



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la  
Compañía Pesquera del Pacífico Centro, Chimbote, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Ludeña Sanchez, Yomer Genny ([orcid.org/0000-0003-0931-4447](https://orcid.org/0000-0003-0931-4447))

**ASESOR:**

Dr. Casusol Morales, David Omar Fernando ([orcid.org/0000-0002-7580-6573](https://orcid.org/0000-0002-7580-6573))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

*Yomer Genny Ludeña Sánchez*

## **Agradecimiento**

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro SA., por estar en todo momento dispuesto a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por inculcarme sus conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

*Yomer Genny Ludeña Sánchez*

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	14
3.1.Tipo y diseño de investigación	14
3.2.Variables y operacionalización	15
3.3.Población, muestra y muestreo	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5.Procesamientos	17
3.6.Método de análisis de datos	18
3.7.Aspectos éticos	18
IV.RESULTADOS	19
V.DISCUSIÓN	26
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel del clima organizacional	19
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral	20
Tabla 3. Relación entre clima organizacional y desempeño de los trabajadores	21
Tabla 4. Relación entre el clima organizacional y las competencias laborales	22
Tabla 5. Relación entre el clima organizacional y la efectividad laboral	23
Tabla 6. Relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral	24
Tabla 7. Relación entre el clima organizacional y el compromiso con el trabajo	25

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional

15

## Resumen

Como objetivo general para el presente estudio es: Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022, para ello se basó en el tipo básica, con enfoque cuantitativo, por presentar resultados numéricos, con diseño no experimental – Correlacional y alcance transversal, trabajando con una población de 60 trabajadores, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, realizando la validación por 3 expertos y la confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach, llegando a la conclusión: Se determinó relación significativa ( $Rho = 0.656$ ; sig. = 0.000) entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen al desarrollo de su desempeño dentro de la empresa. Procediendo con el rechazo de la hipótesis nula.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño de los trabajadores, colaboración

## **Abstract**

The general objective for the present study is: To determine the relationship between organizational climate and the performance of the workers of the Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022, for this it was based on the basic type, with a quantitative approach, to present results numerical, with non-experimental design - Correlational and cross-sectional scope, working with a population of 60 workers, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, validating by 3 experts and reliability by the Cronbach's Alpha method, reaching The conclusion: A significant relationship was determined ( $Rho = 0.656$ ; sig. = 0.000) between the organizational climate and the performance of the workers of the Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022, reflecting that the factors that involve the organizational climate such as The emotional part of the worker favors the development of their performance within the company. Proceeding with the rejection of the null hypothesis.

Keywords: Organizational climate, worker performance, collaboration



## I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos en el mundo, la motivación en las empresas ha cambiado significativamente orientándose con mayor intensidad en el trabajo del ambiente organizacional (Mendoza y Villafuerte, 2021). Por lo cual las empresas en el mundo se fijaron en trabajar en ello, obteniendo resultados satisfactorios, como mejora en la productividad y el crecimiento profesional de todos los clientes internos de la empresa (Arango et al., 2017). También se considera que, en estos últimos años el clima organizacional es una herramienta de los empresarios en la construcción de procesos creativos dentro de sus empresas, debido a la influencia que esto genera en el comportamiento de los trabajadores y la participación de estos en el incremento de la productividad (Pazmiño et al., 2016). Bajo el contexto mencionado cabe indicar la importancia del clima organizacional dentro de las empresas, porque ayuda a involucrar al trabajador en los objetivos deseados de la empresa y el cumplimiento de ellos (Cuesta et al., 2018). Además, cabe mencionar que hoy en día las organizaciones buscan mejorar el desempeño laboral a través de programas sociales, capacitaciones continuas, cumpliendo con los requisitos de ley y generando un buen clima organizacional, con el propósito de obtener estándares de buen desempeño laboral (Salas et al., 2019).

En la actualidad las exigencias que se establecen día a día en las empresas, son cada vez mayores a nivel personal, profesional y entre otros aspectos, los cuales podrían variar el estado emocional generado por el clima organizacional, según la investigación OIT y Eurofound (2016), el desempeño laboral de unos 1200 millones de trabajadores a nivel mundial está sometidos en marcada diferencias en relación a horas de trabajo, así mismo significativos niveles de trabajo intensivo y emocionalmente exigente, y los trabajadores que tienen un nivel bajo de formación profesional son las que peores trabajos tienen viéndose afectado en el desempeño que presentan (Vera y Suárez, 2018). Por lo tanto, afectaría del normal desenvolvimiento de las funciones que realizan, ocasionando un descenso en su nivel de desempeño esperado en las áreas, además, no comprometiéndose con el objetivo que quiere alcanzar la empresa, debido a la coacción y carga laboral que existe en los colaboradores, ocasionando cierta discordia o disconformidad entre

los operadores de las distintas áreas del proceso productivo de la empresa, produciéndose un clima organizacional inhóspito (León et al., 2018).

El clima organizacional es uno de los factores influyentes de suma importancia para los trabajadores dentro de una empresa, en ese contexto, APTITUS (2019), realizó una encuesta en el cual, encontró que el 81% de los trabajadores encuestados considera que el clima organizacional es muy fundamental para su desempeño laboral. Por lo tanto, es importante el ambiente laboral para el crecimiento de la empresa, sin embargo, para llegar al objetivo, es necesario trabajar en el sentido que el ambiente laboral sea lo más adecuado, de tal manera que los colaboradores se sientan cómodos identificados y cumplan todas sus actividades programadas de manera eficiente, beneficiando en el objetivo de la empresa (Chanca, 2021).

En la actualidad en el país existe muchas empresas informales que en realidad no piensan en el bienestar físico mental de sus clientes internos, inclusive cometiendo infracciones de ley, donde los afectados son el trabajador por la carga laboral y la empresa por la poca productividad de sus colaboradores (Vargas y Flores, 2020). En estos tiempos modernos todavía existen empresas, instituciones, organizaciones, etc., que no lo toman con interés el recurso humano, de que tan importante son los talentos humanos y de eso, no hay un aprovechamiento por parte de las ya mencionadas (Cairo et al., 2022). La problemática del ambiente organizacional es un fenómeno complicado que podría afectar el normal funcionamiento dentro de las empresas, por tal motivo es imprescindible el desarrollo de una adecuada calidad del clima organizacional en el área donde el trabajador se desenvuelve sus funciones, porque tiene una influencia directa o indirecta en el cumplimiento de los objetivos de la empresa (Salcedo et al., 2021).

Muchas Industrias del sector no cuentan con programas referentes al manejo del clima organizacional, por consecuencia los trabajadores de distintas empresas no se sienten identificados con sus empresas en los que laboran, de esta manera las empresas no cumplen con el objetivo planeado (Matabanchoy et al., 2018). En la empresa el clima organizacional es un poco complejo porque no existe un programa el cual pueda trabajar en relación a las necesidades del trabajador,

tampoco existe programas en cual reconozca el talento del trabajador y sacar el máximo provecho de las habilidades de cada trabajador (Rivero, 2019).

En muchas ocasiones los trabajadores se quejan por la sobre carga laboral, sin recibir ningún reconocimiento por parte de la empresa creándose un tenso clima laboral, en algunas veces se observa a trabajadores desmotivados porque no recibe el reconocimiento debido, afectando indirecta o directamente con la productividad de la empresa, sin embargo, los que dirigen a la empresa no se dan cuenta, que tan importante es tener a sus clientes internos satisfechos con ganas de trabajar, con ganas de cumplir con los objetivos de la empresa. Es por esta razón se tomó como caso a estudiar a la empresa compañía Pesquera del Pacífico Centro SA., una organización que tiene como rubro principal la elaboración harina y aceite de pescado cuya base administrativa se encuentra en la Zona Industrial 27 de octubre-Chimbote, donde se encuentra presente los mismos acontecimientos presentando en las narraciones realizada de los contextos internacionales y nacionales, resaltando que por la carga laboral, saturación que se presentan en los trabajadores hace que perjudiquen al clima organizacional y por ende el desempeño que presentan se vea afectado.

Por tal sentido, en la presente investigación la formulación del problema es el siguiente: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de compañía Pesquera del Pacífico Centro SA., Chimbote, 2022?

La justificación de la investigación, contempla las fuentes de información necesarias, para que el estudio se desarrolle con una solidez adecuada y, que pueda dar cumplimiento con el objetivo de la investigación, mencionando en el campo social, referido al análisis realizado de la percepción que presentan los trabajadores relacionados al clima organizacional y al desempeño de los trabajadores, para ello se basa en la recopilación de información del contexto laboral que involucre a las variables y puedan dar respuesta a los objetivos trazados en el desarrollo del estudio. Por otro lado, desde el punto de vista práctico, el estudio proporcionó datos estadísticos que sirvieron de análisis para que las autoridades puedan tomar decisiones que les permita conocer las alternativas de

soluciones para la problemática presentada. Desde el punto de vista metodológico, el desarrollo del estudio involucró la elaboración de instrumentos que pasaran por el proceso de validez y confiabilidad para ser aplicados, permitiendo ser utilizado para analizar futuros estudios que se relacionen con las variables seleccionadas. Finalmente, en el punto teórico se basa en los resultados y conclusiones que se obtengan en el desarrollo del estudio se consideran de gran aporte a la comunidad científica porque puede ser aplicado en futuros estudios para seguir analizando la problemática presentada.

Como objetivo general para el presente estudio es: Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022, y los objetivos específicos son los siguientes:

Identificar el nivel del clima organizacional y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022. Asimismo, Establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y las competencias laborales. Establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y la efectividad laboral. Establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral. Establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el compromiso con el trabajo de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro SA., Chimbote, 2022.

Como hipótesis de estudio se tiene: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022. De ello se tiene a la hipótesis nula: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa.

## II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se toma como referencia a los siguientes trabajos internacionales:

En Nicaragua, Zans (2017), realizó una investigación que tuvo como objetivo principal el análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos y docentes, por lo cual tuvo un tipo de muestreo de no probalístico, para ello tomó en consideración a 9 colaboradores con cargos de principales de gestores. En consecuencia, en su trabajo de investigación concluyó que el liderazgo es poco practicado en el buen uso del clima organizacional en el trabajo en equipo, también considera que los colaboradores y profesores incidirían con el mejoramiento del clima organizacional de una manera positiva en el buen desenvolvimiento de sus funciones y las relaciones interpersonales de los trabajadores.

En México, Rodríguez (2020), elaboró una investigación donde tuvo como objetivo de estudio la identificación del ambiente organizacional y liderazgo en el colegio de bachilleres de la ciudad de Morelos, con la aplicación de la teoría de Likert para el diagnóstico y propuesta de una mejora, por lo cual utilizó el tipo de muestra no probalístico con un tamaño de muestra de 2 planteles educativos. De tal manera Rodríguez, concluye en su investigación: que el estudio realizado del clima organizacional y Liderazgo son muy importantes para lograr conocer el diagnóstico exacto en cuanto a la realidad de los planteles educativos, además concluye que se logró identificar el clima organizacional y el tipo de liderazgo en el plantel de Bachilleres, y estableciendo la relación entre el clima y el liderazgo organizacional.

En cuanto a las investigaciones nacionales, Mendoza (2021), desarrollo un estudio que se basa en analizar como se presenta el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Lima, para ello se desarrolló bajo lo descrito en los estudios no experimentales, logrando alcanzar la conclusión: Se ha demostrado que existe relación significativa ( $Rho=0.826$ ; sig. = 0.000), con ello se demostró la hipótesis propuesta por el investigador y procedió a desarrollar el rechazo de la hipótesis nula, afirmando que las costumbres y

hábitos que se presentan en la empresa son determinantes para evidenciar su desempeño laboral.

Solano (2017), con el desarrollo de su estudio que se basa en analizar el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada, para ello se baso en el desarrollo del diseño no experimental, realizando análisis de datos en un solo momento, permitiendo concluir: Se ha demostrado que existe relación significativa entre los elementos seleccionados con un valor de  $Rho = 0.675$ ; sig. = 0.000, con ello se ha logrado rechazar la hipótesis nula, demostrando que los factores que favorecen al clima organizacional son fundamentales para que se mejore el desempeño laboral.

Pastor (2018), en el estudio realizado tuvo como objetivo principal la determinación de la relación existente del clima organizacional y el desempeño del personal administrativo en una empresa de combustible e hidrocarburo, así mismo en el presente estudio, Pastor, trabajó con tipo de muestreo probalístico y técnica de selección aleatorio. En el presente estudio se concluyó que existe la relación de clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores ( $Rho = 0.671$ ; sig. = 0.000), además, llegó a una conclusión de la existencia directa de la realización personal, involucramiento laboral, supervisión y comunicación con del desempeño laboral. Dentro de la organización.

