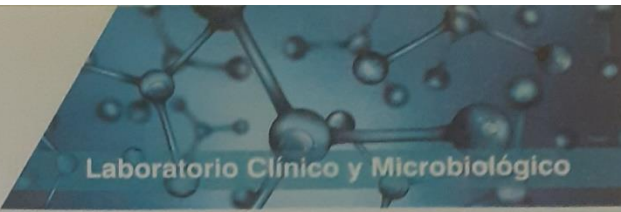



 Calle La Florida N° 225 Of. 202 - 207
Urb. Santa Victoria - Chiclayo, Perú

 074-237114 / 968 835 223

 vivilab2009@hotmail.com

ANEXO IV
Carta de Aceptación de la Empresa



VIVILAB
LABORATORIO CLÍNICO

Laboratorio Clínico y Microbiológico

Chiclayo, 20 de Diciembre del 2019

Señora:

Dra. Carmen Elvira Rosas Prado

Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipan.


CIUDAD. –


Asunto: Carta de Aceptación


Por medio de la presente comunico a Usted que el estudiante de Ciencias Empresariales del IX Ciclo EDSON EDUARDO URRUTIA MENDOZA, ha sido aceptado en el Laboratorio ViviLab, a fin de que realice su trabajo de investigación, con la finalidad de poder obtener su Bachillerato.

Atentamente.

VIVILAB S.A.C.
[Firma]
Doracinda P. Jara González
GERENTE GENERAL

 Calle La Florida N° 225 Of. 202 - 207
Urb. Santa Victoria - Chiclayo, Perú

 074-237114 / 968 835 223

 vivilab2009@hotmail.com

ANEXO V
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Percepción del Clima organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TECNICA
¿Cómo mejorar el Clima organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020?	<p>Objetivo General. Determinar la percepción del Clima organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Medir el nivel de autorrealización en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.</p> <p>b) Medir el nivel de involucramiento laboral en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.</p> <p>c) Medir el nivel de comunicación en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.</p> <p>d) Medir el nivel de las condiciones laborales en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.</p> <p>e) Medir el nivel de supervisión en los trabajadores del laboratorio ViviLab en el 2020.</p>	<p>H₀: No Existe un buen Clima Organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab, 2020</p> <p>H₁: Existe un buen Clima Organizacional en los trabajadores del laboratorio ViviLab, 2020</p>	Clima Organizacional	<p>Descriptiva porque “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (Hernández, Fernández y Baptista, 2017, p.92).</p> <p>Enfoque: cuantitativo porque “pretende medir con precisión las variables del estudio” (Hernández et al., 2014, p.10).</p> <p>Diseño: no experimental porque “lo que se hace es observar los fenómenos tal y cual se dan para poder analizarlos” (Hernández et al.,2014, p.152).</p> <p>Transversal porque “Recolectan datos en un solo momento y en un tiempo único” (Hernández et al., 2014, p.154).</p>	<p>Población: La población es de todo el personal que labora en el laboratorio ViviLab, la cual según información del propio dueño del laboratorio es de 10 trabajadores, los cuales serán considerados para desarrollar la presente investigación.</p> <p>Muestra: La muestra que se tomara en la presente investigación abarcara a todo el personal del laboratorio ViviLab al ser solo un total de 10 trabajadores.</p>	<p>Técnica: La técnica aplicada es la encuesta la cual se le aplicara a todos los trabajadores del laboratorio ViviLab</p> <p>Instrumento: El instrumento que se utilizara consta de 1 cuestionario con 20 preguntas el cual se le aplicara a todo el personal que labora en el laboratorio ViviLab.</p>

ANEXO VI

Resolución del trabajo de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0171-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 10 de marzo de 2020

VISTO:

El oficio N° 0164-2020/FACEM-DA-USS de fecha 04/03/2020, presentado por el Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM, de fecha 10/03/2020, sobre aprobación de Trabajos de Investigación, y,

CONSIDERANDO:

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

Que, 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.

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

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, en vías de regularización, los Trabajos de Investigación de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad PAST - 2019-I, sección "B", a cargo del docente Mg. RICARDO RIVERA TANTACHUCO, según cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Carmen Elvira Rosal Prado
Carmen Elvira Rosal Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales



Lisset Eugeily Silva Gonzales
Mg. Lisset Eugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Cc.: Escuela., archivo



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0171-FACEM-USS-2020

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	SIESQUÉN FARRO EDGARD LEONARDO	DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MACGA SAC, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	RUIZ SULLÓN YOVANY YANE	"ATENCIÓN AL CLIENTE EN LOS SERVICIOS DE LA CLINICA DENTAL ODONTOLÓGICA ODONTOSONRISAS E.I.R.L."	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	VENTURA MAIRA WALTER	LA MOTIVACIÓN EN LOS EFECTIVOS POLICIALES EN LA COMISARIA DE LA VICTORIA - CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	URRUTIA MENDOZA EDSON EDUARDO	EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL LABORATORIO VIVILAB, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	REQUE MENDOZA YESSICA MILAGROS	"ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PESCADERÍA VILLAFAER E.I.R.L." – 2020. "ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PESCADERÍA VILLAFAER E.I.R.L." – 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CARHUAVILCA MEJÍA ITALA ELIZABETH	COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	VENTURA CHERO VICTOR ALFONSO	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TERRENOS Y PATRIMONIO FISCAL (DIATPF) DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE EN EL 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	CHANAMÉ MÁRQUEZ CINTHIA MILAGROS	ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO AL CLIENTE DEL HOTEL MY ROUSE CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	SEGURA CHUNGA FLAVIO NILSON	SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANUEL ANTONIO MESONES MUÑOZ – FERREÑAFE 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	SOLDADO CUMPA JORGE LUIS	CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE KONECTA – CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	TIMANA NIMA FIORELA ELIZABETH	DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. 11009 VIRGEN DE LA MEDALLA MILAGROSA, CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	RISCO QUEVEDO ROMINA PAOLA	ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HUANCAR S.A.C DE CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	TINGAL DIAZ NATALY	NIVEL DE MOTIVACION DE LOS COLABORADORES DEL BANCO DE LA NACION AGENCIA 1, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	JOANNA JACQUELINE MIMBELA GONZALES	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA KONECTA, CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	CORREA CARLOS CATARINA JOSEFA	DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOTEL KALU DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	DÁVILA HURTADO ALEXIS VALENTIN	NIVEL DE MOTIVACIÓN EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE EN EL 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

