



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de una empresa productora de artemia en Ecuador,
2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Cevallos Calle, Karen Juliana (orcid.org/0000-0002-7724-2572)

ASESOR:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia, mis padres Maritza y Jaime que con su amor y determinación me han impulsado a ser mejor persona y seguirme preparando. A mi hermano Roberto, por cuidarme y estar pendientes de mi en todo momento, desearía que se sientan orgullosos de la persona en la que me he convertido. A Isaías por confiar siempre en mí y darme apoyo en todo momento, incentivando a superarme cada día sacando lo mejor de mí.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por tener a mi familia unida y con buena salud, siempre cuidándonos y guiarnos por el buen camino, dándome la fortaleza y sabiduría para poder continuar preparándome. Así como también a cada uno de los docentes que estuvieron brindándonos sus conocimientos en este proceso de formación académico y compañeros que nos acompañaron en este camino y proceso de aprendizaje intercambiando vivencias, incentivando el compañerismo para lograr un mismo objetivo.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
Resumen	6
Abstract.....	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de la investigación.	19
3.2. Variables y operacionalización.	20
3.3. Población, muestra y muestreo.	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	i

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Manual de organizaciones y funciones y Clima organizacional.	23
Tabla 2 Dimensión Estructura	24
Tabla 3 Dimensión Relaciones.....	25
Tabla 4 Dimensión Recompensas.....	26
Tabla 5 Hipótesis general.....	27
Tabla 6 Correlaciones Variable Estructura	27
Tabla 7 Correlaciones variable relaciones.....	28
Tabla 8 Correlaciones variable recompensas.....	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe influencia entre el manual de organizaciones y funciones y el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador, 2022, siendo el tipo de investigación básica con enfoque cualitativo de diseño no experimental, correlacional causal, transversal. El método utilizado fue la encuesta con una muestra de 75 trabajadores. Cuya información fue validada por medio del alfa de Cronbach y el software estadístico IBM SPSS. En los resultados se encontró que existe una correlación significativa negativa entre las variables $r=-0.085$ entre las dos variables con un nivel de significancia de 0.469. De esta manera podemos concluir que se acepta la hipótesis nula y no existe influencia entre ambas variables.

Palabra clave: Manual de organizaciones y funciones, clima organizacional, empresa productora, artemia.

Abstract

The present research aimed to finish if there is influence between the manual of organizations and functions and the organizational climate of the artemia producing company in Ecuador, 2022, being the type of basic research with a qualitative approach of non-experimental, causal correlational, cross-sectional design. The method used was the survey with a sample of 75 workers. Whose information was validated by means of Cronbach's alpha and IBM SPSS statistical software. The results found that there is a significant negative correlation between the variables $r=-0.085$ between the two variables with a significance level of 0.469. In this way we can conclude that the null hypothesis is accepted and there is no influence between both variables.

Keywords: Manual of organizations, manual of functions, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

Toda empresa tiene que tener instrumentos útiles que contribuyan a cumplir con sus metas propuestas, estas encontrarán la forma de utilizar estrategias eficientes y un buen manejo de la unidad monetaria (Villafuerte, 2018), por esta razón es muy significativa la implementación de un manual de organización y funciones dentro de una organización (Mohammad, 2021), puesto que dicho manual hace una reducción de los conflictos en las diferentes áreas, asigna responsabilidades, distribuye las actividades y incentiva utilización de un calendario, etc. (Stakeholders, 2010)

El Manual de organización y funciones, es un material importante que las organizaciones elaboran para identificar la forma de la organización y que sirve como plantilla para todo el equipo (Alvear, 2015). En el cual para una mayor comprensión se presenta en forma de organigrama (Cabrera, 2012). Dentro de las cuales se encuentra la asignación de las funciones de cada uno de los puestos de la empresa y los indicadores de evaluación (Exteriores, 2005).

A nivel mundial el clima organizacional se presentan afectaciones de acuerdo al manejo dentro de las empresas (Correa y Llanos, 2022), la pandemia provocó cambios drásticos en la rutina de las personas, es así que también influyo en gran magnitud a nivel psicológico tanto individual como colectivo en las organizaciones (Schneider et al., 2017), aumentando así la el porcentaje de despidos intempestivos de personal a nivel mundial a un 23% en estos últimos años. (Bustamante C. , 2022)

Existen varios procesos que se asocian directamente con el clima organizacional como lo es la comunicación, toma de decisiones y motivación (Mera y Loor, 2021), además también tiene una gran influencia en la productividad y la satisfacción laboral (Pearl, 2020). Por ello se, puede referirse como el cambio con plan, sistematizada de los procesos para que puedan ser adaptadas a las variaciones del medio en el cual se desempeña cada una de las empresas, asegurando la mejora continua de la gestión organizacional” (Pérez et al., 2017).

Por otra parte, a nivel Latinoamérica la afectación del covid-19 ha hecho difícil la correcta creación del manual de organizaciones y funciones. (Weller, 2020). Donde se tuvieron que realizar cambios en la manera en la que se prestaban los productos

y servicios para disminuir la propagación del virus (Organización Panamericana de la Salud y Fundación Gonzalo Rodríguez, 2022), muchas de las empresas realizaron reducción de personal, tomaron medidas alternativas como lo fue el teletrabajo para de esta manera cuidar la salud de todos los colaboradores que conforman la empresa. (Naciones Unidas, 2021)

Mientras que en Ecuador mediante acuerdo Ministerial se dispusieron medidas de prevención para la propagación del virus teniendo como objetivo emplear la modalidad de teletrabajo (Madero, 2020), lo cual hizo que se realicen modificaciones por nuevas regulaciones y procedimientos en los procesos dentro de las empresas (García et al., 2021).

Actualmente la empresa acuícolas son las responsables del éxito del camarón siendo ellos quienes se preocupan y son responsables de su tratamiento es así que se han incrementar los niveles de nutrición y calidad del producto, lo cual se está logrando con los laboratorios de Artemia (Zumba, 2020), presenta problemas careciendo de organización y al no tener claras las funciones al momento de haber una expansión y crecimiento en las operaciones, si no cuenta con un clima organizacional adecuado podría colapsar y no garantizar que la empresa sea sostenible en el largo plazo (Paredes y Villacrés, 2019). Como lo mencionaba Saavedra et al., (2019) es una característica importante dentro del entorno laboral y determina el compromiso, desempeño y productividad de cada uno de los trabajadores.

Por ello que se ha dado la necesidad de realizar esta investigación, estableciéndose como problema general: ¿Cuál es la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022? Y sus respectivos problemas específicos que son: ¿Cuál es la influencia del manual de organizaciones y funciones en la estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022?, ¿Cuál es la influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022?, ¿Cuál es la influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022?

En la investigación el manual de organización y funciones es un instrumento administrativo donde se controlan los recursos y actividades de la empresa a través de lineamientos y políticas que orientan el trabajo cotidiano dentro de la estructura organizacional, permitiendo el cumplimiento de los objetivos y metas, en un sentido práctico es un instrumento de trabajo donde se emiten las normas y tareas que deben realizar todos quienes conforman la organización de acuerdo a las, funciones, responsabilidades, perfiles que permite una organización adecuada y un buen clima organizacional. A nivel social contribuye a mejorar aspectos que integran el clima organizacional y las relaciones laborales que inciden en la dinámica de la empresa. En cuanto a nivel metodológico es un medio que ayudara a la realización de seguimientos y monitoreos de las actividades que realizan los integrantes de la organización beneficiando la toma de decisiones en la empresa.

En la investigación se establece como objetivo general determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador y los objetivos específicos fueron: Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en la estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en la relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los empleados de una empresa productora de artemia en Ecuador.

Continuando con la investigación como hipótesis de estudio se plantea, existe una influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador, 2022. Y como hipótesis nula, no existen influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador. Y se identificaron las hipótesis específicas correspondientes a cada una de las variables: Existe influencia del manual de organizaciones y funciones en la estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia, existe influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia, finalmente existe influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los trabajadores de una empresa productora de artemia.

II. MARCO TEORICO

En Perú Hidalgo et al., (2022) tuvo como objetivo identificar las características del clima en el Centro Aeronáutico y sus componentes que son las relaciones interpersonales, compromiso organizacional, afiliación y la identidad institucional, utilizando un enfoque cuantitativo deductivo, utilizando una metodología de tipo descriptivo, ayudándose con la recolección de datos. Teniendo una muestra de 76 personas con un cuestionario siendo verificada con una escala de Likert de cinco opciones. En el cual mediante los resultados pudo darse cuenta de la falta de comunicación, afianzar el compañerismo tanto así, como también el respeto, confianza y el compromiso organizacional como un elevado desempeño al momento de incentivar, motivar y por último la manera en la que se lo identifica institucionalmente como productividad, realizar el trabajo en grupo y colaboración en distintas actividades.

Chumpisuca (2022). Tuvo como objetivo de la investigación generar un cambio o mejora en la gestión administrativa de un instituto de educación superior CIMAC, utilizando una metodología de descriptiva, de tipo aplicada-correlacional, utilizando como muestra a 30 trabajadores, siendo el enfoque cuantitativo, transversal, siendo el resultado obtenido mediante el índice de correlación de $R_h = 0.569$ concluyendo que existe una relación positiva, entre las dos variables gestión administrativa y el clima organizacional de los trabajadores,

Continuando la revisión Olivera et al., (2021) sobre el Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercial, en el cual su objetivo hallar si existe relación entre las variables estudiadas en la investigación para esto se ha realizado con un enfoque cuantitativo, siendo un diseño correlacional causal, no experimental. En el cual se trabajó con una muestra de 80 personas, ha sido utilizado por medio de la encuesta para obtener resultados óptimos y el cuestionario como instrumento. El resultado obtenido es que si existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa.

Por consecuente, Salazar (2021), en su investigación gestión administrativa y clima organizacional en una unidad educativa situada en Guayaquil teniendo como

técnica la encuesta la cual se realizó con una muestra de 34 empleados, en la metodología utilizada en esta ocasión fue de tipo aplicada la cual busca implementar una mejora o poder crear un cambio en el ambiente dentro de la organización y mejorar el clima organización el cual al realizar la investigación se concluyó con que si incide en la administración donde el coeficiente de Rho Spearman tuvo un resultado de 0,744 con una correlación, directa y significativa.

Iglesias et al., (2020). En una investigación literaria sobre clima organizacional a nivel internacional teniendo como muestra 26 escritos de revistas científicas teniendo como objetivo analizar la producción científica y el comportamiento de los pares en varios países, la metodología utilizada fue descriptiva, utilizando fuentes bibliográficas. Concluyendo que la afectación del clima organizacional puede estar depender de distintas variables poniendo como ejemplo las deficiencias de estrategias en la motivación, grupos informales, variaciones de salarios, y la incertidumbre laboral, que inciden en la productividad.