Romero (2022), estuvo a cargo del estudio que se basa en desarrollar un estudio basado en analizar el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de Bagua, para ello se considero como transversal, analizando información en un solo momento, llegando a concluir: Se ha demostrado la presencia de una relación de  $Rho = 0.917$  con un valor de significancia de 0.000, quedando confirmada la hipótesis del estudio y se logró rechazar a la hipótesis nula, afirmando que los factores que perjudican al clima organizacional afectan de manera negativa al desempeño laboral.

Así mismo Goicochea (2018), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal de estudio la identificación del vínculo del clima organizacional con respecto al desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos, así mismo para el presente estudio utilizó el tipo de muestreo

probalístico, de técnica aleatorio simple, con un tamaño de muestra de 62 colaboradores, además, en el presente trabajo de investigación concluyó: la confirmación de la existencia de una problemática del clima organizacional, y por ende la influencia del desempeño laboral de los colaboradores, por otra parte, constata que los colaboradores no reciben reconocimientos por todo el esfuerzo que realizan los trabajadores, así mismo, certifica que no hay una buena comunicación al interior de la organización.

Como trabajos previos locales, Torres (2019), tuvo como objetivos de estudio: La determinación del vínculo del ambiente organizacional y el desenvolvimiento de los colaboradores, así mismo para el presente trabajo de investigación se tuvo que utilizar el tipo de muestreo probalístico y el tamaño de muestra de 96 colaboradores. En el presente estudio realizado Torres, concluyó que: el ambiente organizacional y el desempeño laboral tienen una relación significativa para un buen clima laboral y por ende aumentar el nivel del desempeño laboral, además, determino la dimensión de la estructura, comportamiento y las relaciones interpersonales que son muy significativos para un buen clima organizacional y el desempeño laboral.

Así mismo, López y Rojo (2018), en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo de estudio: La determinación del vínculo del ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo. Así mismo, usaron en la investigación, el tipo de muestreo probalístico con un tamaño de muestra de 137 trabajadores. En la conclusión llegaron a comprobar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal, así mismo, en la entrevista realizada al personal encontraron un porcentaje de 31% de regular, y el 12% consideran de bajo nivel del clima organizacional, con respecto a la entrevista realizado en referencia a la dimensión organizacional, el personal considera que el 28%, es regular, en cuanto a la cooperación 37%, estructura y organización 31%, así mismo la transparencia y equidad obtuvieron el 27%, y finalmente en la dimensión del liderazgo obtuvieron un 44%, además en la conclusión final asevera la existencia la correlación entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral.

En relación de teorías de clima organizacional se fundamenta en la Teoría de Likert, al respecto se menciona a Uribe (2015), considera que el concepto clima

organizacional son las condiciones de trabajo, el bienestar y prevención de incidentes y accidentes laborales, llegando a considerar que el clima organizacional y la salud de los trabajadores tienen una relación de manera cercana. Así mismo, considera que son transformaciones que se instauran en el contexto de espacio y tiempo en los que, el trabajador se desenvuelve e interactúa de manera individual y, o de manera colectiva. Gan ( 2013), tiene por concepto del clima organizacional, que dentro de una empresa u organizacional establecen un conjunto de normas, y valores que permiten establecer las actividades diarias en una empresa, por los cuales, también considera el enfoque en la manera de acondicionar una solución a los problemas que se ocasionan, de la misma forma de la actuación de probables incidencias.

Al respecto se tiene a Pilligua y Arteaga (2019), quienes expresan que el clima organizacional se define como la intervención de algunos factores considerados críticos dentro de cualquier organización, la noción que los empleados tienen del entorno en el que trabajan, estará absolutamente relacionada con la armonía, el equilibrio, el trabajo en equipo y la sinergia general entre sus empleados, donde de la dirección, esta positiva o mala. Resultado final tendrá un impacto en la productividad de la corporación. Se menciona como dimensiones a lo siguiente:

Comunicación, dentro de las organizaciones debe ser a través de un sistema abierto, de manera que ya no debe estar restringida por la estructura jerárquica de nivel descendente sino horizontalmente, de esta forma, los empleados reconocerán los objetivos que se persiguen a través de la agencia, los deseos y los logros adquiridos. La comunicación es el arte de influir en las personas, ejercitar fuerza o credibilidad y, en cierto modo, tener autoridad para orientar. La persona que es buena comunicadora, cumple con el rasgo de carismático, se acerca a los demás y les hace alternar sus mentes (Sotelo y Figueroa, 2017).

Colaboración, en este factor se evalúa el grado de madurez, el aprecio, la forma de hablar, el diploma de colaboración y compañerismo actual y la confianza, siendo factores que suman importancia en un buen entorno pictórico, que tiene



como resultado final, la calidad de miembros humanos en la empresa comercial, para ser percibidos por medio de los clientes (Brito et al., 2020).

El liderazgo, tiene sus teorías o técnicas, algunas muy singulares, pero en el fondo son una metamorfosis para la corporación o empresa; La gestión en sí misma implica el personal que dirige y las personas que tienen funciones en cada área. Desde el nivel de gestión, se pueden lograr resultados precisos en un corto período de tiempo. Se identifica la singularidad en cada personaje, para que no tenga que haber gente preocupada por su faceta, que lo hagan quedar bien como favorito (Charry, 2018).

Carrera profesional, está relacionado con el nivel de preparación académica, habilidades y destrezas que tienen las personas para elegir un proceso de merchandising, el cual repercute en mejores condiciones de vida, consuelo, sueldos plenos y puestos acordes con el desempeño general, lo que puede ponderarse en la evaluación del desempeño general de la tarea. Al vender el desarrollo de una profesión experta, la organización tiene varios objetivos, entre ellos: conferir mayor ilustración y capacidad a su capacidad humana para cubrir espacios de manera que esté disponible a mediano o largo plazo; crear una sólida comunicación interna; y, programar la mejora de la profesión de experto en la planificación anual (Olivera et al., 2021).

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generalizadas del hombre o la mujer hacia su trabajo. Probablemente, el trabajador que se muestre en un ambiente agradable dentro de la organización, cuyos gerentes comprendan su pintura y lo inspiren a seguir superándose a través de promociones o diferentes formas de motivación, generará placer personal (Gonzáles et al., 2020). El placer laboral, entonces, es un tema candente dentro de las empresas, los trabajadores ya no lo expresan abiertamente, mientras no están contentos o si lo hacen, empiezan a disminuir su productividad, por lo que argumentan que Los gerentes deben vender un sano noviazgo entre la administración y su gente, satisfaciendo a ambas partes, siendo un asunto ganar-ganar (Barría et al., 2021).

Condiciones físicas, en relación a este factor, los ambientes, luces, reducción de ruido, herramientas y equipos para los empleados han sido factores gigantes

(situaciones corporales), y que toda empresa debe ofrecer a sus empleados para llevarlos a una mayor productividad. Por lo tanto, en grupos, los gerentes deben tomar las decisiones adecuadas, lo que genera un excelente entorno de trabajo (Iglesias et al., 2021).

Para Rodríguez (2016), el clima organizacional necesita de manera directa de un buen clima en una empresa u organización, de ello dependerá la influencia del clima organizacional sobre la motivación de los integrantes de las entidades, así mismo, también, tendrá una influencia de los mismos. Para Parra y Duran (2018), el buen ambiente laboral, da estabilidad requerida para que los colaboradores lleguen a fortalecerse en actos que les permitan desarrollarse e integrarse dentro una organización, por tal motivo se estudia las causas que lo determinen y faciliten conocer el clima laboral actual, también, les admite ocasionar recomendaciones, para la mejora del mismo caso de presentarse en condiciones no aceptables el desenvolvimiento de los trabajadores, o caso contrario el buen fortalecimiento del ambiente laboral ya existente.

Lemmergaar (2017), menciona que en el clima organizacional existe una relación estrecha entre los integrantes de una organización y la propia entidad, además, menciona que engloba un conjunto relativo de conductas que contribuyen en las orientaciones de gran valor para la organización.

A su vez Iglesias et al (2020), en el estudio realizado sobre el clima organizacional concluyen que es muy importante y efectiva una gestión sobre el clima organizacional también, certifica que una buena gestión sobre el clima organizacional influye de manera satisfactorio para los integrantes de una empresa u organización. Para Zeta et al. (2021), en su investigación logro establecer el vínculo entre el clima organizacional y el liderazgo con la satisfacción laboral dentro de una institución educativa.

En cuanto a teoría relacionados de desempeño laboral, Robbin y Judge (2012), mencionan que son factores de procedimiento que asumen los trabajadores en la adquisición de objetivos en tiempos determinados que dispone una empresa u organización, donde demuestran las cualidades y desenvolvimiento de su puesto de trabajo, además mencionan que la teoría de

expectativa ayudaría a demostrar que la gran mayoría de los colaboradores no están motivados por sus esfuerzo en el trabajo, es por eso que solo realizan esfuerzos mínimos necesarios para mantener su puesto de trabajo.

Para López et al., (2021), el desempeño laboral es una forma de que los colaboradores realizan un esfuerzo en laborar de una manera eficaz y eficiente para alcanzar los objetivos de una empresa u organización. Massiel et al., (2009), a la evaluación del desempeño laboral lo considera como técnicas de nivel estructural sistemático que permite medir e influenciar sobre las características, conductas y el rendimiento enlazados con el desempeño en el trabajo, así como la magnitud de ausentismo, con la finalidad de demostrar en qué nivel productivo se encuentra el trabajador, además, si podrá aumentar su productividad en el futuro, que admite establecer nuevas políticas de reconocimiento, mejora en la productividad, que ayude a tomar buenas decisiones en el ascenso de un colaborador, comprende al análisis de volver a capacitar, determinar fallas en el diseño de los establecimientos y ayuda a visualizar la existencia de faltas o problemas personales que influye en el desempeño del puesto.

Para la selección de las dimensiones del desempeño laboral se tiene a lo expuesto por Sánchez (2020), quien propone que para realizar la evaluación a los trabajadores en una empresa se debe considerar a evaluación de competencias laborales, efectividad laboral, comportamiento laboral y el compromiso con el trabajo, mencionado lo siguiente:

Competencias laborales, se basa a la orientación de resultados del trabajador, relacionado con la iniciativa que presente con el desarrollo de sus funciones, junto a ello la identificación con la entidad y la orientación al cliente que presente (Pashanasi et al., 2021).

Efectividad laboral, se basa en el cumplimiento de los objetivos, alineado a la eficiencia y efectividad que presente en la empresa para el uso de los recursos y las relaciones con sus compañeros de trabajo. Está destinado a evaluar el nivel de productividad de los comerciantes a través de la observación directa y la corroboración de las estadísticas comerciales. Para la elaboración de esta

edición se ha tenido en cuenta que el éxito de los objetivos comerciales supone un gran impacto en los resultados de la agencia (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Comportamiento laboral, se espera que la conducta de los empleados esté en armonía con el proyecto, visión y valores de la empresa empresarial, en esta experiencia las agencias o agencias tienen opción por unos comportamientos los cuales pueden estar a la vez relacionados con el éxito de las metas empresariales que están relacionados con los valores montados en la empresa. De allí surgen los ítems de esta fase, que persigue evaluar el grado de adecuación que tienen los comportamientos de cada trabajador con los comportamientos adecuados que todo emprendimiento empresarial promueve (Aldaz et al., 2022).

Compromiso con el trabajo, los indicadores de dedicación han sido decididos en base totalmente a los comportamientos que dan cuenta de la satisfacción laboral que pueden mostrar los trabajadores respecto al desempeño integral en sus funciones, la experiencia de pertenencia y sintonía que tiene el trabajador con la empresa, su permanencia en el empleador, tareas de autodesarrollo e indicaciones realizadas por el empleado sobre la empresa junto con sus amigos (Agui, 2019).

Chiavenato (2015), dice que el desempeño laboral se refiere a las actividades que se presentan en las siguientes magnitudes: a). Recompensas. Está relacionada de manera directa con diferentes factores personales que buscan un beneficio por parte de la empresa, los cuales han sido tomados como indicadores; los reconocimientos al trabajador, satisfacción al realizar el trabajo y obtener incentivos b) retroalimentación: el personal detalla las percepciones encontradas en las actividades realizadas, y según estas percepciones el colaborador podrá mejorar sus actitudes y competencias. C) desarrollo: según las evaluaciones que tenga el personal, permitirá obtener conocimientos que fortalezcan su desenvolvimiento en su puesto de trabajo d) relaciones: se determina el nivel del vínculo que existe en cada trabajador con la parte administrativa, gerencia y entre compañeros de trabajo. e) percepción: en esta parte se realiza una evaluación del personal para conocer qué piensa de sus compañeros o de qué manera lo conoce, esto nos permitirá tener una información

más amplia de cada trabajador. f) potencial del desarrollo: entrega resultados para la empresa en relación al potencial que tiene el personal y los aportes que puede proporcionar, de modo que se puede definir programas, sus acciones, para así mejorar sus carreras y acciones con el trabajo.