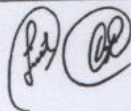
CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0171-FACEM-USS-2020**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
17	GONZALEZ GUZMÁN LORENA ARACELY	CALIDAD DE SERVICIO EN LAS FAMILIAS USUARIAS DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS, CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	ROMERO CHOZO DAGMAR YSELA	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE BANCO DE SANGRE DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	PÉREZ BRAVO CHRISTIAN JONATHAN	NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	SILVA ZUBIATE FELICITAS YSAMAR	CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E SANTA ANA N° 10834 DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ EN EL 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	GUERRERO PACHECO FIORELA JAQUILIN	DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E N° 11010 MARIANO MELGAR VALDIVIESO DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ EN EL 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	RODRÍGUEZ MORA EVELYN DEL PILAR	EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL PARA LA EMPRESA FERRECENTER CHICLAYO S.A.C.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	MONTENEGRO TORRES MIRIAN	CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FERRETEROS Y CONSTRUCTORES DEL NORTE S.A.C.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	ARANA MENDOZA ESTEFANY PAOLA	LA MOTIVACION EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MACGA SAC, CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	PEREZ CHANCAFE TATIANA LUCERO	ESTUDIO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MONTERO INGENIERIA Y MANUFACTURA S.A.C, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	VASQUEZ MENDOZA ANDREW STALIN	EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL CAFÉ BAR – CAFÉ 900'S, CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	JUAN ANTONIO CHUNGA DE LA CRUZ	LA MOTIVACION EN LOS COLABORADORES DE MI BANCO DE LA CIUDAD DE MOTUPE EN EL AÑO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	LOZANO ECHEVERRE AZUCENA MILAGROS	NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE KONECTA CHICLAYO, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	LOZANO ECHEVERRE VIVIAN MILAGROS	ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE KONECTA CHICLAYO, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	RUIZ GUILLERMO JUAN GABINO	CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE MIBANCO AGENCIA FERREÑAFE – CHICLAYO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	ROJAS DELGADO CEIDI YANELI	EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO LOS ANDES S.A OFICINA CUTERVO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
32	CHILCON ROJAS JOSE WILMER	DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE FINANCIERA CONFIANZA CUTERVO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO


ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

 Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO VII

T1



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

Pimentel, 25 de Enero del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Urrutia Mendosa Edson Eduardo con DNI 74303621

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

El clima organizacional en los trabajadores
del Laboratorio Virilab 2020.

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Bachiller de la Facultad de Ciencias Empresariales Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
<u>Urrutia Mendosa Edson Eduardo</u>	<u>74303621</u>	

ANEXO VIII
Fotos de aplicación de la encuesta



Figura 9 Aplicación de encuestas



Figura 8 Aplicación de encuestas



Figura 7 Aplicación de encuestas



Figura 10 Aplicación de encuestas



Figura 11 Aplicación de encuestas

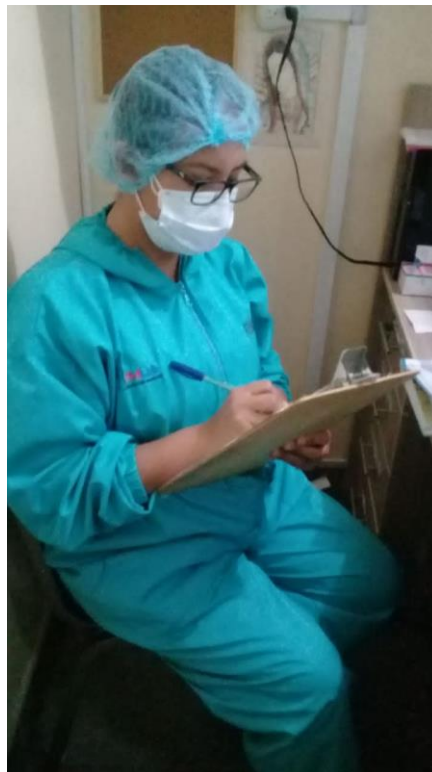


Figura 12 Aplicación de encuestas

ANEXO IX Reporte TURNITIN

EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL LABORATORIO VIVILAB, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	doaj.org Fuente de Internet	1%
5	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Trabajo del estudiante	1%

ANEXO X ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0171-FACEM-USS-2020, presentado por el / la Egresado(a), Urrutia Mendoza Edson Eduardo , Titulada EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL LABORATORIO VIVILAB, 2020 .

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 el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 08 de febrero de 2020

A handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is stylized and appears to read 'Abraham José García Yovera'.

Mg. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.