En Perú Charry (2018), en su investigación la gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público en la ciudad. Midiendo su estudio por medio de una investigación tipo cuantitativa de diseño no experimental. Enfocándose en una muestra de 200 trabajadores con una determinación probabilística, recogió información con un alto índice de confiabilidad mediante dos instrumentos. El resultado obtenido de la investigación muestra la presencia de una correlación significativa muy fuerte de $r=0.959$ entre las dos variables con un nivel del 0.01 y una probabilidad de error menor al 5%. De esta manera puede concluir que el clima organizacional es quien permite obtener un promedio de 3.48 en relación con el clima organizacional es desfavorable para la empresa.

Tamayo y Romero (2018), en su tesis con enfoque cuantitativa sobre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores con diseño de investigación correlacional y la metodología fue descriptiva ya que realizo la investigación para obtener resultados exactos, que ayuden y permitan comprender mejor las características de la investigación. La encuesta fue tomada a 151 personas, llegando a la conclusión que, si se relaciona en alta escala con el desempeño de los colaboradores, generando un enfoque positivo cuando se es reconocido y premiado por el trabajo que se desempeña.

Vera y Suárez (2018). Ha tenido como finalidad socializar la incidencia del clima laboral y el servicio al cliente para de esta manera mediante la investigación buscar el mejoramiento continuo del ambiente institucional. Se ha implementado por conveniencia del investigador la metodología por consiguiente revisando el trabajo meticulosamente por medio de la directo en donde se pudo constatar que algunos empleados no realizaban su labor de la mejor manera. Dando como resultado que el clima organizacional afecta significativamente en el rendimiento de los trabajadores mencionando que mientras se sienta cómodo el trabajador en su área laboral se brindara un buen ambiente organizacional.

En Ecuador de acuerdo con Pazmay y Ortiz (2018). Ha descrito como objetivo fue mediar la percepción del clima organizacional por medio de cinco factores que ayudaran en la percepción que tienen los trabajadores, en empresas productoras de calzado. Considerando una muestra de 282 personas del personal operativo de la empresa. Para lo cual se utilizó un método cualitativo, presentándolo con un análisis de consistencia, medido por el índice alfa de Cronbach, dando como resultado un valor de 0,757. Concluyendo que la comunicación es la adecuada al cumplir con las tareas designados, el personal se siente motivado, pero las recompensas no satisfacen completamente a todo el personal.

Pedranza (2018) en su investigación el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano con el fin de analizar la relación entre las variables. Para lo cual utilizó un enfoque cuantitativo, de método no experimental, transversal y adicional explicativo. Aplicando el cuestionario con una población de 133 encuestados, que nos permitirá tener mejores resultados aplicando estadística descriptiva. En el cual se propuso confirmar la propuesta teoría siendo el Alpha de Cronbach superior se puede dar validez al cuestionario que como resultados en la variable de satisfacción laboral.

Castro y Martins (2010) en su trabajo investigativo tuvo como objetivo de estudio explorar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En el cual se hizo uso del cuestionario como instrumento. Teniendo una muestra de 696 empleados, utilizando un análisis factorial y exploratorio. Pudiendo concluir con una correlación positiva $r = 0,813$ mencionado que independientemente de cómo

se perciban las dimensiones, el clima organizacional interviene en la satisfacción laboral.

En la investigación realizada por Rodríguez (2022) cuyo objetivo fue revisar cuanto afecta el manual de organización y funciones en el desempeño laboral en una red de salud. Teniendo como metodología de tipo básica con un diseño no experimental siendo toma en un periodo único de tiempo de tipo correlacional. Buscando obtener los mejores resultados se tomó la totalidad de la población que fue de 54 colaboradores. Teniendo como resultado de la siguiente manera en un 47% fue regular, mientras que el 20% es bueno y finalmente un 33% malo. Se ha mencionado como resultado que hay una influencia grande entre las variables estudiadas, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,968.

Chávez (2019) en su ímpetu de investigador realizó una revisión para conocer si el Manual de organización y funciones mejorando el desempeño laboral de una empresa. Por consiguiente, tuvo como finalidad incrementar el desempeño laboral en los empleados, mostrando un método cuantitativo, descriptivo, siendo no experimental, transversal. Se tomó como muestra 53 empleados teniendo un muestreo probabilístico. Realizado el análisis se concluyó que si incrementará el desempeño laboral de los empleados de la fábrica. Teniendo como conclusión que la mayoría de los empleados tiene un pensamiento erróneo del manual de organización y funciones ya que no lo utilizan de manera correcta y no pueden obtener mejores resultados.

Mendoza y Muñoz (2021). En su investigación que tiene como título Diseño del manual de funciones de una empresa de la ciudad de Montería Colombia. Teniendo como objetivos la realización del diseño de un manual y su respectivo diagnóstico, aplicando la técnica de recolección de datos. La población serán los 11 integrantes de la empresa donde los resultados arrojaron la siguiente información: la empresa no cuenta con una buena organización lo que ha causado que los empleados no tengan un buen rendimiento.

Tanto que, en la investigación realizada por Chávez y Ovidio (2019). Presenta en su investigación como el fin de incrementar el desempeño laboral en los empleados referente al manual de organización y funciones. El método que se ha utilizado es

de tipo cuantitativo, descriptiva, no experimental y de corte transversal. Trabajando con una muestra de 53 empleados con un muestreo probabilístico. En el que fue precisa la recolección de datos confiable para la utilización de manera oportuna y favorable de los resultados. Pudiendo concluir que solamente la mayor parte de los encuestados tiene una percepción de nivel medio y de la manera en la que se utiliza el manual de organización y funciones el cual tampoco está ayudando en clima organización y desempeño de los trabajadores.

Mendoza (2019) realizó una investigación que se enfoca en la mejora de la gestión administrativa al crear un manual de procedimientos siendo su objetivo general diseñar un manual. Utilizando un método deductivo inductivo, con un tipo de investigación descriptiva no experimental cuantitativo. Considerando para el cuestionario un formato con escala de Likert, que pueda ayudarnos en la recolección de los datos de una manera sencilla. Obteniendo como resultado que la mayoría de los trabajadores no conocen la manera en la que funciona, no tienen conocimiento de su existencia y no ha sido socializado en ningún momento. Mucho menos recibido capacitaciones o formación de manera continua en el tiempo que tienen laborando en la empresa. Los resultados o indicadores demuestran que se necesita una mejora de la gestión administrativa para el crecimiento de la empresa.

En las teorías más relevantes dentro de la investigación se puede citar a Giuseppe Continolo (2010), se refería al manual de funciones como la formación e instrucción necesaria para encaminarse por un determinado sector; mencionaba que es una línea de trabajo que permite encaminar al personal en la dirección correcta.

Para la Asociación de Municipalidad Ecuatoriana (2014) el manual de trabajo será una herramienta de trabajo que contenga los principios y deberes de cada trabajador público en su jornada laboral; debe ser elaborado como "métodos, procesos, principios que recojan el establecimiento de liderazgo y organización para crear procesos o trabajo diario", estos no interferirán en ninguna parte de la vida profesional de los empleados de manera que - apoyen y ayuden. y el desarrollo del trabajo y en sí mismo para lograr el objetivo.

Conociendo esto se plantean las dimensiones de la primera variable manual de organización y funciones De acuerdo con Chiavenato (2009) un manual de

funciones es un instrumento en el que existe un detalle de las tareas mediante un proceso que consiste en identificar los ítems, así como también los perfiles de cada uno de los trabajadores de la compañía, es la enumeración detallada de las habilidades del cargo que hace el ocupante, la frecuencia de la adaptación a los objetivos del cargo”.

En cuanto a la identificación, Franklin Finkowsky (1997) indica que el manual de trabajo es un documento “que contiene la descripción de las tareas a seguir en el ejercicio del trabajo de la unidad organizacional o cargo, y las responsabilidades y aportes, dicho documento Que registre información sobre el trabajo de todos los departamentos o dependencias de la empresa; por lo tanto, es importante porque “hace que el trabajo de investigación, análisis y control interno y seguimiento, la conciencia entre los empleados y sus líderes de que trabajo se está haciendo o no se hace bien”

Dentro de las funciones según Guillermo Gómez (1997), dice que es un documento que contiene la descripción de las tareas a seguir en el ejercicio del trabajo del grupo. También incluye tareas de dirección y son unidades importantes, definiendo sus roles y contribuciones pueden ser proactivos en sus áreas.

Para Kellogg Graham (1963) “El manual presenta un esquema, un orden específico, en el cual señala el proceso a seguir para lograr el trabajo de todo el personal de trabajo o cualquier otro departamento en el cual se tenga que dar responsabilidades específicas. Un método antes plasmado tiene el derecho de dar un precedente para la ejecución de algún trabajo”

Juan José Guilli (2007) indicaba que el manual de funciones y la evaluación de desempeño es uno de los procesos más importantes dentro de la administración, ya que estos ayudan a establecer indicadores sobre los cuales un empleado pueda ser valorado en la ejecución de su trabajo, evitando las discrepancias al momento de realizar operaciones o al tomar decisiones.

Así mismo, Koontz (1998) menciona que los perfiles ayudan a complementar la idea es un instrumento normativo que permite a la gestión establecer las funciones, asignar las responsabilidades de cada puesto dando un compromiso para la coordinación de los diferentes cargos o puestos de una organización.

Según Campbell y Stein (2017) menciona que la conducta de la persona en el trabajo se ve reflejado sólo de su propio comportamiento, sino que además se ve influenciada por las personas que conviven en su círculo social o laboral, siendo la inspiración de los demás las que ayudan en el crecimiento de cada persona, existen atributos individuales, los cuales se presentan en el día a día como lo son los diferentes valores que se van aprendiendo a lo largo de nuestra vida y nos llevan a ser mejores personas aprendiendo cada día más y depende del mundo laboral en el que estamos sumergidos.

Al respecto de la segunda variable Clima organizacional, Cardona y Zambrano (2014) realizó un análisis por un largo periodo para poder obtener información relevante acerca de las variables, en el que se pudieron identificar dimensiones latentes en la mayoría de las escalas diseñadas para medir el clima organizacional. De acuerdo con Pomirleanu (2022) el clima organizacional refleja las percepciones relacionadas con el lugar de trabajo en el cada vez más complejo y competitivo que para efectos de este estudio se escogió la estructura, relaciones y las recompensas o estímulos. A continuación, se presenta los indicadores que corresponde a cada una de las dimensiones.

La estructura del clima organizacional es un paso clave tomando como base a la literatura, se caracteriza por su multidimensionalidad (Bustamante et al., 2016; Litwin & Stringer, 1968). De acuerdo con García et al., (2010) este se refiere al grupo de particularidades que son duraderas y claramente medibles de una organización en las cuales se pueden medir y se distinguen unas de otras.

De acuerdo a la teoría de Wallach (1983) en el que se indicaba que las dimensiones del clima organizacional son las siguientes: Burocracia, Innovación y Respaldo. Ya que puede utilizarse para determinar mejor la efectividad y el progreso de sistemas de gestión dentro de la organización (Chiang et al., 2010) mediante procesos jerárquicos, estructurales que permitan tener resultados favorables.