Chiang et al.,(2018), en la investigación realizado sobre el análisis de la relación del desempeño laboral con satisfacción laboral, llegaron a una conclusión que la percepción del desempeño laboral está sobre la media, es decir que no hay puntos bajos del desempeño laboral, de tal manera que coinciden los dos géneros en mantener el buen trato con los integrantes de la entidad que permitan alimentar buena calidad de del ambiente laboral. Así mismo con respecto a la percepción de la satisfacción laboral obtuvieron el resultado sobre la media, es decir que hay una satisfacción laboral, y al realizar una comparación de los dos géneros determinaron que coinciden en obtener una mayor satisfacción los colaboradores que trabajan con la de la directiva de la empresa, adquiriendo algunos reconocimientos que se les entrega.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio presentó particularidades alineadas al método científico, considerándose como un estudio de tipo básica, enfocándose en reunir la información teórica necesaria que permitieron realizar el análisis necesario de las variables y por medio de los resultados que se presenten dar a conocer las causantes de una problemática, permitiendo realizar recomendaciones que permitan mitigar los sucesos negativos ocurridos (Carhuancho et al., 2019).

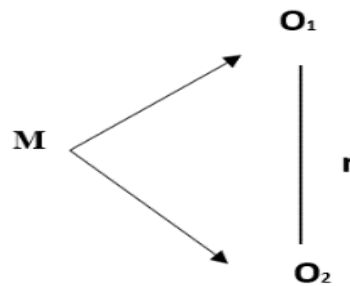
El estudio se consideró de enfoque cuantitativa, basado en un análisis numérico por medio de técnicas estadísticas que permitieron dar a conocer cómo se presenta la percepción de las variables (Tamara et al., 2017). Así mismo se consideró dentro del paradigma positivista, por presentar los resultados numéricos.

El diseño se consideró como no experimental, porque durante el desarrollo que presente el estudio se analizan a las variables clima organizacional y desempeño laboral, por medio de instrumentos y no se realizó intervención a las variables, para ello se realiza un diagnóstico por medio de la observación directa (Sánchez et al., 2018).

El nivel que presenta el estudio es correlacional, basado en un análisis estadístico para analizar el nivel de relación que se presentan entre las variables por medio de la percepción de los sujetos que conformen la muestra de estudio (Páramo, 2018).

De acuerdo al alcance temporal que presenta es transversal, enfocado en realizar la recolección de datos en un solo momento que se establece entre los sujetos que conforman la muestra y el investigador (Jiménez, 2020).

Figura 1. Esquema del diseño correlacional



Dónde:

**M:** muestra

**O<sub>1</sub>:** Clima organizacional

**O<sub>2</sub>:** Desempeño de los trabajadores

**R:** Relación de las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable X:** Clima organizacional

En cuanto a la definición conceptual que se presenta, se refiere Calizaya et al. (2021), como la percepción que presentan los trabajadores del entorno de trabajo, basado en las políticas institucionales, las relaciones con el resto de personal y la carga laboral. Referente a la definición operacional se refiere al contexto laboral en la empresa analizado por medio de un instrumento en las dimensiones de: Comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, satisfacción y condiciones físicas, lo mencionado será evaluado por medio de una escala ordinal.

**Variable Y:** Desempeño de los trabajadores

En cuanto a la definición conceptual que se presenta, se refiere Sánchez (2020), al comportamiento que presenta el trabajador, referente al cumplimiento de las metas institucionales, para ello se basa en las políticas de la institución y la evaluación de su rendimiento que se realiza. Referente a la definición operacional se refiere al cumplimiento de las funciones que debe realizar el trabajador, en el caso del estudio se analiza en las dimensiones de competencia laboral, luego

se presenta a la efectividad laboral, seguido de comportamientos laborales y compromiso con el trabajo, analizado por medio de la aplicación de un instrumento y una escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

El lugar de estudio fue en la compañía Pesquera del pacífico centro SA., donde existe una población de 60 trabajadores, de los cuales 42 son obreros y 18 son administrativos. Según, Arias et al., (2016), manifiesta que la población en una investigación es un conglomerado de casos, determinado, restringido y asequible que fue parte del referente de una selección de muestra, y que ejecute una sucesión de criterios predeterminados. Es importante esclarecer que cuando se menciona de población de estudio, la expresión no se refiere exclusivamente a los seres humanos, que también puede concernir a muestras biológicas, animales, objetos, expedientes, hospitales, organizaciones, familias, etc.

Criterios de inclusión: Se consideraron a los trabajadores que presenten una permanencia mayor a 6 meses en la empresa.

Criterios de exclusión: Se consideraron a los trabajadores con una permanencia dentro de la empresa menor a 6 meses.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica de la encuesta, Hernández y Mendoza (2018), consideraron que la encuesta se basa en realizar el proceso de recojo de datos por medio de su instrumento y la finalidad es analizar una problemática. En el estudio se considera la encuesta dentro del enfoque cuantitativo, realizando la obtención de resultados estadísticos que permitan analizar la percepción de los trabajadores.

El instrumento fue el cuestionario, Gallardo (2017), define al cuestionario dentro del enfoque cuantitativo como un instrumento con opciones cerradas de categoría politómica por presentar varias opciones de respuestas, para ello utiliza a la escala Likert para categorizar las opiniones que proporcionen los sujetos que conformen la muestra. En el estudio se proponen la elaboración de dos



cuestionarios por el investigador, para cada variable con opciones politómicas de 5 alternativas.

El proceso de validez, Neill y Cortez (2018), definen a la validez de contenido como el análisis cualitativo que se realizó a un instrumento con la finalidad de obtener la percepción de especialistas en la materia que la redacción de los ítems cumple con los criterios de pertinencia y credibilidad para poder ser aplicado al estudio. En el desarrollo que presenta el estudio se realiza seleccionando a 3 profesionales con maestría en gestión pública, luego de ello se les entrega la matriz de validación para que realicen la evaluación de consistencia interna, revisando la redacción de las interrogantes propuestas y la relación que presenten con los indicadores y las dimensiones, luego de ello se realiza el dictamen si el instrumento cumple con los parámetros necesarios para ser aplicado en el estudio.

El proceso de confiabilidad, Herbas y Rocha (2018), definen a la confiabilidad como una prueba estadística que se basa en el análisis del instrumento, siendo aceptable cuando el valor de la confiabilidad se acerca a 1. En el estudio se realizó una muestra piloto conformada por 15 trabajadores, que no formen parte de la muestra, pero que se asemejen a las particularidades que presentan, luego de ello se realiza la tabulación necesaria para obtener el valor del alfa de Cronbach y determinar el grado de confiabilidad que presentan los instrumentos.

### **3.5. Procedimiento**

En esta parte el investigador solicita la carta de presentación a la universidad, luego de ello se esperó la aceptación que emita la empresa, cuando se obtenga la respuesta de la empresa se realizó las coordinaciones necesarias para poder acceder y realizar el recojo de los datos necesarios que permitieron la determinación de la problemática. Las coordinaciones de aplicación de los instrumentos se realizaron con el área de personal y la disponibilidad que presenten los trabajadores, para ello se trabajó bajo dos modalidades la primera basada en la aplicación de los instrumentos de manera física y la segunda por medio de un formulario de google, cuando se obtengan los resultados de las opiniones se podrá realizar la tabulación necesaria que permita obtener los resultados que respondan a los objetivos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para esta fase el investigador consideró el uso de los programas informáticos que se sirvieron de soporte para realizar la tabulación y la obtención de los resultados que permitieron responder a los objetivos del estudio. Dentro de la primera fase del estudio se realizó el análisis descriptivo, para ello se utilizó el programa Excel 2021, realizando la organización de las opiniones de los sujetos que conformen la muestra, luego de ello se realiza el cálculo de la sumatoria de los items que permitieron el análisis por medio de la escala ordinal seleccionada, presentando los resultados en tablas de frecuencia, permitiendo analizar los niveles presentados.

La segunda fase se realizó con el análisis inferencial, para ello se realiza con el apoyo del programa SPSS, donde se desarrolló los cálculos necesarios para determinar el nivel de relación que presenten los objetivos y aplicar el cálculo de la prueba de hipótesis. Como fase inicial se tiene que realizar la prueba de normalidad de datos para determinar la distribución que presenta la muestra y seleccionar el método inferencial más adecuado para el estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es uno del elemento más importante en el estudio porque el investigador detalla los criterios adoptados en todo el proceso del estudio según los criterios éticos de la UCV, mencionando a lo siguiente: Respeto de la propiedad intelectual, basada en realizar la citación necesaria en todo el proceso del estudio, según las normas APA para salvaguardar los derechos de autoría, de la misma manera se aplicó la transparencia porque los datos que se obtengan en el estudio podrán ser publicados y ser evidenciados por las autoridades de la empresa y público en general. Se considera al consentimiento informado, realizando una charla introductoria a los trabajadores sobre la importancia que presenta sus opiniones para el desarrollo del estudio, luego se entrega los instrumentos para ser aplicados y e cumple con el aspecto ético del respeto, porque no se interviene en las opiniones que proporcionen, además de no registrar los datos personales, cumpliendo con el anonimato.

#### IV. RESULTADOS

Para desarrollar esta fase del estudio se realizó la aplicación de los instrumentos a los 60 trabajadores y por medio de los programas del Excel 2021 y el SPSS se obtuvieron los siguientes resultados:

##### Análisis descriptivo:

**Tabla 1**

*Nivel del clima organizacional*

Dimensiones y variable	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Comunicación	9	15.0%	29	48.3%	22	36.7%	60	100.0%
Colaboración	5	8.3%	34	56.7%	21	35.0%	60	100.0%
Liderazgo	4	6.7%	26	43.3%	30	50.0%	60	100.0%
Carrera profesional	9	15.0%	36	60.0%	15	25.0%	60	100.0%
Satisfacción	9	15.0%	28	46.7%	23	38.3%	60	100.0%
Condiciones físicas	7	11.7%	32	53.3%	21	35.0%	60	100.0%
Clima organizacional	4	6.7%	33	55.0%	23	38.3%	60	100.0%

*Nota.* Para la dimensión comunicación, que el 15.0% de los encuestados considera que es inadecuado, luego de lo mencionado se ha mostrado que el 48.3% opina que es regular, de ello se tiene que el 37.0% lo ha evaluado como adecuado. Para la dimensión colaboración se ha dado a conocer que el 8.3% opina que es inadecuado, seguido de ello se tiene que el 56.7% lo interpretan como regular, además de ello se tiene que el 36.7% lo analiza como adecuado. Para la dimensión liderazgo, se ha dado a conocer que el 6.7% lo han interpretado como inadecuado, luego de ello se ha mostrado que el 43.3% lo ha considerado como regular, además de ello se tiene que el 50.0% lo ha interpretado como adecuado. Para la dimensión carrera profesional, se ha podido notar que el 15.0% considera que es inadecuado, luego se ha mostrado que el 60.0% lo analizan como regular, finalmente se tiene que el 25.0% lo interpretan como adecuado. Para la dimensión satisfacción se ha dado a notar que el 15.0% opinaron que es inadecuada, luego se tiene que el 46.7% lo encuentran como regular, además de ello se tiene que el 38.3% opinaron que es adecuado. Para la dimensión condiciones físicas se ha dado a mostrar que el 11.7% opinaron que es inadecuada, luego se tiene que el 53.3% lo interpretan como regular, por último, se tiene que el 35.0% lo interpretan como adecuada. Para la variable clima organizacional el 6.7% es inadecuado, seguido de ello se tiene que el 55.0% opinaron que es regular y el 38.3% interpretan que es adecuado.

**Tabla 2***Nivel de desempeño laboral*

<b>Dimensiones y variable</b>	<b>Deficiente</b>		<b>Regular</b>		<b>Eficiente</b>		<b>Total</b>	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Competencia Laboral	4	6.7%	16	26.7%	40	66.7%	60	100.0%
Efectividad laboral	9	15.0%	35	58.3%	16	26.7%	60	100.0%
Comportamiento laboral	4	6.7%	20	33.3%	36	60.0%	60	100.0%
Compromiso con el trabajo	3	5.0%	18	30.0%	39	65.0%	60	100.0%
Desempeño laboral	3	5.0%	27	45.0%	30	50.0%	60	100.0%

*Nota.* Luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar para la dimensión competencia laboral, que el 6.7% de los encuestados considera que es deficiente, luego de lo mencionado se tiene que el 26.7% han dado su opinión que es regular, seguido de ello se tiene que el 66.7% lo evalúan como eficiente. Cuando se presenta las valoraciones registradas para la efectividad laboral se tiene que el 15.0% dieron a conocer que es deficiente, seguido de ello se tiene que el 58.3% lo evalúan como regular, además de ello se tiene que el 26.7% dieron a conocer que es eficiente. Luego se ha mostrado el análisis desarrollado para el comportamiento laboral, encontrando que el 6.7% opinaron que es deficiente, seguido de lo mencionado se tiene que el 33.3% dieron a conocer que es regular, con ello se ha mostrado que el 60.0% lo analizan como eficiente. Con ello se presenta el análisis registrado para la dimensión compromiso con el trabajo, dando a conocer que el 5.0% lo analizan como deficiente, seguido se ha dado a conocer que el 30.0% opinaron que es regular, además de ello se tiene que el 65.0% es eficiente. Finalmente se tiene el detalle de los niveles alcanzados para la variable desempeño laboral, mostrando que el 5.0% opinaron que es deficiente, luego se tiene que el 45.0% es regular, finalmente se tiene que el 50.0% es eficiente.

## Análisis inferencial:

**Tabla 3**

*Relación entre clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022*

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,656**
		N	. 60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,656**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 60

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

*Nota.* Luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar un nivel de relación de 0.656 entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual se interpreta como positiva o directa, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen al desarrollo de su desempeño dentro de la empresa.

Por otro lado, al realizar la comprobación de la hipótesis se analiza el valor de la significancia obtenida, mostrando que el valor alcanzado es sig.=0.000, situado por debajo del margen 0.01, con lo cual se considera sustento considerable para afirmar el cumplimiento de la hipótesis, por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula.

Tabla 4

*Relación entre el clima organizacional y las competencias laborales*

		Clima organizacional	Competencia Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,534**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Competencia Laboral	,534**	1,000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	60	60	

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

*Nota.* Luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar un nivel de relación de 0.534 entre el clima organizacional y la competencia laboral, el cual se interpreta como positiva o directa, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen al desarrollo de las competencias que presentan los trabajadores dentro de la empresa.

Por otro lado, al realizar la comprobación de la hipótesis se analiza el valor de la significancia obtenida, mostrando que el valor alcanzado es sig.=0.000, situado por debajo del margen 0.01, con lo cual se considera sustento considerable para afirmar el cumplimiento de la hipótesis, por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula.

**Tabla 4***Relación entre el clima organizacional y la efectividad laboral*

		Clima organizacional	Efectividad laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,596**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Efectividad laboral	,596**	1,000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	60	60	

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

*Nota.* Luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar un nivel de relación de 0.596 entre el clima organizacional y la efectividad laboral, el cual se interpreta como positiva o directa, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen al desarrollo de la efectividad que presentan los trabajadores dentro de la empresa.

Por otro lado, al realizar la comprobación de la hipótesis se analiza el valor de la significancia obtenida, mostrando que el valor alcanzado es sig.=0.000, situado por debajo del margen 0.01, con lo cual se considera sustento considerable para afirmar el cumplimiento de la hipótesis, por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula.

**Tabla 5***Relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral*

			Clima organizacional	Comportamiento laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Comportamiento laboral	Coeficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

*Nota.* Luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar un nivel de relación de 0.478 entre el clima organizacional y el comportamiento laboral, el cual se interpreta como positiva o directa, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen al desarrollo del comportamiento que presentan los trabajadores dentro de la empresa.

Por otro lado, al realizar la comprobación de la hipótesis se analiza el valor de la significancia obtenida, mostrando que el valor alcanzado es sig.=0.000, situado por debajo del margen 0.01, con lo cual se considera sustento considerable para afirmar el cumplimiento de la hipótesis, por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula.



**Tabla 6***Relación entre el clima organizacional y el compromiso con el trabajo*

			Clima organizacional	Compromiso con el trabajo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Compromiso con el trabajo	Coeficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

*Nota.* Luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar un nivel de relación de 0.568 entre el clima organizacional y el compromiso con el trabajo, el cual se interpreta como positiva o directa, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen el compromiso con el trabajo que presentan los trabajadores dentro de la empresa.

Por otro lado, al realizar la comprobación de la hipótesis se analiza el valor de la significancia obtenida, mostrando que el valor alcanzado es sig.=0.000, situado por debajo del margen 0.01, con lo cual se considera sustento considerable para afirmar el cumplimiento de la hipótesis, por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los cálculos realizados para responder al objetivo general que se basa en determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022, luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar un nivel de relación de 0.656 entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual se interpreta como positiva o directa, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen al desarrollo de su desempeño dentro de la empresa. Por otro lado, al realizar la comprobación de la hipótesis se analiza el valor de la significancia obtenida, mostrando que el valor alcanzado es  $\text{sig.}=0.000$ , situado por debajo del margen 0.01, con lo cual se considera sustento considerable para afirmar el cumplimiento de la hipótesis, por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula.

Estos resultados presentan una concordancia con lo desarrollado por Mendoza (2021), desarrollo un estudio que se basa en analizar cómo se presenta el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Lima, para ello se desarrolló bajo lo descrito en los estudios no experimentales, logrando alcanzar la conclusión: Se ha demostrado que existe relación significativa ( $Rho=0.826$ ;  $\text{sig.} = 0.000$ ), con ello se demostró la hipótesis propuesta por el investigador y procedió a desarrollar el rechazo de la hipótesis nula, afirmando que las costumbres y hábitos que se presentan en la empresa son determinantes para evidenciar su desempeño laboral. De la misma manera lo descrito por Goicochea (2018), en el presente trabajo de investigación concluyó: la confirmación de la existencia de una problemática del clima organizacional, y por ende la influencia del desempeño laboral de los colaboradores, por otra parte, constata que los colaboradores no reciben reconocimientos por todo el esfuerzo que realizan los trabajadores, así mismo, certifica que no hay una buena comunicación al interior de la organización.

A su vez Iglesias et al (2020), en el estudio realizado sobre el clima organizacional concluyen que es muy importante y efectiva una gestión sobre el clima organizacional también, certifica que una buena gestión sobre el clima

organizacional influye de manera satisfactorio para los integrantes de una empresa u organización. Para Zeta et al. (2021), en su investigación logro establecer el vínculo entre el clima organizacional y el liderazgo con la satisfacción laboral dentro de una institución educativa.

De acuerdo a los cálculos realizados para responder al objetivo específico 1 basado en identificar el nivel del clima organizacional de la Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022, luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar para la dimensión comunicación, que el 15.0% de los encuestados considera que es inadecuado, luego de lo mencionado se ha mostrado que el 48.3% opina que es regular, de ello se tiene que el 37.0% lo ha evaluado como adecuado. Cuando se analizó las valoraciones encontradas para la dimensión colaboración se ha dado a conocer que el 8.3% opina que es inadecuado, seguido de ello se tiene que el 56.7% lo interpretan como regular, además de ello se tiene que el 36.7% lo analiza como adecuado. De acuerdo a lo registrado para la dimensión liderazgo, se ha dado a conocer que el 6.7% lo han interpretado como inadecuado, luego de ello se ha mostrado que el 43.3% lo ha considerado como regular, además de ello se tiene que el 50.0% lo ha interpretado como adecuado. Cuando se realizó la presentación de los resultados alcanzados para la dimensión carrera profesional, se ha podido notar que el 15.0% considera que es inadecuado, luego se ha mostrado que el 60.0% lo analizan como regular, finalmente se tiene que el 25.0% lo interpretan como adecuado. Cuando se detalla los resultados de la dimensión satisfacción se ha dado a notar que el 15.0% opinaron que es inadecuada, luego se tiene que el 46.7% lo encuentran como regular, además de ello se tiene que el 38.3% opinaron que es adecuada. Cuando se realiza la descripción de la dimensión condiciones físicas se ha dado a mostrar que el 11.7% opinaron que es inadecuada, luego se tiene que el 53.3% lo interpretan como regular, por último, se tiene que el 35.0% lo interpretan como adecuada. Cuando se dio a conocer los niveles alcanzados para la variable clima organizacional se ha dado a conocer que el 6.7% es inadecuado, seguido de ello se tiene que el 55.0% opinaron que es regular y el 38.3% interpretan que es adecuado.

Estos resultados presentan una concordancia con lo desarrollado por López y Rojo (2018), En la conclusión llegaron a comprobar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal, así mismo, en la entrevista realizada al personal encontraron un porcentaje de 31% de regular, y el 12% consideran de bajo nivel del clima organizacional, con respecto a la entrevista realizado en referencia a la dimensión organizacional, el personal considera que el 28%, es regular, en cuanto a la cooperación 37%, estructura y organización 31%, así mismo la transparencia y equidad obtuvieron el 27%, y finalmente en la dimensión del liderazgo obtuvieron un 44%, además en la conclusión final asevera la existencia la correlación entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral.

Uribe (2015), considera que el concepto clima organizacional son las condiciones de trabajo, el bienestar y prevención de incidentes y accidentes laborales, llegando a considerar que el clima organizacional y la salud de los trabajadores tienen una relación de manera cercana. Así mismo, considera que son transformaciones que se instauran en el contexto de espacio y tiempo en los que, el trabajador se desenvuelve e interactúa de manera individual y, o de manera colectiva.

De acuerdo a los cálculos realizados para responder al objetivo específico 2 basado en identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022, Luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar para la dimensión competencia laboral, que el 6.7% de los encuestados considera que es deficiente, luego de lo mencionado se tiene que el 26.7% han dado su opinión que es regular, seguido de ello se tiene que el 66.7% lo evalúan como eficiente. Cuando se presenta las valoraciones registradas para la efectividad laboral se tiene que el 15.0% dieron a conocer que es deficiente, seguido de ello se tiene que el 58.3% lo evalúan como regular, además de ello se tiene que el 26.7% dieron a conocer que es eficiente. Luego se ha mostrado el análisis desarrollado para el comportamiento laboral, encontrando que el 6.7% opinaron que es deficiente, seguido de lo mencionado se tiene que el 33.3% dieron a conocer que es regular, con ello se ha mostrado que el 60.0% lo analizan como eficiente. Con ello se presenta el análisis

registrado para la dimensión compromiso con el trabajo, dando a conocer que el 5.0% lo analizan como deficiente, seguido se ha dado a conocer que el 30.0% opinaron que es regular, además de ello se tiene que el 65.0% es eficiente. Finalmente se tiene el detalle de los niveles alcanzados para la variable desempeño laboral, mostrando que el 5.0% opinaron que es deficiente, luego se tiene que el 45.0% es regular, finalmente se tiene que el 50.0% es eficiente.

Estos resultados presentan una concordancia con lo desarrollado por Torres (2019), el presente estudio realizado Torres, concluyó que: el ambiente organizacional y el desempeño laboral tienen una relación significativa para un buen clima laboral y por ende aumentar el nivel del desempeño laboral, además, determinó la dimensión de la estructura, comportamiento y las relaciones interpersonales que son muy significativos para un buen clima organizacional y el desempeño laboral.

Massiel et al., (2009), a la evaluación del desempeño laboral lo considera como técnicas de nivel estructural sistemático que permite medir e influenciar sobre las características, conductas y el rendimiento enlazados con el desempeño en el trabajo, así como la magnitud de ausentismo, con la finalidad de demostrar en qué nivel productivo se encuentra el trabajador, además, si podrá aumentar su productividad en el futuro, que admite establecer nuevas políticas de reconocimiento, mejora en la productividad, que ayude a tomar buenas decisiones en el ascenso de un colaborador, comprende al análisis de volver a capacitar, determinar fallas en el diseño de los establecimientos y ayuda a visualizar la existencia de faltas o problemas personales que influye en el desempeño del puesto.

De acuerdo a los cálculos realizados para responder al objetivo específico 3 basado en establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y las competencias laborales, Luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar un nivel de relación de 0.534 entre el clima organizacional y la competencia laboral, el cual se interpreta como positiva o directa, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen al desarrollo de las competencias que presentan los

trabajadores dentro de la empresa. Por otro lado, al realizar la comprobación de la hipótesis se analiza el valor de la significancia obtenida, mostrando que el valor alcanzado es  $\text{sig.}=0.000$ , situado por debajo del margen  $0.01$ , con lo cual se considera sustento considerable para afirmar el cumplimiento de la hipótesis, por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula.

Estos resultados presentan una concordancia con lo desarrollado por Pastor (2018), concluyó que existe la relación de clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores ( $Rho = 0.671$ ;  $\text{sig.} = 0.000$ ), además, llegó a una conclusión de la existencia directa de la realización personal, involucramiento laboral, supervisión y comunicación con del desempeño laboral. Dentro de la organización.

Pilligua y Arteaga (2019), quienes expresan que el clima organizacional se define como la intervención de algunos factores considerados críticos dentro de cualquier organización, la noción que los empleados tienen del entorno en el que trabajan, estará absolutamente relacionada con la armonía, el equilibrio, el trabajo en equipo y la sinergia general entre sus empleados, donde de la dirección, esta positiva o mala. Resultado final tendrá un impacto en la productividad de la corporación.