Luc Brunet (2011), considera que los orígenes del clima organizacional no están siempre claros en las investigaciones, consecuentemente, (Méndez, 2006; Brunet, 2014) en este año las definía como las evaluaciones del clima con un sistema jerárquico que vienen de acuerdo a las cualidades, mentalidades o valoraciones de

los representantes, y los factores subsiguientes, por ejemplo, "cumplimiento y eficacia".

La Secretaría de Relaciones Exteriores de México (2005), mencionaba que existen varias ventajas por las que un manual de funciones es importante las cuales mencionaremos alguna de ellas, como lo es la armonía que permite tener una visión de conjunto de un área administrativa, en el cual el conocer de manera precisa las funciones encomendadas al personal mejoran el desempeño y crecimiento de la empresa y si le sumamos a eso la uniformidad, la colaboración que permite la utilización adecuada de tiempo y se compromete en la ejecución de las funciones poniendo todo de su parte y de esta forma evitar la repetición de las tareas y directrices y la confianza que sirve como medio de integración al personal de nuevo ingreso, facilitando su adaptación e inducción en cada sección.

Con un pensamiento similar de acuerdo con Chiavenato (2007) las recompensas o incentivos son realizados por las empresas a sus trabajadores por medio de premios, oportunidades de superación, reconocimientos, capacitaciones o bonificaciones por el buen desempeño dentro de las instituciones.

De acuerdo con Godwin et al., (2022) mencionaba que el clima organizacional afecta la implementación, el uso, la satisfacción del usuario y la medición general del éxito de una empresa, examinando la calidad de la información, servicio y sistema implementado, así como la satisfacción del usuario.

También como lo mencionaba Madero (2019), es importante que los trabajadores estén identificados y sepan a cabalidad cuales son las actividades para ejecutar en su puesto de trabajo y la responsabilidad que tiene su papel en el alcance de los objetivos, las compensaciones o incentivos no económicas pueden ser muy favorables ya que cuando los trabajadores más apasionados comienzan a perder la motivación. Por ello se hace necesario, que la gran mayoría de las empresas estén implementando estrategias, por medio de un sistema de compensaciones, considerando, que un ingreso financiero constante que satisfaga sus necesidades financieras o de preparación y superación el cual podrá tener un impacto positivo y por consiguiente un crecimiento en su desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

3.1.1. Tipo de investigación.

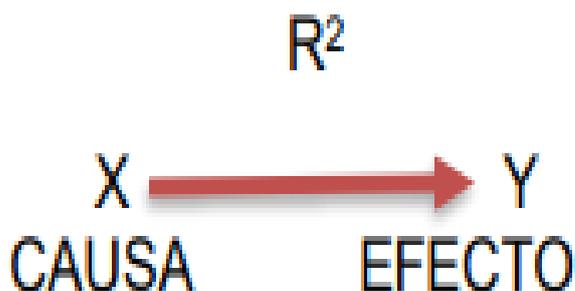
Este trabajo es de tipo básico. Al respecto Nieto (2018) muestra que se hace de esta manera porque las personas tienen un interés científico por averiguar el secreto del origen de cada una de las cosas del entorno, de la ciudad, de los pensamientos. Las personas que iniciaron esta investigación fueron sabias y luego las primeras en investigación científica, lo hicieron por gusto y curiosidad.

En la investigación se trabajara con un enfoque cuantitativo, como lo indicaba (Sánchez, 2019) se lo conoce de esta manera ya que trata con fenómenos que son medibles, a través de la utilización de métodos o softwares estadísticas para la aprobación de la investigación, cuyo propósito radica en la descripción, el explicar cada uno de los datos de manera matemática para poder visualizar las respuestas con precisión y con resultados exactos que puedan ayudar al investigador. (Sanchez,2019 citando a Kerlinger, 2002).

3.1.2. Diseño de investigación.

Con relación a este punto, esta investigación tuvo un diseño no experimental de nivel correlacional causal, esta nos permitirá conocer si existe influencia en el manual de organización y el clima organizacional. Siendo transversal ya que se ha tomado como referencia el 2022 en los meses de septiembre a Noviembre.

El diseño está representado de la siguiente manera.



3.2. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Manual de organización y funciones.

Definición conceptual: Chiavenato (2009) un manual de funciones es un documento que describe actividades; “El proceso que incluye enumerar el trabajo o tareas que lo diferencian de otros departamentos de la empresa, es un resumen completo del trabajo del puesto en el que se desempeña el empleado, la frecuencia del rol en el desempeño laboral y el propósito de la situación”.

Definición operacional: se muestra como el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; en escala Likert donde se utilizó un cuestionario conformado por tres dimensiones que fueron evaluadas a través de consta de 15 ítems.

Siendo las dimensiones: Identificación, funciones y perfiles.

Indicadores: Ubicación del puesto laboral, requisitos del puesto y perfil.

Escala de medición: Ordinal

Variable dependiente: Clima organizacional

Definición conceptual: Chiavenato (2000) señala que el clima organizacional puede pueden definirse como características o propiedades del ambiente de trabajo que son descritas o manipuladas por los miembros de la empresa y que también tienen un impacto directo en el comportamiento de los empleados.

Definición operacional: Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; en escala Likert donde se utilizó un cuestionario en el cual tuvo 36 preguntas divididas por las dimensiones correspondientes.

Siendo las dimensiones: estructura, relaciones y recompensas.

Indicadores: procedimientos jerárquicos, estructurados y orientados al poder.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

La población que se consideró para esta investigación es de 75 trabajadores.

3.3.2. Muestra

Según Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde todos los participantes dentro de la empresa son considerados como muestra, en base a este criterio siendo la población de la empresa de 75 trabajadores se decidió utilizar la totalidad como muestra.

3.3.3. Muestreo

Se aplicó un muestreo probabilístico, ya que a conveniencia del investigador se estableció el total de la población de la empresa productora de artemia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario el cual se creará con el tipo Likert siendo ((1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre. La validez fue mediante juicios de expertos a cargo de 3 especialistas que se detallan a continuación:

El primer asesor Msc. Mildred Pacheco Magister en Gerencia de tecnologías de la información, tecnólogo en análisis de sistemas y licenciada en ciencias de la educación especialización informática y programación.

El segundo asesor: PhD. Félix Villegas Doctor en Ciencias administrativas-docencia, investigación y gestión en educación superior, Magister en Administración y dirección de empresas y Magister en docencia universitaria.

El tercer asesor: PhD. Xiomara Zúñiga Doctora en Ciencias administrativas-docencia, investigación y gestión en educación superior, Magister en Administración y dirección de empresas, Magister en docencia universitaria y Diploma superior en investigación educativa

Con respecto a su confiabilidad se realizará una encuesta piloto a una muestra de 18 colaboradores, que nos permitan calcular la confiabilidad por medio de Alfa de Cronbach teniendo como resultado de la variable Manual de organizaciones y funciones un valor de 0.95 y de la variable Clima organizacional un valor de 0.92. ambos con un porcentaje adecuado para la aplicación de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Las encuestas se realizaron por medio de Google Forms la cual nos permitió recopilar toda la información, para luego de ello utilizar Excel para obtener los resultados y posteriormente realizar el análisis de los datos se realizó por medio del programa IBM SPSS Statistics.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación se realizó mediante un software estadístico SPSS versión 26 el cual ayuda en el procesamiento de información de una manera rápida garantizando una información adecuada con mucha precisión para la toma de decisiones y análisis de datos. (IBM SPSS Statistics , 2021).

El cual fue utilizado con Excel y el software matemático antes mencionado, aplicando el índice de alfa de Cronbach, determinando así el coeficiente de correlación Rho de Spearman y así poder demostrar la hipótesis y la relación de las variables de la investigación.

3.7. Aspectos éticos.

La estructura de esta investigación ha sido en base a las líneas de investigación, guías de elaboración de productos de investigación y códigos de ética de la Universidad Cesar Vallejo, de la misma manera se realizaron búsquedas de investigaciones, artículos científicos y revistas referente a las variables a tratarse utilizando esta información de manera adecuada citando a los autores, mencionando las referencias como está estipulado en las normas APA séptima edición.

Además, se respetó las respuestas de cada uno de los encuestados, siendo prioridad la veracidad de los resultados para conocer si existe influencia entre las variables estudiadas.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.

Tabla 1 Variable Manual de organizaciones y funciones y Clima organizacional.

		CLIMA ORGANIZACIONAL					TOTAL
		CASI		A	SIEMPR	SIEMP	
		NUNCA	NUNCA	VECES	E	RE	
MOF	A VECES	0	0	1	0	0	1
		0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	CASI SIEMPRE	1	0	6	7	12	26
		1,3%	0,0%	8,0%	9,3%	16,0%	34,7%
	SIEMPRE	0	4	11	18	15	48
		0,0%	5,3%	14,7%	24,0%	20,0%	64,0%
Total		1	4	18	25	27	75
		1,3%	5,3%	24,0%	33,3%	36,0%	100,0%

Nota: Variables de estudio datos recogidos del software SPSS.

Al verificar los resultados de los trabajadores de la empresa de producción se presentan como resultado que el 64% de los trabajadores muestran a la variable manual de organizaciones y funciones con un nivel alto, siendo el 24% que muestran al clima organizacional a un nivel de casi siempre, el 20% a un nivel favorable de siempre. de siempre trabajadores con un nivel de casi siempre. Teniendo un porcentaje restante de 34,7% con casi siempre y a veces un 1,3%.

Objetivo Especifico 1: Influencia del manual de organizaciones y funciones en la estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.

Tabla 2 Dimensión Estructura

		ESTRUCTURA				
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMP RE	SIEMP RE	Total
MOF	A VECES	0	1	0	0	1
		0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	CASI SIEMPRE	1	2	6	17	26
		1,3%	2,7%	8,0%	22,7%	34,7%
	SIEMPRE	0	9	15	24	48
		0,0%	12,0%	20,0%	32,0%	64,0%
Total		1	12	21	41	75
		1,3%	16,0%	28,0%	54,7%	100,0%

Nota: Datos recogidos del software SPSS, variable Estructura.

Los resultados de los 75 trabajadores el 64% indico que la dimensión estructura se encuentra bien estructurada en un nivel alto, dividiéndose entre un porcentaje de 32% alto nivel siempre, 20% nivel casi siempre y 12% nivel a veces. Y solamente el 1% considera que la estructura necesita de cambios.

Objetivo Especifico 2: Influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.

Tabla 3 Dimensión Relaciones

		RELACIONES				Total
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPR E	SIEMPR E	
MOF	A VECES	0	1	0	0	1
		0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	CASI SIEMPRE	0	8	4	14	26
		0,0%	10,7%	5,3%	18,7%	34,7%
	SIEMPRE	4	17	7	20	48
		5,3%	22,7%	9,3%	26,7%	64,0%
Total		4	26	11	34	75
		5,3%	34,7%	14,7%	45,3%	100,0%

Nota: Datos recogidos del software SPSS, variable Relaciones.

Del total de los trabajadores en una empresa productora de artemia se refieren a la dimensión relaciones de manera favorable con un 64% se encuentra en un nivel alto un 26,7% lo encuentra a un nivel alto de siempre, pero también existe cierta discrepancia y existe el 22,7% y el 5,3% que no están muy de acuerdo con los otros y desearían tener mejor ambiente organizacional y trabajo en equipo.

Objetivo Especifico 3: Influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los empleados de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.

Tabla 4 Dimensión Recompensas

		RECOMPENSAS					Total
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMP RE	SIEMP RE	
MOF	A VECES	0	0	1	0	0	1
		0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	CASI SIEMPRE	1	2	10	2	11	26
		1,3%	2,7%	13,3%	2,7%	14,7%	34,7%
	SIEMPRE	3	5	19	7	14	48
		4,0%	6,7%	25,3%	9,3%	18,7%	64,0%
Total		4	7	30	9	25	75
		5,3%	9,3%	40,0%	12,0%	33,3%	100,0%

Nota: Datos recogidos del software SPSS, variable Recompensas.

Del total de los trabajadores encuestados el 64% se encuentra a gusto y de acuerdo con las recompensas que se brindan, pero existe dentro de este grupo un 25,3 que no está muy de acuerdo y un 4% que indica que nunca han tenido una recompensa por el trabajo bien realizado.

Hipótesis general: existe una influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.

Hipótesis nula: no existen influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.

Tabla 5 Hipótesis general

		Correlaciones		
			MOF	CLIMA
Rho de Spearman	MOF	Coeficiente de correlación	1,000	-,085
		Sig. (bilateral)	.	,469
		N	75	75
	CLIM A	Coeficiente de correlación	-,085	1,000
		Sig. (bilateral)	,469	.
		N	75	75

Nota: Datos recogidos del software SPSS, hipótesis general.

Esto indica que hay una influencia entre el manual de organización y funciones y el clima organizacional, el cual indica que no existe relación entre las variables.

Hipótesis específica:

H1: Existe influencia del manual de organizaciones y funciones en la estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.

H0: No existe influencia del manual de organizaciones y funciones en la estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.

Tabla 6 Correlaciones Variable Estructura

		Correlaciones		
			MOF	ESTRUCTU RA
Rho de Spearman	MOF	Coeficiente de correlación	1,000	-,092
		Sig. (bilateral)	.	,435
		N	75	75
	ESTRUCTU RA	Coeficiente de correlación	-,092	1,000

	Sig. (bilateral)	,435	.
	N	75	75

Nota: Datos recogidos del software SPSS, Correlación variable estructura.

De esta manera podemos decir luego de interpretar los resultados que la variable estructura la relación es inversa, una aumenta y la otra disminuye. No existe relación entre las variables.

Hipótesis específica 2

H1: Existe influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.

H0: No existe influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.

Tabla 7 Correlaciones variable relaciones

		Correlaciones		
			MOF	RELACIONES
Rho de Spearman	MOF	Coeficiente de correlación	1,000	-,118
		Sig. (bilateral)	.	,312
		N	75	75
dimension2		Coeficiente de correlación	-,118	1,000
		Sig. (bilateral)	,312	.
		N	75	75

Nota: Datos recogidos del software SPSS, Correlación variable relaciones.

Una vez estudiado los datos se puede indagar y decir que no existe ningún tipo de relación entre las variables estudiadas.

Hipótesis específica 3

H1: Existe influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador.

H0: No existe influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador.

Tabla 8 Correlaciones variable recompensas

			Correlaciones	
			MOF	RECOMPENSAS
Rho de Spearman	MOF	Coeficiente de correlación	1,000	-,086
		Sig. (bilateral)	.	,461
		N	75	75
dimension3		Coeficiente de correlación	-,086	1,000
		Sig. (bilateral)	,461	.
		N	75	75

Nota: Datos recogidos del software SPSS, Correlación variable recompensas.

Se pudo observar de acuerdo a lo evaluado que no existe una correlación entre las variables estudiadas.

V. DISCUSIÓN

Siendo el objetivo general de la investigación determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador, 2022. De acuerdo con los resultados obtenidos por el software utilizado se obtuvo con un valor de $Rho = -0,085$ y una significancia de 0,469. Se demuestra que no existe influencia entre las variables manual de organizaciones y funciones y clima organizacional en la empresa.

Al realizar la revisión de los antecedentes se encontró coincidencias de opiniones dentro de la revisión de las variables como lo es en el manual de organización y funciones con los resultados de la investigación, teniendo una relación inversa en la cual mientras una variable va creciendo la otra va decreciendo dentro de la empresa.

Sin embargo, de acuerdo con Chávez (2019) quien tuvo como conclusión que la mayoría de los empleados tiene un pensamiento erróneo del manual de organización y funciones ya que no lo utilizan de manera correcta, es lo que está ocurriendo, muchos de los trabajadores no tienen idea de cómo se maneja o cual es adecuada utilización de los instrumentos que posee la empresa.

Coincidiendo con Mendoza (2019) su investigación tuvo como resultado que la mayoría de los trabajadores no conocen la manera en la que funciona el manual, no tienen conocimiento de su existencia y no ha sido socializado en ningún momento. Mucho menos han recibido capacitaciones o formación de manera continua en el tiempo que tienen laborando en la empresa.

Al contrario, Chávez y Ovidio (2019) mencionaba en su investigación que la mayor parte de los encuestados tiene una percepción de nivel medio de la manera en la que se utiliza el manual de organización y funciones el cual tampoco está ayudando en clima organización y desempeño de los trabajadores.

Referente a la variable clima organizacional podemos tomar en consideración la investigación de Iglesias et al., (2020). mencionaba que la afectación del clima organizacional puede depender de distintas variables poniendo como ejemplo las deficiencias de estrategias en la motivación, grupos informales, variaciones de

salarios, y la incertidumbre laboral, que inciden en la productividad. Según Vera y Suárez (2018). el clima organizacional afecta significativamente en el rendimiento de los trabajadores mencionando que mientras se sienta cómodo el trabajador en su área laboral se brindara un buen ambiente organizacional.

En el análisis del primer objetivo específico determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en la estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022. Los resultados muestran que existe relación significativa con un valor de ($Rho=-,092$) pero negativa, entre el manual de organización y funciones y la estructura de los trabajadores indicando que a nivel alto de utilización de manual de organización y funciones, menores son las funciones que desempeñan, coincidiendo con lo antes dicho por Mendoza y Muñoz (2021) indicaban en su investigación que la empresa no cuenta con una buena organización lo que ha causado que los empleados no tengan un buen rendimiento.

Esto es porque los trabajadores no tienen conocimientos claros o no manejan de manera correcta la lectura de sus funciones y actividades dentro de la empresa y existe una confusión, están acostumbrados a realizarlo de manera monótona y de acuerdo a conocimientos previos y repetitivos. Complementando a lo estudiado por García et al., (2010) este se refiere a que las estructuras dentro de un grupo de particularidades son duraderas y claramente medibles de una organización en las cuales se distinguen unas de otras ayudando a un correcto manejo de las actividades.

En el análisis del segundo objetivo específico determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022. Existe relación significativa con un valor de ($Rho=-,118$) pero negativa entre el manual de organización y funciones y las relaciones de los trabajadores indicando que, a nivel alto de utilización de manual de organización y funciones, menores son las relaciones que tienen los trabajadores. En la investigación de Hidalgo et al., (2022) pudimos observar en sus resultados que existió falta de comunicación, en la cual sugirió afianzar el compañerismo con respeto, confianza y el compromiso organizacional siendo la identificación, motivación y por último la identidad institucional como productividad, en colaboración en distintas actividades.

En el análisis del tercer objetivo específico determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los empleados de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022. Existe relación significativa con un valor de ($Rho=-,086$) pero negativa entre el manual de organización y funciones y las recompensas de los trabajadores indicando que, a nivel alto de utilización de manual de organización y funciones, menores son las recompensas que tienen los trabajadores.

En esta línea Pazmay y Ortiz (2018). manifiestan que la comunicación es la más adecuada al cumplir con las tareas designados, el personal se siente motivado, pero las recompensas no satisfacen completamente a todo el personal. Con un pensamiento similar la teoría de Chiavenato (2007) en el que menciona que las recompensas o incentivos son realizados por las empresas a sus trabajadores por medio de premios, oportunidades de superación, reconocimientos, capacitaciones o bonificaciones por el buen desempeño dentro de las instituciones.

También como lo mencionaba Madero (2019), las compensaciones o incentivos no económicas pueden ser muy favorables ya que cuando los trabajadores más apasionados comienzan a perder la motivación. Por ello se hace necesario, que la gran mayoría de las empresas estén implementando estrategias, por medio de un sistema de compensaciones, considerando, que un ingreso financiero constante que satisfaga sus necesidades financieras o de preparación y superación el cual podrá tener un impacto positivo y por consiguiente un crecimiento en su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general se concluye que no existe influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional en una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022. Teniendo en los resultados una correlación significativa y negativa ($r = -,085$) y un nivel de significancia ($p = ,046$) llevando a rechazar la hipótesis general y aceptar la hipótesis nula.
2. En relación al objetivo específico 1, se concluye en que no existe influencia del manual de organizaciones y funciones en la estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia ya que tiene una correlación significativa y negativa ($r = -,092$) y un nivel de significancia ($p = ,0435$), indicando que, a un alto sentido del manual de organización y funciones, menor será el mejoramiento del clima organizacional dentro de la estructura de la empresa.
3. De acuerdo con el objetivo específico 2, se determinó que no existe influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia, teniendo una correlación significativa y negativa ($r = -,118$) y un nivel de significancia ($p = ,312$), es decir que, no existe relación entre ellos ya que, a elevados niveles de aplicación del manual de organización y funciones, menoraran las relaciones que tienen los trabajadores dentro de la empresa.
4. Así mismo en el objetivo específico 3, se culmina indicando que no existe influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los empleados de una empresa productora, teniendo una correlación significativa y negativa ($r = -,086$) con un nivel de significancia ($p = ,461$), indicando que no existe relación entre la variable y la dimensión estudiada.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa productora de artemia en Ecuador realizar su estudio con otras variables que permitan conocer su nivel de relación y que es lo que está causando esta inconformidad, con la finalidad de tener mejoras dentro de la empresa.

Se recomienda realizar mejoras dentro de la estructura del manual de organización y funciones favoreciendo el clima organizacional y la manera en la que se desempeñan los trabajadores administrativos y operativos dentro de la empresa.

Se recomienda afianzar las relaciones con el personal, realizar charlas, motivaciones, incentivar el trabajo en equipo y de esta manera mejorar la convivencia dentro de la planta y exista un ambiente favorable que permitan obtener los resultados que desea la empresa para el crecimiento de la misma.