De acuerdo a los cálculos realizados para responder al objetivo específico 4 basado en establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y la efectividad laboral, luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar un nivel de relación de  $0.596$  entre el clima organizacional y la efectividad laboral, el cual se interpreta como positiva o directa, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen al desarrollo de la efectividad que presentan los trabajadores dentro de la empresa. Por otro lado, al realizar la comprobación de la hipótesis se analiza el valor de la significancia obtenida, mostrando que el valor alcanzado es  $\text{sig.}=0.000$ , situado por debajo del margen  $0.01$ , con lo cual se considera sustento considerable para afirmar el cumplimiento de la hipótesis, por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula.

Estos resultados presentan una concordancia con lo desarrollado por Solano (2017), con el desarrollo de su estudio que se basa en analizar el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa privada, para ello se basó en el desarrollo del diseño no experimental, realizando análisis de datos en un solo momento, permitiendo concluir: Se ha demostrado que existe relación significativa entre los elementos seleccionados con un valor de  $Rho = 0.675$ ; sig. = 0.000, con ello se ha logrado rechazar la hipótesis nula, demostrando que los factores que favorecen al clima organizacional son fundamentales para que se mejore el desempeño laboral.

Además Zans (2017), realizó una investigación que tuvo como objetivo principal el análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos y docentes, por lo cual tuvo un tipo de muestreo de no pirobalística, para ello tomó en consideración a 9 colaboradores con cargos de principales de gestores. En consecuencia, en su trabajo de investigación concluyó que el liderazgo es poco practicado en el buen uso del clima organizacional en el trabajo en equipo, también considera que los colaboradores y profesores incidirían con el mejoramiento del clima organizacional de una manera positiva en el buen desenvolvimiento de sus funciones y las relaciones interpersonales de los trabajadores.

El placer laboral, entonces, es un tema candente dentro de las empresas, los trabajadores ya no lo expresan abiertamente, mientras no están contentos o si lo hacen, empiezan a disminuir su productividad, por lo que argumentan que Los gerentes deben vender un sano noviazgo entre la administración y su gente, satisfaciendo a ambas partes, siendo un asunto ganar-ganar (Barría et al., 2021).

De acuerdo a los cálculos realizados para responder al objetivo específico 5 basado en establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el comportamiento laboral, luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar un nivel de relación de 0.478 entre el clima organizacional y el comportamiento laboral, el cual se interpreta como positiva o directa, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen al desarrollo del comportamiento que presentan los

trabajadores dentro de la empresa. Por otro lado, al realizar la comprobación de la hipótesis se analiza el valor de la significancia obtenida, mostrando que el valor alcanzado es  $\text{sig.}=0.000$ , situado por debajo del margen 0.01, con lo cual se considera sustento considerable para afirmar el cumplimiento de la hipótesis, por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula.

Estos resultados presentan una concordancia con lo desarrollado por Romero (2022), llegando a concluir: Se ha demostrado la presencia de una relación de  $\text{Rho} =0.917$  con un valor de significancia de 0.000, quedando confirmada la hipótesis del estudio y se logró rechazar a la hipótesis nula, afirmando que los factores que perjudican al clima organizacional afectan de manera negativa al desempeño laboral.

Rodríguez (2020), elaboró una investigación donde tuvo como objetivo de estudio la identificación del ambiente organizacional y liderazgo en el colegio de bachilleres de la ciudad de Morelos, con la aplicación de la teoría de Likert para el diagnóstico y propuesta de una mejora, por lo cual utilizó el tipo de muestra no probalístico con un tamaño de muestra de 2 planteles educativos. De tal manera Rodríguez, concluye en su investigación: que el estudio realizado del clima organizacional y Liderazgo son muy importantes para lograr conocer el diagnóstico exacto en cuanto a la realidad de los planteles educativos, además concluye que se logró identificar el clima organizacional y el tipo de liderazgo en el plantel de Bachilleres, y estableciendo la relación entre el clima y el liderazgo organizacional.

Chiang et al.,(2018), en la investigación realizado sobre el análisis de la relación del desempeño laboral con satisfacción laboral, llegaron a una conclusión que la percepción del desempeño laboral está sobre la media, es decir que no hay puntos bajos del desempeño laboral, de tal manera que coinciden los dos géneros en mantener el buen trato con los integrantes de la entidad que permitan alimentar buena calidad de del ambiente laboral. Así mismo con respecto a la percepción de la satisfacción laboral obtuvieron el resultado sobre la media, es decir que hay una satisfacción laboral, y al realizar una comparación de los dos géneros determinaron que coinciden en obtener una mayor



satisfacción los colaboradores que trabajan con la de la directiva de la empresa, adquiriendo algunos reconocimientos que se les entrega.

De acuerdo a los cálculos realizados para responder al objetivo específico 6 basado en establecer el nivel de relación entre el clima organizacional y el compromiso con el trabajo de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro SA., Chimbote, 2022, luego de analizar las opiniones de los trabajadores se ha logrado evidenciar un nivel de relación de 0.568 entre el clima organizacional y el compromiso con el trabajo, el cual se interpreta como positiva o directa, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen el compromiso con el trabajo que presentan los trabajadores dentro de la empresa. Por otro lado, al realizar la comprobación de la hipótesis se analiza el valor de la significancia obtenida, mostrando que el valor alcanzado es  $\text{sig.}=0.000$ , situado por debajo del margen 0.01, con lo cual se considera sustento considerable para afirmar el cumplimiento de la hipótesis, por lo tanto, se rechaza a la hipótesis nula.

Estos resultados presentan una concordancia con lo desarrollado por Goicochea (2018), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo principal de estudio la identificación del vínculo del clima organizacional con respecto al desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos, así mismo para el presente estudio utilizó el tipo de muestreo probalístico, de técnica aleatorio simple, con un tamaño de muestra de 62 colaboradores, además, en el presente trabajo de investigación concluyó: la confirmación de la existencia de una problemática del clima organizacional, y por ende la influencia del desempeño laboral de los colaboradores, por otra parte, constata que los colaboradores no reciben reconocimientos por todo el esfuerzo que realizan los trabajadores, así mismo, certifica que no hay una buena comunicación al interior de la organización.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó relación significativa ( $Rho = 0.656$ ; sig. = 0.000) entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Compañía Pesquera Pacifico Centro SA., Chimbote, 2022, reflejando que los factores que involucran al clima organizacional como la parte emocional del trabajador favorecen al desarrollo de su desempeño dentro de la empresa. Procediendo con el rechazo de la hipótesis nula.

Segunda: Se registró que el clima organizacional se presentó como regular reflejando aún se deben aplicar estrategia que permitan fortalecer los factores intervinientes en el clima como las relaciones entre los trabajadores y las condiciones que presentan los trabajadores en el desarrollo de sus funciones.

Tercera: Se mostró que el desempeño laboral se presentó de manera eficiente, a pesar que los trabajadores se sienten comprometidos con las metas de la empresa, aun se requiere que se sigan realizando mejoras en los procesos que se tiene y incentivar a los trabajadores para motivarlo y mejorar la percepción del desempeño que presentan.

Cuarta: Se estableció relación significativa ( $Rho = 0.534$ ; sig. = 0.000) entre el clima organizacional y las competencias laborales, con ello se ha determinado que los factores que se encuentran inmersos en el clima organizacional favorecen a las competencias laborales que puedan presentar los trabajadores.

Quinta: Se demostró relación significativa ( $Rho = 0.596$ ; sig. = 0.000) entre el clima organizacional y la efectividad laboral, a partir de este análisis se ha demostrado que la efectividad laboral se ve influenciada por el clima organizacional que se presenta, mostrando que el ambiente de trabajo, como conflictos entre los trabajadores son determinantes en la efectividad laboral que se pueda presentar.

Sexta: Se calculó relación significativa ( $Rho = 0.478$ ; sig. = 0.000) entre el clima organizacional y el comportamiento laboral, con ello se ha dado a conocer

que el comportamiento laboral que se presenta en la empresa se ve relacionada por los factores positivos y negativos que se enfocan en el clima organizacional.

Séptima: Se calculó relación significativa ( $Rho = 0.568$ ; sig. = 0.000) entre el clima organizacional y el compromiso con el trabajo, con ello se ha demostrado que el compromiso es uno de los factores que deben desarrollar los trabajadores y se ve afectada por el clima organizacional y los elementos negativos que perjudican a los procesos de la empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los hallazgos presentados en el estudio se proponen las siguientes recomendaciones que pueden ayudar a mitigar la problemática presentada.

Primera: Al gerente de la empresa proponer actividades de integración para que se pueda mejorar el clima organizacional a partir de las buenas prácticas de convivencia, así como es actividades recreativas los fines de semana para integrar a los trabajadores de la empresa.

Segunda: Al gerente establecer recompensas laborales para incrementar el desempeño de los trabajadores, con la finalidad de optimizar los procesos actuales que se cuenta y que se logre las metas establecidas por la gerencia.

Tercera: Al jefe de recursos humanos realizar capacitaciones relacionadas al trabajo en equipo para mejorar las relaciones entre los colaboradores de la empresa y se alcance el clima organizacional esperado por la gerencia.

Cuarta: Al jefe de personal realizar charlas motivacionales para involucrar a los trabajadores en los procesos administrativos y se pueda mejorar el desempeño que presentan en la empresa, favoreciendo a la gestión que se realiza y sobre todo al cumplimiento de metas.

Quinta: A los jefes de las diferentes áreas realizar evaluación del desempeño a los trabajadores que tienen a su cargo para conocer el nivel de eficiencia y compromiso con la empresa y planificar actividades que permitan fortalecer las competencias que presentan.

Sexta: Al jefe de producción supervisar los protocolos de seguridad que deben presentar los trabajadores para que se sientan comprometidos con los procesos que se cuenta y perciben que la empresa les brinda todas las facilidades para desarrollar sus funciones.

Séptima: A los jefes de área de la empresa evitar los conflictos entre los compañeros de trabajo para mejorar el clima organizacional que se percibe en la empresa y favorecer a la gestión esperada.

## REFERENCIAS

- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. G. (2016). *The research protocol III. Study population. Revista Alergia Mexico*, 63(2), 201–206.  
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arango, M., Ruiz, S., Ortiz, L. y Zapata, J. (2017). *Performance indicators for logistics enterprises: A land freight transport scope*. 25 (4).  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ingeniare/v25n4/0718-3305-ingeniare-25-04-00707.pdf>
- Aldaz et al. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral*. 6 (1).  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>
- Agui, A. (2019). *Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019*. 6 (4).  
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979>
- Aptitus (2019). *Clima laboral muy importante para desempeño*.  
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx#:~:text=En%20ese%20contexto%2C%20Aptitus%20realiz%C3%B3,tuviera%20un%20mal%20clima%20laboral>.
- Barría et al. (2021). *Evaluación de Clima Organizacional: propiedades psicométricas del ECALS*. 37 (1). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282021000100019&script=sci\\_arttext&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282021000100019&script=sci_arttext&tlng=es)
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). *Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company*. 31 (1).  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext)
- Charry, H. (2018). *The management of internal communication and the organizational climate in the sector public*. 9 (1).

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003)

- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of talcahuano city hall*. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Cairo et al. (2022). *Organizational culture and job performance of teachers in the School of Accounting and Finance of the National Amazonian University of Madre de Dios*. 1 (1). <https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/158/299>
- Chanca, J. (2021). *Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército*. *Revista Scientific*, 6(22), 270-290, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Cuesta et al. (2018). *Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise*. 34 (1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión de talento humano* (Mc Graw Hi).
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Jara, k. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. ISBN electrónico n.º 978-612-4196. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gan, F. (2013). *Manual de recursos humanos*.
- Goicochea, D. C. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017*. *Global Business Administration Journal*, 2(2), 73–

99. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v2i2.1566>

González et al. (2020). *Organizational climate in the Latin American public sector*. 28 (1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/415>

Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Herbas, B. y Rocha, E. (2018). *Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research*. 42(6). 123-160. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf)

Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperon, J. M., & Mora Perez, Y. (2020). *Organizational climate studies*.

Iglesias et al. (2021). *Organizational climate studies: integrative review*. 18 (6). <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2020/msu206o.pdf>

Jiménez, I. (2020). *El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación*. Universidad de La Sabana. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a-42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=e000xww&AN=2659814>

Job quality of concern to all workers. (n.d.). *Retrieved June 15, 2021*, from [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696146/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696146/lang-en/index.htm)

León et al. (2018). *Impact of the Organizational Climate on the labor performance of Secondary Teachers*. 16 (16). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003)



- Lemmergaard, J. (2017). *Organizational Climate, Communication Climate. The International Encyclopedia of Organizational Communication.*
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). *Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas.* Revista de La Facultad de Medicina Humana, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Lopez, M., & Rojo, W. (2018). *Clima organizacional Y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa promart Nuevo Chimbote 2018.* Photosynthetica, 2(1), 1–13. [http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-2\(1\)](http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-2(1))
- Massiel, P., Diaz, R., Laboral, D., & Montejo, A. P. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral.
- Matabanchoy et al. (2018). *Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018.* Univ. Salud. 2019;21(2):176-187. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mendoza, M. y Villafuerte, J. (2021). *Evaluation of human resources administration systems: Chiavenato model in productive organizations of Manabi, Ecuador.* 11 (3). Revista Scielo. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2027-83062021000200467](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062021000200467)
- Mendoza, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, lima 2021.* [Tesis; Universidad Peruana De Las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica.* ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

- Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. (2021). *Organizational climate and its influence on the work performance of workers*. 8 (2). [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522021000200003](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003)
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* 15 (28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Pashanasi et al. (2021). *Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review*. 12 (3). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext)
- Parra, M., & Duran, S. (2018). *Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla*. Espacio, 39 (Nº 50). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>
- Pazmiño et al. (2016). *Prospectiva y expectativas ocupacionales de los pescadores artesanales del Ecuador ante el cambio de la matriz productiva del país*. 19 (1). <https://www.redalyc.org/pdf/816/81650062011.pdf>
- Páramo, B. (2018). *La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información. Universidad Piloto de Colombia*. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTk0NDExMV9fQU41?sid=568f4c30-ad4a-4e61-bb3c-294c43aa255c@redis&vid=6&format=EK>
- Pastor, A. (2018). *Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola, 114. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Restrepo, S. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial*. Revista Innovación Empresarial, 2(1), 91–102. <https://www.researchgate.net/profile/Cristina-Marcano->

Larez/publication/315379523\_Elementos\_de\_la\_Nueva\_Direccion\_de\_Administracion\_de\_Turismo\_Destinos\_Turisticos\_Reputados\_Pag\_55-64\_Revista\_Innovacion\_Empresarial\_Fondo\_editorial\_Sabaneta\_Universidad\_de\_S

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*.

Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. | Revista Educación En Valores. Universidad de Carabobo. Enero-Junio, 1, 25.

Romero, R. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa EMAPAB SA., Distrito de Bagua, 2021*. [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87802/Romero\\_MR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87802/Romero_MR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). *Work performance of teachers at ITSA University Institution.* 87 (1).

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602019000200079](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079)

Rodríguez, J. (2020). *Clima Organizacional y Liderazgo en una Institución de Educación Media Superior*. Caso: Colegio de Bachilleres Zona Centro de Cuernavaca Morelos.

Rivero, Y. (2019). *Performance evaluation: current trends.* 23 (2).

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552019000200159](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159)

Sánchez, C. (2020). *Evaluation models adequacy in human resources for job performance.* 25 (1).

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322021000100007](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007)

- Salas et al. (2019). *Evaluación de la Cadena de Suministro para Mejorar la Competitividad y Productividad en el Sector Metalmecánico en Barranquilla, Colombia*. 30 (2). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n2/0718-0764-infotec-30-02-00025.pdf>
- Salcedo et al. (2021). *The organizational climate and labor performance in the management of public institutions in Peru*. 1 (1). <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5452>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). *The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution*. 8 (15). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672017000200582](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200582)
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. [Tesis de posgrado; Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano\\_rs.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1)
- Tamara, O., Manterola, C., Rodríguez, I. y García, M. (2017). *The Scientific Method. Its Relevance in Conducting Clinical Research*. 5(3):1031-1036. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000300035>
- Tamayo, M. (2003). *Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Torres, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del policlínico de Complejidad Creciente Víctor Panta Rodríguez ESSALUD Chimbote-2019*. 0–2.

- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* (S. Viveros Fuente (Ed.); El manual).
- Vargas, S. y Flores, M. (2020). *Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians.* 33 (79).  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000200149](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149)
- Vera, N. y Suárez, A. (2018). *Incidence of the organizational climate in the labor performance, the customer service: Telecommunications Corporation of the Canton La Libertad.* 10 (1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100180](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180)
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, 185. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Zeta, A., Benites, C., Jimenez, R., & Abanto, L. (2021). *Organizational environment and service leadership as an antecedent of labor satisfaction in a rural educational institution.*

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Calizaya et al. (2021), como la percepción que presentan los trabajadores del entorno de trabajo, basado en las políticas institucionales, las relaciones con el resto de personal y la carga laboral.	Se refiere al contexto laboral en la empresa analizado por medio de un instrumento en las dimensiones de: Comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, satisfacción y condiciones físicas, lo mencionado será evaluado por medio de una escala ordinal.	Comunicación	Valoración de la normativa de la empresa	Ordinal Inadecuado Regular Adecuado
				Valoración de la información sobre funciones y procesos	
				Valoración de la información básica de la empresa	
				Valoración de la situación general de la empresa	
			Colaboración	Nivel de colaboración entre compañeros	
				Valoración de la calidez entre trabajadores	
				Valoración del ambiente de trabajo	
			Liderazgo	Valoración de la relación con los cargos inmediatos superiores	
				Valoración de las actitudes de los jefes	
				Valoración de la gestión de los jefes	
			Carrera profesional	Valoración de la evaluación de los trabajadores	
				Valoración del proceso de inducción	

				Valoración de la motivación al personal	
				Satisfacción	Nivel de suministro de recursos
					Valoración del apoyo de la empresa
					Nivel de identificación con la empresa
				Condiciones físicas	Valoración del entorno de trabajo
					Valoración de la ubicación de la oficina
					Valoración de la estructura de la empresa
Desempeño laboral	Sánchez (2020), al comportamiento que presenta el trabajador, referente al cumplimiento de las metas institucionales, para ello se basa en las políticas de la institución y la evaluación de su	Se refiere al cumplimiento de las funciones que debe realizar el trabajador, en el caso del estudio se analiza en las dimensiones de competencia laboral, luego se presenta a la	Competencia laboral	Valoración de la orientación a los resultados	Ordinal Deficiente Regular Eficiente
				Valoración de la iniciativa del personal	
				Valoración del espíritu comercial del personal	
				Valoración de la orientación al cliente	
			Efectividad laboral	Valoración del grado de cumplimiento de los objetivos	
				Valoración del cumplimiento de objetivos anuales	
Valoración del cumplimiento de funciones					

	rendimiento que se realiza.	efectividad laboral, seguido de comportamiento laboral y compromiso con el trabajo, analizado por medio de la aplicación de un instrumento y una escala ordinal.	Comportamientos laborales	Valoración de los procedimientos de la empresa	
				Valoración de la predisposición con las funciones	
				Valoración de la toma de decisiones	
				Valoración de brindar recomendaciones de funciones	
			Compromiso con el trabajo	Valoración de la permanencia laboral	
				Valoración de los ascensos laborales	
				Valoración de la capacidad profesional	
				Valoración de las habilidades en el trabajo	



## Anexo 02: Cuestionario de clima organizacional

Considerado trabajador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el clima organizacional** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Em la empresa se difunde de manera periódica la normativa a los trabajadores.					
2.	La empresa cuenta con un manual de funciones para todas las áreas administrativas.					
3.	Los trabajadores conocer la visión y la misión de la empresa.					
4.	Cuando ocurren problemas institucionales la gerencia da a conocer a los trabajadores para tener precauciones en los procesos.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Colaboración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5.	En la empresa se percibe la presencia del trabajo en equipo entre los trabajadores.					
6.	Cuando un trabajador se retrasa en sus funciones, sus compañeros le ayudan a cumplir con sus actividades.					
7.	Ud. Prefiere trabajar de forma independiente o en equipo					

8.	Alguna vez estuviste en desacuerdo con tu compañero en cómo realizar una tarea asignada					
	<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9.	Existe facilidad de comunicación con el gerente de la empresa.					
10.	Su jefe inmediato siempre se encuentra predispuesto a escucharlo.					
11.	Considera que su jefe cumple con sus funciones administrativas					
12.	Cuando se realizan modificación en el área, el jefe le consulta para conocer su opinión.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Carrera profesional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.	Su carrera profesional está acorde con el giro de negocio de la empresa donde labora.					
14.	Existen oportunidades de crecer profesionalmente dentro de la organización.					
15.	Siente que puede aportar profesionalmente en el desarrollo de la empresa.					
16.	La empresa le brinda facilidades con el horario para continuar con estudio superior					
17.	La empresa cuenta con políticas de ascensos y promoción de puestos de trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18.	Cuando requiere recursos para desarrollar sus funciones la empresa le brinda las facilidades necesarias.					
19.	Existen incentivos al personal proactivo dentro de la organización.					
20.	Como trabajador se siente identificado con los objetivos de la empresa					

21.	Cuando cumple con una tarea relevante para la empresa recibe algún reconocimiento (incentivo, diploma)					
	<b>DIMENSIÓN 6: Condiciones físicas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22.	Las condiciones del ambiente donde labora le permiten desarrollar sus funciones de manera eficiente.					
23.	La ubicación de su ambiente de trabajo le permite interactuar con las áreas necesarias para desarrollar sus funciones.					
24.	La infraestructura y diseño de la planta le permite sentirse seguro en el desarrollo de sus funciones					
25.	Se realiza mantenimiento preventivo y predictivo a las maquinarias y equipos de planta.					

## Cuestionario de desempeño laboral

Considerado trabajador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **el desempeño laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	<b>DIMENSIÓN 1: Competencia laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Los trabajadores cumplen con los resultados que le asigna la empresa en el tiempo previsto.					
2.	Como trabajador sientes que siempre estas aportando adicional a tus funciones.					
3.	Busca constantemente aportar de manera adicional a las funciones asignadas.					
4.	Los trabajadores tienen la capacidad de dar solución a los problemas presentados en su puesto de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Efectividad laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5.	La empresa realiza una evaluación a los trabajadores en base a cumplimiento de metas					
6.	Los trabajadores cumplen las tareas asignadas en los tiempos establecidos.					
7.	Ud. En su área de trabajo nunca es reportado por incumplimiento de tareas.					
8.	Con los recursos entregados por la empresa Ud. Desempeña las tareas en los tiempos					

	establecidos y cumple las expectativas de los supervisores.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Comportamientos laborales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9.</b>	Los trabajadores cumplen con los procedimientos que presenta la empresa para desarrollar sus funciones.					
<b>10.</b>	Como trabajador siempre tiene presente los lineamientos de la empresa.					
<b>11.</b>	Cuando la gerencia toma decisiones sobre cambios en los procesos, se respeta y se cumple.					
<b>12.</b>	Cuando la gerencia toma decisiones sobre cambios en los procesos, se respeta y se cumple.					
<b>13.</b>	Se evidencia trabajo en equipo entre las áreas Operativo y administrativas de la empresa.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Compromiso con el trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>14.</b>	El trabajador se siente identificado con la política de la organización					
<b>15.</b>	Los trabajadores realizan esfuerzo necesario para el cumplimiento de sus funciones.					
<b>16.</b>	Cuando culminan sus tareas asignadas antes de tiempo, piden otras tareas.					
<b>17.</b>	Ud. Siente que con su esfuerzo se logran los objetivos de la organización.					
<b>18.</b>	Ud. Es de los trabajadores que cuida los recursos de la empresa como si fuera propia.					
<b>19.</b>	Ud. Es de los trabajadores que detesta llegar tarde al trabajo.					