Se recomienda promover la utilización del manual de organización y funciones y de la misma manera ofrecer beneficios favorables para los trabajadores, no necesariamente monetarios, pero si para el crecimiento de manera profesional y laboral dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Alvear, A. (Marzo de 2015). "Elaboración del organigrama y manual de funciones para Anpestrid Construcciones Cia. Ltda. de la ciudad de Cuenca". Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8731/1/UPS-CT004997.pdf>
- Asociación de Municipalidad Ecuatoriana. (2014). Guía para el fortalecimiento en Gestión integral en Talento humano para GADM. En C. d. Ecuatoriana.
- Bustamante, C. (5 de Enero de 2022). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. Big Talent Consulting: <https://bigtalent.com.ec/2022/01/05/mundialmente-el-descuido-del-clima-laboral-provoca-perdidas-de-recursos-humanos/>
- Bustamante, Lapo, & Grandón. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Rev. Gerenc. Polit*, 15(30), 126-141.
- Cabrera, M. (2012). *Manual de funciones para la empresa Wall Street Institute*. Repositorio Universidad de los Andes: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3265/1/TUIADM004-2013.pdf>
- Campbell, L., y Stein, B. (2017). Psychometric analysis and refinement of the Connor Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019.
- Cardona, D., y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Castro, M., y Martins, N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organization. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-9. https://doi.org/http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632010000100006&lang=es

- Charry , H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.
- Chávez , C., y Ovidio, C. (2019). *Manual de organización y funciones para mejorar el desempeño laboral en la empresa Gredos Perú SAC*. Red de repositorios latinoamericanos: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29732>
- Chávez. (2019). *Manual de organización y funciones para mejorar el desempeño laboral en la empresa Gredos Perú SAC*. Repositorio Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29732>
- Chiang, M., Martín, M. J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. R.B. Servicios Editoriales S,L.
- Chiavenato , I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Ediciones Mc Graw Hill.
- Chumpisuca , Y. (2022). *Gestión Administrativa y clima organizacional de los trabajadores del instituto de Educación Superior - CIMAC, Abancay, 2021*. Repositorio Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89270>
- Correa, A., y Llanos, M. (2022). La pandemia por Covid-19 y su efecto en el clima laboral de la Clínica Nefrodiaz, periodo 2020-2021. *Revista Científica RES NON VERBA*, 12(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/resnonverba.v12i1.675>
- Exteriores, S. d. (Enero de 2005). *Guía Técnica para la elaboración de manuales de organización* . https://www.uv.mx/personal/fcastaneda/files/2010/10/guia_elab_manu_org.pdf
- García, M., Grillo, M., & Morte, N. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), 55-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>

- Godwin , A., Yunfei , S., & Ebenezer , O. (2022). Evaluation of organizational climate factors on tax administration enterprise resource planning (ERP) system. *Heliyon*, 8(6), ISSN 2405-8440. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09642>.
- Hidalgo , G., Melendez , L., & Vilca, M. (2022, Mayo 23). *Características del Clima Organizacional en el Centro Aeronáutico del Perú 2020*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle: <http://hdl.handle.net/20.500.14039/6769>
- Hidalgo Salazar, M. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional en la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" Guayaquil, Ecuador, 2020*. Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56639>
- IBM SPSS Statistics . (mayo de 2021). *Propel research and analysis with a comprehensive statistical software solution*. <https://www.ibm.com/es-es/products/spss-statistics>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197. <https://doi.org/http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
- Jiménez, N. (8 de Febrero de 2020). *IEBS*. Cómo elaborar un manual de bienvenida, paso a paso, y sus beneficios: <https://www.iebschool.com/blog/manual-bienvenida-rrhh-2-0/>
- Litwin, G., y Stringer, R. (1998). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division os Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Madero, Á. (12 de Marzo de 2020). *Ministerio de Trabajo*. Acuerdo Ministerial: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>

- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*(e2153), 29. <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Mendoza , K., y Muñoz, D. (2021). *Diseño del manual de funciones para la empresa compresaires s.a. de la ciudad de Montería*. Repositorio de la Universidad cooperativa de Colombia.: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34092/5/2021_dise%C3%B1o_manual_funciones.pdf
- Mendoza. (2019). *Diseño de un manual de procedimientos del area de recursos humanos para mejorar la gestion administrativa de la empresa Leoncito S.R.L-2018*. Universidad Señor de Sipán: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5991>
- Mera, K., y Loor, H. (2021). Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 700-717. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3294>
- Mohammad, I. (2021). Examining the Dimensions of Organizational Climate on Employee's creativity in Jordanian Hotels. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 1323-6903. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.121>
- Naciones Unidas. (4 de Marzo de 2021). América Latina es la región en desarrollo más afectada del mundo por la pandemia. *Noticias ONU*.
- Nieto, E. (2018). Tipos de Investigación. *UNISDG-Institucional*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Olivera Garay, Y., Leyva Cubillas, L., & Napán Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

- Organización Panamericana de la Salud y Fundación Gonzalo Rodríguez. (2022). COVID-19 y movilidad sostenible en América Latina. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.
- Paredes, C., y Villacrés, L. (2019). *PLAN DE NEGOCIOS DE LA EMPRESA APRACOM S.A. CON SU NUEVA.* <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/47864/1/D-P14102.pdf>
- Pazmay , S., y Ortiz, Á. (2018). Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(26). <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/4096/409656163003/html/>
- Pearl. (Febrero de 2020). *A Study on Organizational Climate and Job Satisfaction.* Zenodo.org.
- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/DOI: 10.22507/rli.v15n1a9>
- Pérez, V., Vilariño, C., & Ronda, P. (2017). *El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia.* Ingeniería Industrial: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362017000300010&lng=es&tlng=pt
- Pomirleanu, N. (2022). Organizational climate in B2B: A systematic literature review and future research directions. *Industrial Marketing Management*, 105(ISSN 0019-8501), 147-158. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2022.05.016>.
- Rodríguez , F. (2022). *Manual de organización-funciones y desempeño laboral en la red de Salud Datem del Marañón, Loreto - 2022.* Repositorio Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95865>
- Saavedra, Reyes, Trujillo, Alfaro, & Jara. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 2, 45.

<https://doi.org/https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85073323402&origin=inward&txGid=c78b2d4e80df3b6860f8ddeab21046e5>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 2223-2516. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Schneider, B., Gonzalez , V., Ostroff, C., & West, M. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP. *Journal of Applied Psychology*, 102(3). <https://doi.org/10.1037/apl0000090>

Stakeholders. (23 de Abril de 2010). *Stakeholders Sostenibilidad*. <https://stakeholders.com.pe/noticias-sh/la-importancia-del-manual-de-organizacion-y-funciones-mof/>

Tamayo, y Romero. (2018). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores*. Universidad nacional de educación Enrique Guzman y Valle: <http://hdl.handle.net/20.500.14039/3695>

Vera, N., y Suárez , A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es.

Villafuerte, C. (Junio de 2018). *“Elaboración de un manual de funciones para el departamento administrativo de una empresa publica de servicios*. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos.

Zumba, L. (3 de Febrero de 2020). Ecuador se estrena en el procesamiento de artemias. <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/ecuador-estrena-procesamiento-artemias-4487.html>

ANEXOS

Tabla de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
(Variable Independiente) Manual de organización y funciones	De acuerdo con Chiavenato (2009) un manual de funciones es un documento donde se detallan las actividades; “un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa, es la enumeración detallada de las funciones del cargo que hace el	Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; donde se estructuró un cuestionario conformado por tres dimensiones que son evaluados a través de consta de 15 ítems	Identificación	Ubicación del puesto laboral, requisitos del Puesto, definición del puesto y perfil.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Funciones	Cumplimiento de Objetivos, coordinación entre compañeros de trabajo, articulación laboral.	
			Perfiles	Competencia Laborales, requisitos	

	ocupante, la frecuencia de la ejecución y los objetivos del cargo			Laborales, evaluaciones periódicas del puesto.	
(Variable Dependiente) Clima organizacional	Chiavenato (2000) señala que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.	Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; donde se estructuró un cuestionario conformado por tres dimensiones que son evaluados a través de consta de 18 ítems	Estructura	Lleno de procedimientos, jerárquicos, estructurados y orientados al poder.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Relaciones	Armonía, la amistad, colaboración, y confianza.	
			Recompensas	Asume riesgos, orientado a resultados, creativos y emprendedores.	

Cuadro de confiabilidad

Estadística de confiabilidad de los instrumentos. Instrumento 1 “Cuestionario de Manual de organización y funciones”

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	18	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	64,5556	35,556	,466	,954
PREG2	64,6111	33,781	,765	,948
PREG3	64,8333	32,500	,776	,948
PREG4	64,6111	33,663	,787	,948

PREG5	64,6111	33,781	,765	,948
PREG6	64,8333	30,265	,864	,947
PREG7	64,7222	33,271	,659	,951
PREG8	64,7222	33,389	,792	,948
PREG9	64,8333	32,618	,758	,948
PREG10	64,6111	33,075	,900	,946
PREG11	64,6667	32,941	,892	,946
PREG12	64,6667	33,176	,848	,946
PREG13	64,6111	35,075	,526	,953
PREG14	64,5000	34,382	,750	,949
PREG15	64,5000	35,088	,604	,951

**Estadística de confiabilidad de los instrumentos.
Instrumento 2
“Cuestionario de Clima organizacional”**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	73,8333	59,794	,227	,926
PREG2	73,8889	56,105	,605	,920
PREG3	74,0000	57,059	,420	,924
PREG4	73,9444	56,291	,540	,921
PREG5	73,8889	57,399	,601	,921
PREG6	74,6111	53,781	,601	,920
PREG7	74,7778	55,948	,370	,927
PREG8	74,1111	55,516	,705	,918
PREG9	74,0000	56,706	,593	,921
PREG10	74,2778	55,507	,561	,921
PREG11	74,5000	52,500	,866	,913
PREG12	74,3889	52,958	,893	,913
PREG13	74,3889	52,958	,893	,913
PREG14	74,3889	52,958	,893	,913
PREG15	74,5000	51,559	,760	,916
PREG16	74,4444	53,085	,770	,916
PREG17	75,3333	51,647	,522	,927
PREG18	75,0000	52,588	,589	,921

Ficha de validación #1

CARTA DE PRESENTACION

Señor (a): Msc. Luis Gonzalo Caizaluisa Pilapanta

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicios de expertos.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, de la misma manera, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" en la filial Piura, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestría en Administración de Negocios.

El título de mi investigación es: **"Influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022"** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de los docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente, por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

Quedo agradecidos por la atención a la presente.