**Anexo 03: Validación de instrumentos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

**ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	En la empresa se difunde de manera periódica la normativa a los trabajadores.	X		X		X		
2	Directo	La empresa cuenta con un manual de funciones para todas las áreas administrativas.	X		X		X		
3	Directo	Los trabajadores conocen la visión y la misión de la empresa.	X		X		X		
4	Directo	Cuando ocurren problemas institucionales la gerencia da a conocer a los trabajadores para tener precauciones en los procesos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 : Colaboración</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Directo	En la empresa se percibe la presencia del trabajo en equipo entre los trabajadores.	X		X		X		
6	Directo	Cuando un trabajador se retrasa en sus funciones, sus compañeros le ayudan a cumplir con sus actividades.	X		X		X		
7	Directo	Ud. Es de los trabajadores que le gusta trabajar en equipo	X		X		X		
8	Directo	Alguna vez estuviste en desacuerdo con tu compañero en cómo realizar una tarea asignada	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

9	Directo	Existe facilidad de comunicación con el gerente de la empresa.	X		X		X		
10	Directo	Su jefe inmediato siempre se encuentra predispuesto a escucharlo.	X		X		X		
11	Directo	Considera que su jefe cumple con sus funciones administrativas	X		X		X		
12	Directo	Cuando se realizan modificación en el área, el jefe le consulta para conocer su opinión.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Carrera profesional</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Directo	Su carrera profesional está acorde con el giro de negocio de la empresa donde labora.	X		X		X		
14	Directo	Existen oportunidades de crecer profesionalmente dentro de la organización.	X		X		X		
15	Directo	Siente que puede aportar profesionalmente en el desarrollo de la empresa.	X		X		X		
16	Directo	La empresa le brinda facilidades con el horario para continuar con estudio superior	X		X		X		
17	Directo	La empresa cuenta con políticas de ascensos y promoción de puestos de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Directo	Cuando requiere recursos para desarrollar sus funciones la empresa le brinda las facilidades necesarias.	X		X		X		
19	Directo	Existen incentivos al personal proactivo dentro de la organización.	X		X		X		
20	Directo	Como trabajador se siente identificado con los objetivos de la empresa	X		X		X		
21	Directo	Cuando cumple con una tarea relevante para la empresa recibe algún reconocimiento (incentivo, diploma)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Condiciones físicas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	Ambiente Físico de Área de Trabajo

<b>22</b>	Directo	Las condiciones del ambiente donde labora le permiten desarrollar sus funciones de manera eficiente.	X		X		X		
<b>23</b>	Directo	La ubicación de su ambiente de trabajo le permite interactuar con las áreas necesarias para desarrollar sus funciones.	X		X		X		
<b>24</b>	Directo	La infraestructura y diseño de la planta le permite sentirse seguro en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
<b>25</b>	Directo	Se realiza mantenimiento preventivo y predictivo a las maquinarias y equipos de planta.	X		X		X		



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Ing. Daniel Marcos Acuña Villanueva

DNI: 41884217

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Ingeniero Industrial		
01	Maestro en Gestión Pública		
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Inversiones farallón SAC	Administrador			
02	Vlacar SAC	Control de Calidad			
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



CIP. 285371

30 de junio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**  
**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Competencia laboral</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Los trabajadores cumplen con los resultados que le asigna la empresa en el tiempo previsto.	X		X		X		
2	Directo	Como trabajador sientes que siempre estas aportando adicional a tus funciones.	X		X		X		
3	Directo	Busca constantemente aportar de manera adicional a las funciones asignadas.	X		X		X		
4	Directo	Los trabajadores tienen la capacidad de dar solución a los problemas presentados en su puesto de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 : Efectividad laboral</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Directo	La empresa realiza una evaluación a los trabajadores en base a cumplimiento de metas	X		X		X		
6	Directo	Los trabajadores cumplen las tareas asignadas en los tiempos establecidos.	X		X		X		
7	Directo	Ud. En su área de trabajo nunca es reportado por incumplimiento de tareas.	X		X		X		
8	Directo	Con los recursos entregados por la empresa Ud. Desempeña las tareas en los tiempos establecidos y cumple las expectativas de los supervisores.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: Comportamientos laborales</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>09</b>	Directo	Los trabajadores cumplen con los procedimientos que presenta la empresa para desarrollar sus funciones.	X		X		X		
<b>10</b>	Directo	Como trabajador siempre tiene presente los lineamientos de la empresa.	X		X		X		
<b>11</b>	<b>Directo</b>	Cuando la gerencia toma decisiones sobre cambios en los procesos, se respeta y se cumple.	X		X		X		
<b>12</b>	<b>Directo</b>	Se evidencia trabajo en equipo entre las áreas Operativo y administrativas de la empresa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Compromiso con el trabajo</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>13</b>	Directo	El trabajador se siente identificado con la política de la organización	X		X		X		
<b>14</b>	Directo	Los trabajadores realizan esfuerzo necesario para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
<b>15</b>	Directo	Cuando culminan sus tareas asignadas antes de tiempo, piden otras tareas.	X		X		X		
<b>16</b>	Directo	Ud. Siente que con su esfuerzo se logran los objetivos de la organización.	X		X		X		
<b>17</b>	Directo	Ud. Es de los trabajadores que cuida los recursos de la empresa como si fuera propia.	X		X		X		
<b>18</b>	Directo	Ud. Es de los trabajadores que detesta llegar tarde al trabajo.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Ing. Daniel Marcos Acuña Villanueva

DNI: 44199834

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Ingeniero Industrial		
01	Maestro en Gestión Pública		

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Inversiones farallón SAC	Administrador			
02	Vlacar SAC	Control de Calidad			
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

30 de junio del 2022

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Daniel Marcos Acuña Villanueva con Documento Nacional de Identidad N° 44199834, de profesión Ing. de Sistemas, grado académico DOCTOR EN EDUCACIÓN, con código de colegiatura 285371, labor que ejerzo actualmente como Administrador de la empresa Farallón SAC.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Clima organizacional y evaluación de desempeño**, cuyo propósito es medir CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO, a los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ **SI HAY SUFICIENCIA** \_\_\_\_\_

### Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Ing. Ing. Daniel Marcos Acuña Villanueva

DNI: 41884217

Especialidad del validador: Docente Universitario  
Chimbote, a los 30 días del mes de junio de 2022



-----  
41884217

**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

**ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Em la empresa se difunde de manera periódica la normativa a los trabajadores.	x		x		x		
2	Directo	La empresa cuenta con un manual de funciones para todas las áreas administrativas.	x		x		x		
3	Directo	Los trabajadores conocen la visión y la misión de la empresa.	x		x		x		
4	Directo	Cuando ocurren problemas institucionales la gerencia da a conocer a los trabajadores para tener precauciones en los procesos.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2 : Colaboración</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Directo	En la empresa se percibe la presencia del trabajo en equipo entre los trabajadores.	x		x		x		
6	Directo	Cuando un trabajador se retrasa en sus funciones, sus compañeros le ayudan a cumplir con sus actividades.	x		x		x		
7	Directo	Ud. Es de los trabajadores que le gusta trabajar en equipo	x		x		x		
8	Directo	Alguna vez estuviste en desacuerdo con tu compañero en cómo realizar una tarea asignada	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

9	Directo	Existe facilidad de comunicación con el gerente de la empresa.	x		x		x		
10	Directo	Su jefe inmediato siempre se encuentra predispuesto a escucharlo.	x		x		x		
11	Directo	Considera que su jefe cumple con sus funciones administrativas	x		x		x		
12	Directo	Cuando se realizan modificación en el área, el jefe le consulta para conocer su opinión.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Carrera profesional</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Directo	Su carrera profesional está acorde con el giro de negocio de la empresa donde labora.	x		x		x		
14	Directo	Existen oportunidades de crecer profesionalmente dentro de la organización.	x		x		x		
15	Directo	Siente que puede aportar profesionalmente en el desarrollo de la empresa.	x		x		x		
16	Directo	La empresa le brinda facilidades con el horario para continuar con estudio superior	x		x		x		
17	Directo	La empresa cuenta con políticas de ascensos y promoción de puestos de trabajo	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Directo	Cuando requiere recursos para desarrollar sus funciones la empresa le brinda las facilidades necesarias.	x		x		x		
19	Directo	Existen incentivos al personal proactivo dentro de la organización.	x		x		x		
20	Directo	Como trabajador se siente identificado con los objetivos de la empresa	x		x		x		
21	Directo	Cuando cumple con una tarea relevante para la empresa recibe algún reconocimiento (incentivo, diploma)	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 6: Condiciones físicas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	Ambiente Físico de Área de Trabajo

22	Directo	Las condiciones del ambiente donde labora le permiten desarrollar sus funciones de manera eficiente.	x		x		x		
23	Directo	La ubicación de su ambiente de trabajo le permite interactuar con las áreas necesarias para desarrollar sus funciones.	x		x		x		
24	Directo	La infraestructura y diseño de la planta le permite sentirse seguro en el desarrollo de sus funciones	x		x		x		
25	Directo	Se realiza mantenimiento preventivo y predictivo a las maquinarias y equipos de planta.	x		x		x		

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

**Observaciones:**

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**                    **Aplicable después de corregir [ ]**                    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: M.Sc. Mayckol Jiménez Huayama**

**DNI: 42523904**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Profesión	Especialidad afín	
01	Matemático	Metodología de la investigación científica	
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**



01					
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



30 junio del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**  
**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Competencia laboral</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Los trabajadores cumplen con los resultados que le asigna la empresa en el tiempo previsto.	x		x		x		
2	Directo	Como trabajador sientes que siempre estas aportando adicional a tus funciones.	x		x		x		
3	Directo	Busca constantemente aportar de manera adicional a las funciones asignadas.	x		x		x		
4	Directo	Los trabajadores tienen la capacidad de dar solución a los problemas presentados en su puesto de trabajo.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2 : Efectividad laboral</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Directo	La empresa realiza una evaluación a los trabajadores en base a cumplimiento de metas	x		x		x		
6	Directo	Los trabajadores cumplen las tareas asignadas en los tiempos establecidos.	x		x		x		
7	Directo	Ud. En su área de trabajo nunca es reportado por incumplimiento de tareas.	x		x		x		
8	Directo	Con los recursos entregados por la empresa Ud. Desempeña las tareas en los tiempos establecidos y cumple las expectativas de los supervisores.	x		x		x		

<b>DIMENSIÓN 3: Comportamientos laborales</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>09</b>	Directo	Los trabajadores cumplen con los procedimientos que presenta la empresa para desarrollar sus funciones.	x		x		x		
<b>10</b>	Directo	Como trabajador siempre tiene presente los lineamientos de la empresa.	x		x		x		
<b>11</b>	<b>Directo</b>	Cuando la gerencia toma decisiones sobre cambios en los procesos, se respeta y se cumple.	x		x		x		
<b>12</b>	<b>Directo</b>	Se evidencia trabajo en equipo entre las áreas Operativo y administrativas de la empresa.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Compromiso con el trabajo</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>13</b>	Directo	El trabajador se siente identificado con la política de la organización	x		x		x		
<b>14</b>	Directo	Los trabajadores realizan esfuerzo necesario para el cumplimiento de sus funciones.	x		x		x		
<b>15</b>	Directo	Cuando culminan sus tareas asignadas antes de tiempo, piden otras tareas.	x		x		x		
<b>16</b>	Directo	Ud. Siente que con su esfuerzo se logran los objetivos de la organización.	x		x		x		
<b>17</b>	Directo	Ud. Es de los trabajadores que cuida los recursos de la empresa como si fuera propia.	x		x		x		
<b>18</b>	Directo	Ud. Es de los trabajadores que detesta llegar tarde al trabajo.	x		x		x		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador M.Sc. Mayckol Jiménez Huayama

DNI: 42523904

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Profesión	Especialidad afín	
01	Matemático	Metodología de la investigación científica	
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01					
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



30 de junio del 2022

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **MAYCKOL JIMÉNEZ HUAYAMA**, con Documento Nacional de Identidad N° 42523904, de profesión MATEMÁTICO, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura 1815, labor que ejerzo actualmente como CATEDRÁTICO, en UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Clima organizacional y Desempeño laboral**, cuyo propósito es medir CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO, a los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**M.Sc. MAYCKOL JIMÉNEZ HUAYAMA**

DNI: 42523904

Especialidad del validador: MATEMÁTICA

Trujillo, a los 30 días del mes de junio de 2022



-----  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

**ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Comunicación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	En la empresa se difunde de manera periódica la normativa a los trabajadores.	X		X		X		
2	Directo	La empresa cuenta con un manual de funciones para todas las áreas administrativas.	X		X		X		
3	Directo	Los trabajadores conocen la visión y la misión de la empresa.	X		X		X		
4	Directo	Cuando ocurren problemas institucionales la gerencia da a conocer a los trabajadores para tener precauciones en los procesos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 : Colaboración</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Directo	En la empresa se percibe la presencia del trabajo en equipo entre los trabajadores.	X		X		X		
6	Directo	Cuando un trabajador se retrasa en sus funciones, sus compañeros le ayudan a cumplir con sus actividades.	X		X		X		
7	Directo	Ud. Es de los trabajadores que le gusta trabajar en equipo	X		X		X		
8	Directo	Alguna vez estuviste en desacuerdo con tu compañero en cómo realizar una tarea asignada	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Liderazgo</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

9	Directo	Existe facilidad de comunicación con el gerente de la empresa.	X		X		X		
10	Directo	Su jefe inmediato siempre se encuentra predispuesto a escucharlo.	X		X		X		
11	Directo	Considera que su jefe cumple con sus funciones administrativas	X		X		X		
12	Directo	Cuando se realizan modificación en el área, el jefe le consulta para conocer su opinión.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Carrera profesional</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Directo	Su carrera profesional está acorde con el giro de negocio de la empresa donde labora.	X		X		X		
14	Directo	Existen oportunidades de crecer profesionalmente dentro de la organización.	X		X		X		
15	Directo	Siente que puede aportar profesionalmente en el desarrollo de la empresa.	X		X		X		
16	Directo	La empresa le brinda facilidades con el horario para continuar con estudio superior	X		X		X		
17	Directo	La empresa cuenta con políticas de ascensos y promoción de puestos de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Satisfacción</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Directo	Cuando requiere recursos para desarrollar sus funciones la empresa le brinda las facilidades necesarias.	X		X		X		
19	Directo	Existen incentivos al personal proactivo dentro de la organización.	X		X		X		
20	Directo	Como trabajador se siente identificado con los objetivos de la empresa	X		X		X		
21	Directo	Cuando cumple con una tarea relevante para la empresa recibe algún reconocimiento (incentivo, diploma)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Condiciones físicas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	Ambiente Físico de Área de Trabajo