Atentamente

Cevallos Calle, Karen Juliana
Cédula: 0928365667

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			(Variable Independiente) Manual de organización y funciones		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022?	Objetivo general Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador.	Hipótesis general Existe una influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador, 2022.	Identificación	Ubicación del puesto laboral, requisitos del Puesto, definición del puesto y perfil.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Funciones	Cumplimiento de Objetivos, coordinación entre compañeros de trabajo, articulación laboral.	
			Perfiles	Competencia Laborales, requisitos	

<p>estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador. Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador. Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los empleados de una empresa productora de artemia en Ecuador.</p>	<p>funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador.</p>		<p>Laborales, evaluaciones periódicas del puesto.</p>	
		<p>(Variable Dependiente) Clima organizacional</p>		
		<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>ESCALA DE MEDICIÓN</p>
		<p>Estructura</p>	<p>Lleno de procedimientos, jerárquicos, estructurados y orientados al poder.</p>	<p>Tipo Likert siendo</p>
		<p>Relaciones</p>	<p>Armonía, la amistad, colaboración, y confianza.</p>	<p>(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces,</p>
<p>Recompensas</p>	<p>Asume riesgos, orientado a resultados, creativos y emprendedores.</p>	<p>(4) casi siempre, (5) siempre.</p>		

Tabla de operacionalización de las variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
(Variable Independiente) Manual de organización y funciones	De acuerdo con Chiavenato (2009) un manual de funciones es un documento donde se detallan las actividades; “un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa, es la enumeración detallada de las funciones del cargo que hace el	Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; donde se estructuró un cuestionario conformado por tres dimensiones que son evaluados a través de consta de 15 ítems	Identificación	Ubicación del puesto laboral, requisitos del cargo, funciones del puesto y perfil.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Funciones	definición de Objetivos, definición de puestos, requisitos de cargo.	
			Perfiles	Competencia Laborales, requisitos Laborales, evaluaciones periódicas del puesto.	

	ocupante, la frecuencia de la ejecución y los objetivos del cargo				
(Variable Dependiente) Clima organizacional	Chiavenato (2000) señala que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.	Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; donde se estructuró un cuestionario conformado por tres dimensiones que son evaluados a través de consta de 18 ítems	Estructura	Procesos estructurados, procedimientos jerárquicos, y asignaciones de actividades.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Relaciones	Armonía, colaboración y confianza.	
			Recompensas	Reconocimientos, capacitaciones y bonificaciones.	

Ficha técnica del instrumento

Variable 1. Manual de organización y funciones.

Adaptación del instrumento de Professionals_On_Line. 2018 con 15 ítems.

Estimados, la presenta encuesta es anónima y tiene el propósito de recopilar información sobre el manual de organización y funciones. Leer atentamente y marcar con una (x) la opción con la que se sienten identificados, buscando así la mayor sinceridad en la respuesta, para beneficio de la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

IDENTIFICACIÓN						
N°	PREGUNTAS	ITEMS				
		1	2	3	4	5
1	El manual precisa claramente la ubicación del puesto en la estructura orgánica.					
2	Los requisitos están claramente definidos para el cargo.					
3	Se expresa claramente la naturaleza del puesto					
4	El manual se sustenta en el reglamento de organización y funciones.					
5	El manual está establecido por el cuadro de asignación de personal.					
FUNCIONES						
6	El manual se establece claramente cada una de las funciones establecidas para el cargo					
7	Los objetivos están claramente entendibles.					
8	El manual permite la descripción de las funciones de todos los puestos en la empresa.					
9	Los indicadores de procesos de producción son suficientes.					

10	La coordinación y atribuciones están claramente entendibles.					
PERFILES						
11	Las competencias en cuanto a la persona que asume el puesto claramente definido.					
12	Los requisitos de la persona que asume el puesto están claramente definidos.					
13	Considera que la evaluación de capacidades forma parte del manual.					
14	Los indicadores de evaluación del postulante que asumirá el cargo están claramente definidos.					
15	El manual no está sesgado ni discrimina a nadie.					

Ficha técnica del instrumento

Variable 2. Clima organizacional.

Adaptación del instrumento de Saldarriaga (2020) con 18 ítems.

Estimados, la presente encuesta es anónima y tiene el propósito de recopilar información sobre el clima organizacional. Leer atentamente y marcar con una (x) la opción con la que se sienten identificados, buscando así la mayor sinceridad en la respuesta, para beneficio de la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ESTRUCTURA						
N°	PREGUNTAS	ITEMS				
		1	2	3	4	5
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	Considero que mis funciones y responsabilidades está claramente definidas					
4	La normativa vigente facilita mi desempeño					
5	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas.					
6	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					

7	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
8	La empresa otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
RELACIONES						
9	En esta empresa trabajamos con espíritu de equipo					
10	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
11	En esta empresa se valora el trabajo y esfuerzo					
12	Mi jefe tiene la capacidad de ayudar, motivar y dirigir adecuadamente					
13	Mi jefe reconoce los derechos y responsabilidades de cada trabajador					
RECOMPENSAS						
14	La empresa ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16	Mi jefe me motiva para mejorar en la realización de mis tareas					
17	Obtengo bonificaciones e incentivos de acuerdo con mi desempeño laboral					
18	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación en mis actividades					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DIMENSIÓN	ITEM	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES								
Identificación	El manual precisa claramente la ubicación del puesto en la estructura orgánica.	X		X		X		
	Los requisitos están claramente definidos para el cargo.	X		X		X		
	Se expresa claramente la naturaleza del puesto	X		X		X		
	El manual se sustenta en el reglamento de organización y funciones.	X		X		X		
	El manual está articulado por el cuadro de asignación de personal.	X		X		X		
Funciones	El manual se establece claramente cada una de las funciones establecidas para el cargo	X		X		X		
	Los objetivos están claramente entendibles.	X		X		X		
	El manual permite la descripción de las funciones de todos los puestos en la empresa.	X		X		X		
	Los indicadores de producción son suficientes.	X		X		X		

	La coordinación y atribuciones están claramente entendibles.	X		X		X		
Perfiles	Las competencias en cuanto a la persona que asume el puesto claramente definido.	X		X		X		
	Los requisitos de la persona que asume el puesto están claramente definidos.	X		X		X		
	Considera que la evaluación de capacidades forma parte del manual.	X		X		X		
	Los indicadores de evaluación del postulante que asumirá el cargo están claramente definidos.	X		X		X		
	El manual no está sesgado ni discrimina a nadie.	X		X		X		
CLIMA ORGANIZACIONAL								
Estructura	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.	X		X		X		
	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
	Considero que mis funciones y responsabilidades está claramente definidas	X		X		X		
	La normativa vigente facilita mi desempeño	X		X		X		

	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas.	X		X		X		
	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	X		X		X		
	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	X		X		X		
	La empresa otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
Relaciones	En esta empresa trabajamos con espíritu de equipo	X		X		X		
	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	X		X		X		
	En esta empresa se valora el trabajo y esfuerzo	X		X		X		
	Mi jefe tiene la capacidad de ayudar, motivar y dirigir adecuadamente	X		X		X		
	Mi jefe reconoce los derechos y responsabilidades de cada trabajador	X		X		X		
Recompensas	La empresa ha contribuido en mi desarrollo profesional	X		X		X		
	La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
	Mi jefe me motiva para mejorar en la realización de mis tareas	X		X		X		

	Obtengo bonificaciones e incentivos de acuerdo con mi desempeño laboral	X		X		X		
	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación en mis actividades,	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opción de aplicabilidad: Aplicable(X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable()

Apellidos y Nombres del juez validador:

Título del validador:

1. Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firmado electrónicamente por:

**LUIS GONZALO
CAIZALUISA
PILAPANTA**

Quito, 13 de octubre del 2022

Nombre: Msc. Luis Gonzalo Caizaluisa Pilapanta
Cédula: 1709498511

**Estadística de confiabilidad de los instrumentos.
Instrumento 1
“Cuestionario de Manual de organización y funciones”**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	64,5556	35,556	,466	,954
PREG2	64,6111	33,781	,765	,948
PREG3	64,8333	32,500	,776	,948
PREG4	64,6111	33,663	,787	,948
PREG5	64,6111	33,781	,765	,948
PREG6	64,8333	30,265	,864	,947

PREG7	64,7222	33,271	,659	,951
PREG8	64,7222	33,389	,792	,948
PREG9	64,8333	32,618	,758	,948
PREG10	64,6111	33,075	,900	,946
PREG11	64,6667	32,941	,892	,946
PREG12	64,6667	33,176	,848	,946
PREG13	64,6111	35,075	,526	,953
PREG14	64,5000	34,382	,750	,949
PREG15	64,5000	35,088	,604	,951

**Estadística de confiabilidad de los instrumentos.
Instrumento 2
“Cuestionario de Clima organizacional”**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	73,8333	59,794	,227	,926
PREG2	73,8889	56,105	,605	,920
PREG3	74,0000	57,059	,420	,924
PREG4	73,9444	56,291	,540	,921
PREG5	73,8889	57,399	,601	,921
PREG6	74,6111	53,781	,601	,920
PREG7	74,7778	55,948	,370	,927
PREG8	74,1111	55,516	,705	,918
PREG9	74,0000	56,706	,593	,921
PREG10	74,2778	55,507	,561	,921
PREG11	74,5000	52,500	,866	,913
PREG12	74,3889	52,958	,893	,913
PREG13	74,3889	52,958	,893	,913
PREG14	74,3889	52,958	,893	,913
PREG15	74,5000	51,559	,760	,916
PREG16	74,4444	53,085	,770	,916
PREG17	75,3333	51,647	,522	,927
PREG18	75,0000	52,588	,589	,921

Ficha de validación #2

CARTA DE PRESENTACION

Señor (a): PhD. Xiomara Leticia Zúñiga Santillán.

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicios de expertos.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, de la misma manera, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" en la filial Piura, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestría en Administración de Negocios.

El título de mi investigación es: **"Influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022"** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de los docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente, por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

Quedo agradecidos por la atención a la presente.

Atentamente

Cevallos Calle, Karen Juliana
Cédula: 0928365667

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			(Variable Independiente) Manual de organización y funciones		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022?	Objetivo general Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador. Objetivos específicos Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en la	Hipótesis general Existe una influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador, 2022. Hipótesis nula No existen influencia del manual de organización y	Identificación	Ubicación del puesto laboral, requisitos del Puesto, definición del puesto y perfil.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Funciones	Cumplimiento de Objetivos, coordinación entre compañeros de trabajo, articulación laboral.	
			Perfiles	Competencia Laborales, requisitos	

<p>estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador. Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador. Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los empleados de una empresa productora de artemia en Ecuador.</p>	<p>funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador.</p>		<p>Laborales, evaluaciones periódicas del puesto.</p>	
		<p>(Variable Dependiente) Clima organizacional</p>		
		<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>ESCALA DE MEDICIÓN</p>
		<p>Estructura</p>	<p>Lleno de procedimientos, jerárquicos, estructurados y orientados al poder.</p>	<p>Tipo Likert siendo</p>
		<p>Relaciones</p>	<p>Armonía, la amistad, colaboración, y confianza.</p>	<p>(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces,</p>
<p>Recompensas</p>	<p>Asume riesgos, orientado a resultados, creativos y emprendedores.</p>	<p>(4) casi siempre, (5) siempre.</p>		

Tabla de operacionalización de las variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>(Variable Independiente) Manual de organización y funciones</p>	<p>De acuerdo con Chiavenato (2009) un manual de funciones es un documento donde se detallan las actividades; “un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa, es la enumeración detallada de las funciones del cargo que hace el</p>	<p>Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; donde se estructuró un cuestionario conformado por tres dimensiones que son evaluados a través de consta de 15 ítems</p>	Identificación	Ubicación del puesto laboral, requisitos del cargo, funciones del puesto y perfil.	<p>Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.</p>
			Funciones	definición de Objetivos, definición de puestos, requisitos de cargo.	
			Perfiles	Competencia Laborales, requisitos Laborales, evaluaciones periódicas del puesto.	

	ocupante, la frecuencia de la ejecución y los objetivos del cargo				
(Variable Dependiente) Clima organizacional	Chiavenato (2000) señala que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.	Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; donde se estructuró un cuestionario conformado por tres dimensiones que son evaluados a través de consta de 18 ítems	Estructura	Procesos estructurados, procedimientos jerárquicos, y asignaciones de actividades.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Relaciones	Armonía, colaboración y confianza.	
			Recompensas	Reconocimientos, capacitaciones y bonificaciones.	

Ficha técnica del instrumento

Variable 1. Manual de organización y funciones.

Adaptación del instrumento de Professionals_On_Line. 2018 con 15 ítems.

Estimados, la presenta encuesta es anónima y tiene el propósito de recopilar información sobre el manual de organización y funciones. Leer atentamente y marcar con una (x) la opción con la que se sienten identificados, buscando así la mayor sinceridad en la respuesta, para beneficio de la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

IDENTIFICACIÓN						
N°	PREGUNTAS	ITEMS				
		1	2	3	4	5
1	El manual precisa claramente la ubicación del puesto en la estructura orgánica.					
2	Los requisitos están claramente definidos para el cargo.					
3	Se expresa claramente la naturaleza del puesto					
4	El manual se sustenta en el reglamento de organización y funciones.					
5	El manual está establecido por el cuadro de asignación de personal.					
FUNCIONES						
6	El manual se establece claramente cada una de las funciones establecidas para el cargo					
7	Los objetivos están claramente entendibles.					
8	El manual permite la descripción de las funciones de todos los puestos en la empresa.					
9	Los indicadores de procesos de producción son suficientes.					

10	La coordinación y atribuciones están claramente entendibles.					
PERFILES						
11	Las competencias en cuanto a la persona que asume el puesto claramente definido.					
12	Los requisitos de la persona que asume el puesto están claramente definidos.					
13	Considera que la evaluación de capacidades forma parte del manual.					
14	Los indicadores de evaluación del postulante que asumirá el cargo están claramente definidos.					
15	El manual no está sesgado ni discrimina a nadie.					

Ficha técnica del instrumento

Variable 2. Clima organizacional.

Adaptación del instrumento de Saldarriaga (2020) con 18 ítems.

Estimados, la presente encuesta es anónima y tiene el propósito de recopilar información sobre el clima organizacional. Leer atentamente y marcar con una (x) la opción con la que se sienten identificados, buscando así la mayor sinceridad en la respuesta, para beneficio de la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ESTRUCTURA						
N°	PREGUNTAS	ITEMS				
		1	2	3	4	5
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	Considero que mis funciones y responsabilidades está claramente definidas					
4	La normativa vigente facilita mi desempeño					
5	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas.					
6	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					

7	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
8	La empresa otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
RELACIONES						
9	En esta empresa trabajamos con espíritu de equipo					
10	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
11	En esta empresa se valora el trabajo y esfuerzo					
12	Mi jefe tiene la capacidad de ayudar, motivar y dirigir adecuadamente					
13	Mi jefe reconoce los derechos y responsabilidades de cada trabajador					
RECOMPENSAS						
14	La empresa ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16	Mi jefe me motiva para mejorar en la realización de mis tareas					
17	Obtengo bonificaciones e incentivos de acuerdo con mi desempeño laboral					
18	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación en mis actividades					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DIMENSIÓN	ITEM	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES								
Identificación	El manual precisa claramente la ubicación del puesto en la estructura orgánica.	X		X		X		
	Los requisitos están claramente definidos para el cargo.	X		X		X		
	Se expresa claramente la naturaleza del puesto	X		X		X		
	El manual se sustenta en el reglamento de organización y funciones.	X		X		X		
	El manual está articulado por el cuadro de asignación de personal.	X		X		X		
Funciones	El manual se establece claramente cada una de las funciones establecidas para el cargo	X		X		X		
	Los objetivos están claramente entendibles.	X		X		X		
	El manual permite la descripción de las funciones de todos los puestos en la empresa.	X		X		X		
	Los indicadores de producción son suficientes.	X		X		X		

	La coordinación y atribuciones están claramente entendibles.	X		X		X		
Perfiles	Las competencias en cuanto a la persona que asume el puesto claramente definido.	X		X		X		
	Los requisitos de la persona que asume el puesto están claramente definidos.	X		X		X		
	Considera que la evaluación de capacidades forma parte del manual.	X		X		X		
	Los indicadores de evaluación del postulante que asumirá el cargo están claramente definidos.	X		X		X		
	El manual no está sesgado ni discrimina a nadie.	X		X		X		
CLIMA ORGANIZACIONAL								
Estructura	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.	X		X		X		
	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
	Considero que mis funciones y responsabilidades está claramente definidas	X		X		X		
	La normativa vigente facilita mi desempeño	X		X		X		

	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas.	X		X		X		
	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	X		X		X		
	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	X		X		X		
	La empresa otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
Relaciones	En esta empresa trabajamos con espíritu de equipo	X		X		X		
	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	X		X		X		
	En esta empresa se valora el trabajo y esfuerzo	X		X		X		
	Mi jefe tiene la capacidad de ayudar, motivar y dirigir adecuadamente	X		X		X		
	Mi jefe reconoce los derechos y responsabilidades de cada trabajador	X		X		X		
Recompensas	La empresa ha contribuido en mi desarrollo profesional	X		X		X		
	La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
	Mi jefe me motiva para mejorar en la realización de mis tareas	X		X		X		

	Obtengo bonificaciones e incentivos de acuerdo con mi desempeño laboral	X		X		X		
	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación en mis actividades,	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opción de aplicabilidad: Aplicable(X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable()

Apellidos y Nombres del juez validador:

Título del validador:

4. Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
5. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firmado electrónicamente por:
**XIOMARA LETICIA
 ZUNIGA
 SANTILLAN**

Milagro, 11 de octubre del 2022

Nombre: Ing. Xiomara Leticia Zúñiga Santillán. PhD.
 Cédula: 0914675566

**Estadística de confiabilidad de los instrumentos.
Instrumento 1
“Cuestionario de Manual de organización y funciones”**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	64,5556	35,556	,466	,954
PREG2	64,6111	33,781	,765	,948
PREG3	64,8333	32,500	,776	,948
PREG4	64,6111	33,663	,787	,948
PREG5	64,6111	33,781	,765	,948
PREG6	64,8333	30,265	,864	,947

PREG7	64,7222	33,271	,659	,951
PREG8	64,7222	33,389	,792	,948
PREG9	64,8333	32,618	,758	,948
PREG10	64,6111	33,075	,900	,946
PREG11	64,6667	32,941	,892	,946
PREG12	64,6667	33,176	,848	,946
PREG13	64,6111	35,075	,526	,953
PREG14	64,5000	34,382	,750	,949
PREG15	64,5000	35,088	,604	,951

**Estadística de confiabilidad de los instrumentos.
Instrumento 2
“Cuestionario de Clima organizacional”**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	73,8333	59,794	,227	,926
PREG2	73,8889	56,105	,605	,920
PREG3	74,0000	57,059	,420	,924
PREG4	73,9444	56,291	,540	,921
PREG5	73,8889	57,399	,601	,921
PREG6	74,6111	53,781	,601	,920
PREG7	74,7778	55,948	,370	,927
PREG8	74,1111	55,516	,705	,918
PREG9	74,0000	56,706	,593	,921
PREG10	74,2778	55,507	,561	,921
PREG11	74,5000	52,500	,866	,913
PREG12	74,3889	52,958	,893	,913
PREG13	74,3889	52,958	,893	,913
PREG14	74,3889	52,958	,893	,913
PREG15	74,5000	51,559	,760	,916
PREG16	74,4444	53,085	,770	,916
PREG17	75,3333	51,647	,522	,927
PREG18	75,0000	52,588	,589	,921

Ficha de validación #3

CARTA DE PRESENTACION

Señor (a): PhD. Félix Enrique Villegas Yagual.

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicios de expertos.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, de la misma manera, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" en la filial Piura, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestría en Administración de Negocios.

El título de mi investigación es: **"Influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022"** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de los docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente, por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

Quedo agradecidos por la atención a la presente.

Atentamente

Cevallos Calle, Karen Juliana
Cédula: 0928365667

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			(Variable Independiente) Manual de organización y funciones		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022?	Objetivo general Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador. Objetivos específicos Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en la	Hipótesis general Existe una influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador, 2022. Hipótesis nula No existen influencia del manual de organización y	Identificación	Ubicación del puesto laboral, requisitos del Puesto, definición del puesto y perfil.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Funciones	Cumplimiento de Objetivos, coordinación entre compañeros de trabajo, articulación laboral.	
			Perfiles	Competencia Laborales, requisitos	

<p>estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador. Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador. Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los empleados de una empresa productora de artemia en Ecuador.</p>	<p>funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador.</p>		<p>Laborales, evaluaciones periódicas del puesto.</p>	
		<p>(Variable Dependiente) Clima organizacional</p>		
		<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>ESCALA DE MEDICIÓN</p>
		<p>Estructura</p>	<p>Lleno de procedimientos, jerárquicos, estructurados y orientados al poder.</p>	<p>Tipo Likert siendo</p>
		<p>Relaciones</p>	<p>Armonía, la amistad, colaboración, y confianza.</p>	<p>(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces,</p>
<p>Recompensas</p>	<p>Asume riesgos, orientado a resultados, creativos y emprendedores.</p>	<p>(4) casi siempre, (5) siempre.</p>		

Tabla de operacionalización de las variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>(Variable Independiente) Manual de organización y funciones</p>	<p>De acuerdo con Chiavenato (2009) un manual de funciones es un documento donde se detallan las actividades; “un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa, es la enumeración detallada de las funciones del cargo que hace el</p>	<p>Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; donde se estructuró un cuestionario conformado por tres dimensiones que son evaluados a través de consta de 15 ítems</p>	Identificación	Ubicación del puesto laboral, requisitos del cargo, funciones del puesto y perfil.	<p>Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.</p>
			Funciones	definición de Objetivos, definición de puestos, requisitos de cargo.	
			Perfiles	Competencia Laborales, requisitos Laborales, evaluaciones periódicas del puesto.	

	ocupante, la frecuencia de la ejecución y los objetivos del cargo				
(Variable Dependiente) Clima organizacional	Chiavenato (2000) señala que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.	Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; donde se estructuró un cuestionario conformado por tres dimensiones que son evaluados a través de consta de 18 ítems	Estructura	Procesos estructurados, procedimientos jerárquicos, y asignaciones de actividades.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Relaciones	Armonía, colaboración y confianza.	
			Recompensas	Reconocimientos, capacitaciones y bonificaciones.	

Ficha técnica del instrumento

Variable 1. Manual de organización y funciones.

Adaptación del instrumento de Professionals_On_Line. 2018 con 15 ítems.