22	Directo	Las condiciones del ambiente donde labora le permiten desarrollar sus funciones de manera eficiente.	X		X		X		
23	Directo	La ubicación de su ambiente de trabajo le permite interactuar con las áreas necesarias para desarrollar sus funciones.	X		X		X		
24	Directo	La infraestructura y diseño de la planta le permite sentirse seguro en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
25	Directo	Se realiza mantenimiento preventivo y predictivo a las maquinarias y equipos de planta.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Observaciones:**

---

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

**DNI:** 44199834

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Magister en Gestión Pública		
01	Maestro en investigación y docencia universitaria		
02	Doctor en Educación		



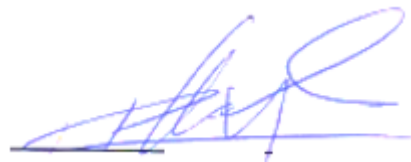
**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Docente en diversas universidades				
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



**30 de junio del 2022**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**  
**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Competencia laboral</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Los trabajadores cumplen con los resultados que le asigna la empresa en el tiempo previsto.	X		X		X		
2	Directo	Como trabajador sientes que siempre estas aportando adicional a tus funciones.	X		X		X		
3	Directo	Busca constantemente aportar de manera adicional a las funciones asignadas.	X		X		X		
4	Directo	Los trabajadores tienen la capacidad de dar solución a los problemas presentados en su puesto de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 : Efectividad laboral</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Directo	La empresa realiza una evaluación a los trabajadores en base a cumplimiento de metas	X		X		X		
6	Directo	Los trabajadores cumplen las tareas asignadas en los tiempos establecidos.	X		X		X		
7	Directo	Ud. En su área de trabajo nunca es reportado por incumplimiento de tareas.	X		X		X		
8	Directo	Con los recursos entregados por la empresa Ud. Desempeña las tareas en los tiempos establecidos y cumple las expectativas de los supervisores.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: Comportamientos laborales</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>09</b>	Directo	Los trabajadores cumplen con los procedimientos que presenta la empresa para desarrollar sus funciones.	X		X		X		
<b>10</b>	Directo	Como trabajador siempre tiene presente los lineamientos de la empresa.	X		X		X		
<b>11</b>	<b>Directo</b>	Cuando la gerencia toma decisiones sobre cambios en los procesos, se respeta y se cumple.	X		X		X		
<b>12</b>	<b>Directo</b>	Se evidencia trabajo en equipo entre las áreas Operativo y administrativas de la empresa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Compromiso con el trabajo</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>13</b>	Directo	El trabajador se siente identificado con la política de la organización	X		X		X		
<b>14</b>	Directo	Los trabajadores realizan esfuerzo necesario para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
<b>15</b>	Directo	Cuando culminan sus tareas asignadas antes de tiempo, piden otras tareas.	X		X		X		
<b>16</b>	Directo	Ud. Siente que con su esfuerzo se logran los objetivos de la organización.	X		X		X		
<b>17</b>	Directo	Ud. Es de los trabajadores que cuida los recursos de la empresa como si fuera propia.	X		X		X		
<b>18</b>	Directo	Ud. Es de los trabajadores que detesta llegar tarde al trabajo.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [ X ]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. Elvis Jerson Ponte quiñones

**DNI:** 44199834

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Magister en Gestión Publica		
01	Maestro en investigación y docencia universitaria		
02	Doctor en Educación		

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Docente en diversas universidades				
02					
03					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



**30 de junio del 2022**

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Elvis Jerson Ponte Quiñones con Documento Nacional de Identidad N° 44199834, de profesión Ing. de Sistemas, grado académico DOCTOR EN EDUCACIÓN, con código de colegiatura 139723, labor que ejerzo actualmente como CATEDRÁTICO, en UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE HUARAZ.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Clima organizacional y evaluación de desempeño**, cuyo propósito es medir CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO, a los efectos de su aplicación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ **SI HAY SUFICIENCIA** \_\_\_\_\_

### Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

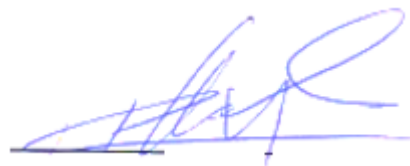
No aplicable [ ]

Ing. Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 41396886

Especialidad del validador: Docente Universitario

Chimbote, a los 30 días del mes de junio de 2022



---

44199834

**Firma del Experto Informante**

## Anexo 04: Confiabilidad del instrumento

### CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	3	1	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	61
2	3	1	5	1	4	3	5	3	2	5	3	4	5	3	3	4	1	3	1	1	1	3	3	4	3	74
3	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	4	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	68
4	3	4	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	4	3	2	3	70
5	4	1	5	4	4	1	2	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	5	2	5	5	5	5	98
6	5	5	5	2	4	2	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	1	4	1	4	1	3	3	3	4	85
7	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	5	2	3	3	1	3	1	4	4	4	2	72
8	3	4	4	2	3	2	3	3	1	5	3	3	4	1	5	2	1	3	1	5	1	3	4	3	4	73
9	3	2	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	3	2	4	1	4	1	4	4	4	4	91
10	2	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	1	5	1	3	5	3	4	96
11	5	5	5	5	4	4	3	1	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	108
12	3	4	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	1	3	3	2	3	72
13	4	5	5	4	3	3	5	2	1	4	3	3	4	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	78
14	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	80
15	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	71
VARIANZA	0.6	2.2	1.4	1.4	0.4	1.0	0.8	0.5	1.7	0.6	0.7	0.6	0.8	0.8	1.0	0.5	1.7	0.6	0.9	1.8	0.6	0.8	0.9	0.7	0.8	160.8
TOTAL	24.0																									

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEM
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{25}{24} \left[ 1 - \frac{24.0}{160.8} \right]$$

$$\alpha = 1.042 \left[ 1 - 0.1493 \right]$$

$$\alpha = 1.042 \left[ 0.850660476 \right]$$

**$\alpha = 0.886$**

## CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	4	4	4	1	3	1	3	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	68
2	4	3	3	1	4	3	5	3	3	1	1	3	5	4	1	1	5	1	51
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	64
4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	5	59
5	3	5	4	4	3	3	1	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	72
6	4	3	3	3	3	4	1	5	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	58
7	5	5	5	5	1	5	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	66
8	4	3	3	5	1	5	1	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	5	65
9	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	78
10	5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	77
11	4	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	77
12	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	48
13	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	5	61
14	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	66
15	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	3	55
VARIANZA	0.4	0.9	0.8	1.0	1.4	0.6	1.2	0.9	0.6	1.1	1.2	0.6	0.6	0.3	1.3	1.0	0.6	1.6	79.8
TOTAL	16.4																		

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{18}{17} \left[ 1 - \frac{16.4}{79.8} \right]$$

$$\alpha = 1.059 \left[ 1 - 0.205234 \right]$$

$$\alpha = 1.059 \left[ 0.794766147 \right]$$

$$\alpha = 0.842$$

## Anexo 05: Constancia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20 330862450
Compañía Pesquera del Pacífico Centro S.A.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Fernando Villareal Torres	DNI: 32762764

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y evaluación del desempeño de los trabajadores de la Compañía Pesquera del Pacífico Centro SA., Chimbote, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA	
Autor: Nombres y Apellidos Yomer Genny Ludeña Sánchez	DNI: 44877458

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chimbote, 30 de junio de 2022

Firma:

*(Titular o Representante legal de la Institución)*

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



### Anexo 06: Base de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL																										
encuestado	DIMENSIÓN 1: Comunicación				DIMENSIÓN 2: Colaboración				DIMENSIÓN 3: Liderazgo				DIMENSIÓN 4::Carrera profesional					DIMENSIÓN 5: Satisfaciión					DIMENSIÓN 6: Condiciones físicas			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	3	1	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	5	5	4	2	2	2	2	
2	3	1	5	1	4	3	5	3	2	5	3	4	5	3	3	4	1	3	3	1	3	3	3	4	3	
3	3	3	2	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	
4	3	4	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	
5	4	1	5	4	4	1	2	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
6	5	5	5	2	4	2	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	1	4	4	4	1	3	3	3	4	
7	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	
8	3	4	4	2	3	2	3	3	1	5	3	3	4	5	5	2	1	3	4	5	4	3	4	3	4	
9	3	2	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	2	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	1	5	1	3	5	3	4	
11	5	5	5	5	4	4	3	1	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	
12	3	4	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	1	3	3	2	3	
13	4	5	5	4	3	3	5	2	1	4	3	3	4	4	3	2	2	3	5	2	2	4	4	3	3	
14	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	
15	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
16	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	3	
17	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	
18	3	5	3	3	5	3	5	2	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	
19	3	4	5	5	4	4	3	2	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	5	3	4	3	4	
20	5	5	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	4	3	5	5	1	

21	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5	4	3	5	2	5	2	3	5	5	5	4	5	5	4	5	
22	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	
23	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	
24	2	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5
25	1	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	2	1	5	5	5	3	
26	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	2	5	5	5	5	
27	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	
28	3	4	4	2	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4	1	4	4	3	3	
29	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	
30	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	3	3	5	5	3	2	5	4	2	3	2	4	5	
31	2	1	2	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	4	3	1	1	2	1	1	1	1	3	3	4	4
32	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	
33	5	3	2	3	1	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5	3	5	1	5	5	2	5	
34	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	
35	3	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	
36	3	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	3	5	2	5	1	1	3	3	5	4	3	4	2	3	
37	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	
38	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	2	2	2	1	5	5	3	4	4	3	
39	3	4	3	4	5	4	5	2	2	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	
40	3	5	5	3	1	1	3	2	5	5	5	1	2	2	2	1	1	2	1	4	3	5	2	2	3	
41	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	
42	3	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
43	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	2	4	4	2	3	4	5	2	3	3	3	3	
44	5	4	4	3	3	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	3	5	4	4	2	4	
45	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5

46	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	2	4	3	1	3	4	4	5	3	5	5	3
47	4	5	5	3	1	1	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4
48	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2
49	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
50	3	1	5	3	3	3	3	4	1	5	3	5	4	3	3	2	2	3	2	4	2	3	5	4	3
51	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
52	3	1	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2
53	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3
54	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3
55	3	4	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	4	3	2	3
56	4	1	5	4	4	1	2	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	1	5	2	5	5	5	5
57	3	3	2	2	4	2	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
58	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1
59	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
60	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4

DESEMPEÑO LABORAL																	
DIMENSIÓN 1: Competencia Laboral				DIMENSIÓN 2: Efectividad laboral				DIMENSIÓN 3: Comportamiento laboral				DIMENSIÓN 4: Compromiso con el trabajo					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
3	4	4	4	1	3	1	3	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5
4	3	3	1	4	3	5	3	3	1	1	3	5	4	1	1	5	1
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	5
3	5	4	4	3	3	1	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5
4	3	3	3	3	4	1	5	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4
5	5	5	5	1	5	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4
4	3	3	5	1	5	1	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	5
4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5
5	5	5	4	2	5	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5
4	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5
3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2
4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	5
4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	3
4	4	3	5	3	3	1	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	5
5	4	3	4	3	4	1	4	4	4	5	3	4	5	2	4	5	5
4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4
3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	5	5	3	1	3	4	5	3	3	4	3	3	3	2	5	5	5
4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	5

3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
5	5	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3
5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	2	4	5	5
3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5
4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5
3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2
5	4	3	5	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	4
5	2	4	5	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5
1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1
5	2	3	3	3	4	1	4	5	3	3	4	5	4	3	2	5	5
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	2	5	1	5	5	5	1	3	2	5	1	5	5	5
4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5
4	5	4	5	2	5	1	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5
4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5
5	3	3	3	3	2	1	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5
5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
4	5	3	4	1	3	1	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5
4	4	3	5	2	4	1	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3
3	4	5	5	1	3	1	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5
4	5	5	3	4	3	4	3	4	5	5	3	5	1	4	5	5	5
3	4	4	3	3	5	1	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5
4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5

3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	3	5	4	2	4	5	5
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	5	5	2	3	1	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	4	4	1	3	1	3	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5
4	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	5
3	5	4	4	3	3	1	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3
2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	4	3	3	4	3	3	5	4
1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía Pesquera Pacífico Centro, Chimbote, 2022", cuyo autor es LUDEÑA SANCHEZ YOMER GENNY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 29 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO <b>DNI:</b> 17636498 <b>ORCID</b> 0000-0002-7580-6573	Firmado digitalmente por: DOFCASUSOLM el 10- 08-2022 12:50:16

Código documento Trilce: TRI - 0379399