Estimados, la presenta encuesta es anónima y tiene el propósito de recopilar información sobre el manual de organización y funciones. Leer atentamente y marcar con una (x) la opción con la que se sienten identificados, buscando así la mayor sinceridad en la respuesta, para beneficio de la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

IDENTIFICACIÓN						
N°	PREGUNTAS	ITEMS				
		1	2	3	4	5
1	El manual precisa claramente la ubicación del puesto en la estructura orgánica.					
2	Los requisitos están claramente definidos para el cargo.					
3	Se expresa claramente la naturaleza del puesto					
4	El manual se sustenta en el reglamento de organización y funciones.					
5	El manual está establecido por el cuadro de asignación de personal.					
FUNCIONES						
6	El manual se establece claramente cada una de las funciones establecidas para el cargo					
7	Los objetivos están claramente entendibles.					
8	El manual permite la descripción de las funciones de todos los puestos en la empresa.					
9	Los indicadores de procesos de producción son suficientes.					

10	La coordinación y atribuciones están claramente entendibles.					
PERFILES						
11	Las competencias en cuanto a la persona que asume el puesto claramente definido.					
12	Los requisitos de la persona que asume el puesto están claramente definidos.					
13	Considera que la evaluación de capacidades forma parte del manual.					
14	Los indicadores de evaluación del postulante que asumirá el cargo están claramente definidos.					
15	El manual no está sesgado ni discrimina a nadie.					

Ficha técnica del instrumento

Variable 2. Clima organizacional.

Adaptación del instrumento de Saldarriaga (2020) con 18 ítems.

Estimados, la presente encuesta es anónima y tiene el propósito de recopilar información sobre el clima organizacional. Leer atentamente y marcar con una (x) la opción con la que se sienten identificados, buscando así la mayor sinceridad en la respuesta, para beneficio de la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ESTRUCTURA						
N°	PREGUNTAS	ITEMS				
		1	2	3	4	5
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	Considero que mis funciones y responsabilidades está claramente definidas					
4	La normativa vigente facilita mi desempeño					
5	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas.					
6	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					

7	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
8	La empresa otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
RELACIONES						
9	En esta empresa trabajamos con espíritu de equipo					
10	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
11	En esta empresa se valora el trabajo y esfuerzo					
12	Mi jefe tiene la capacidad de ayudar, motivar y dirigir adecuadamente					
13	Mi jefe reconoce los derechos y responsabilidades de cada trabajador					
RECOMPENSAS						
14	La empresa ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16	Mi jefe me motiva para mejorar en la realización de mis tareas					
17	Obtengo bonificaciones e incentivos de acuerdo con mi desempeño laboral					
18	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación en mis actividades					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DIMENSIÓN	ITEM	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES								
Identificación	El manual precisa claramente la ubicación del puesto en la estructura orgánica.	X		X		X		
	Los requisitos están claramente definidos para el cargo.	X		X		X		
	Se expresa claramente la naturaleza del puesto	X		X		X		
	El manual se sustenta en el reglamento de organización y funciones.	X		X		X		
	El manual está articulado por el cuadro de asignación de personal.	X		X		X		
Funciones	El manual se establece claramente cada una de las funciones establecidas para el cargo	X		X		X		
	Los objetivos están claramente entendibles.	X		X		X		
	El manual permite la descripción de las funciones de todos los puestos en la empresa.	X		X		X		
	Los indicadores de producción son suficientes.	X		X		X		

	La coordinación y atribuciones están claramente entendibles.	X		X		X		
Perfiles	Las competencias en cuanto a la persona que asume el puesto claramente definido.	X		X		X		
	Los requisitos de la persona que asume el puesto están claramente definidos.	X		X		X		
	Considera que la evaluación de capacidades forma parte del manual.	X		X		X		
	Los indicadores de evaluación del postulante que asumirá el cargo están claramente definidos.	X		X		X		
	El manual no está sesgado ni discrimina a nadie.	X		X		X		
CLIMA ORGANIZACIONAL								
Estructura	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.	X		X		X		
	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
	Considero que mis funciones y responsabilidades está claramente definidas	X		X		X		
	La normativa vigente facilita mi desempeño	X		X		X		

	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas.	X		X		X		
	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	X		X		X		
	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	X		X		X		
	La empresa otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
Relaciones	En esta empresa trabajamos con espíritu de equipo	X		X		X		
	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	X		X		X		
	En esta empresa se valora el trabajo y esfuerzo	X		X		X		
	Mi jefe tiene la capacidad de ayudar, motivar y dirigir adecuadamente	X		X		X		
	Mi jefe reconoce los derechos y responsabilidades de cada trabajador	X		X		X		
Recompensas	La empresa ha contribuido en mi desarrollo profesional	X		X		X		
	La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
	Mi jefe me motiva para mejorar en la realización de mis tareas	X		X		X		

	Obtengo bonificaciones e incentivos de acuerdo con mi desempeño laboral	X		X		X		
	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación en mis actividades,	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opción de aplicabilidad: Aplicable(X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable()

Apellidos y Nombres del juez validador:

Título del validador:

- 7. Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 8. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 9. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Milagro, 11 de octubre del 2022



Nombre: PhD Félix Enrique Villegas Yagual
 Cédula: 0906346135

**Estadística de confiabilidad de los instrumentos.
Instrumento 1
“Cuestionario de Manual de organización y funciones”**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	64,5556	35,556	,466	,954
PREG2	64,6111	33,781	,765	,948
PREG3	64,8333	32,500	,776	,948
PREG4	64,6111	33,663	,787	,948
PREG5	64,6111	33,781	,765	,948
PREG6	64,8333	30,265	,864	,947

PREG7	64,7222	33,271	,659	,951
PREG8	64,7222	33,389	,792	,948
PREG9	64,8333	32,618	,758	,948
PREG10	64,6111	33,075	,900	,946
PREG11	64,6667	32,941	,892	,946
PREG12	64,6667	33,176	,848	,946
PREG13	64,6111	35,075	,526	,953
PREG14	64,5000	34,382	,750	,949
PREG15	64,5000	35,088	,604	,951

**Estadística de confiabilidad de los instrumentos.
Instrumento 2
“Cuestionario de Clima organizacional”**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	73,8333	59,794	,227	,926
PREG2	73,8889	56,105	,605	,920
PREG3	74,0000	57,059	,420	,924
PREG4	73,9444	56,291	,540	,921
PREG5	73,8889	57,399	,601	,921
PREG6	74,6111	53,781	,601	,920
PREG7	74,7778	55,948	,370	,927
PREG8	74,1111	55,516	,705	,918
PREG9	74,0000	56,706	,593	,921
PREG10	74,2778	55,507	,561	,921
PREG11	74,5000	52,500	,866	,913
PREG12	74,3889	52,958	,893	,913
PREG13	74,3889	52,958	,893	,913
PREG14	74,3889	52,958	,893	,913
PREG15	74,5000	51,559	,760	,916
PREG16	74,4444	53,085	,770	,916
PREG17	75,3333	51,647	,522	,927
PREG18	75,0000	52,588	,589	,921

Ficha de validación #4

CARTA DE PRESENTACION

Señor (a): Msc. Mildred Pacheco Mendoza.

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicios de expertos.

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, de la misma manera, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" en la filial Piura, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestría en Administración de Negocios.

El título de mi investigación es: **"Influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022"** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de los docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente, por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

Quedo agradecidos por la atención a la presente.

Atentamente

Cevallos Calle, Karen Juliana
Cédula: 0928365667

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			(Variable Independiente) Manual de organización y funciones		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de una empresa productora de artemia en Ecuador, 2022?	Objetivo general Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador. Objetivos específicos Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en la	Hipótesis general Existe una influencia del manual de organización y funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador, 2022. Hipótesis nula No existen influencia del manual de organización y	Identificación	Ubicación del puesto laboral, requisitos del Puesto, definición del puesto y perfil.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Funciones	Cumplimiento de Objetivos, coordinación entre compañeros de trabajo, articulación laboral.	
			Perfiles	Competencia Laborales, requisitos	

<p>estructura de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador. Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las relaciones de los trabajadores de una empresa productora de artemia en Ecuador. Determinar la influencia del manual de organizaciones y funciones en las recompensas de los empleados de una empresa productora de artemia en Ecuador.</p>	<p>funciones en el clima organizacional de la empresa productora de artemia en Ecuador.</p>		<p>Laborales, evaluaciones periódicas del puesto.</p>	
		<p>(Variable Dependiente) Clima organizacional</p>		
		<p>DIMENSIONES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>ESCALA DE MEDICIÓN</p>
		<p>Estructura</p>	<p>Lleno de procedimientos, jerárquicos, estructurados y orientados al poder.</p>	<p>Tipo Likert siendo</p>
		<p>Relaciones</p>	<p>Armonía, la amistad, colaboración, y confianza.</p>	<p>(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces,</p>
<p>Recompensas</p>	<p>Asume riesgos, orientado a resultados, creativos y emprendedores.</p>	<p>(4) casi siempre, (5) siempre.</p>		

Tabla de operacionalización de las variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>(Variable Independiente)</p> <p>Manual de organización y funciones</p>	<p>De acuerdo con Chiavenato (2009) un manual de funciones es un documento donde se detallan las actividades; “un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa, es la enumeración detallada de las funciones del cargo que hace el</p>	<p>Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; donde se estructuró un cuestionario conformado por tres dimensiones que son evaluados a través de consta de 15 ítems</p>	Identificación	Ubicación del puesto laboral, requisitos del cargo, funciones del puesto y perfil.	<p>Tipo Likert</p> <p>siendo</p> <p>(1) Nunca,</p> <p>(2) casi nunca,</p> <p>(3) a veces,</p> <p>(4) casi siempre,</p> <p>(5) siempre.</p>
			Funciones	definición de Objetivos, definición de puestos, requisitos de cargo.	
			Perfiles	Competencia Laborales, requisitos Laborales, evaluaciones periódicas del puesto.	

	ocupante, la frecuencia de la ejecución y los objetivos del cargo				
(Variable Dependiente) Clima organizacional	Chiavenato (2000) señala que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.	Es el resultado de la interacción de los miembros de una empresa productora de artemia; donde se estructuró un cuestionario conformado por tres dimensiones que son evaluados a través de consta de 18 ítems	Estructura	Procesos estructurados, procedimientos jerárquicos, y asignaciones de actividades.	Tipo Likert siendo (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			Relaciones	Armonía, colaboración y confianza.	
			Recompensas	Reconocimientos, capacitaciones y bonificaciones.	

Ficha técnica del instrumento

Variable 1. Manual de organización y funciones.

Adaptación del instrumento de Professionals_On_Line. 2018 con 15 ítems.

Estimados, la presenta encuesta es anónima y tiene el propósito de recopilar información sobre el manual de organización y funciones. Leer atentamente y marcar con una (x) la opción con la que se sienten identificados, buscando así la mayor sinceridad en la respuesta, para beneficio de la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

IDENTIFICACIÓN						
N°	PREGUNTAS	ITEMS				
		1	2	3	4	5
1	El manual precisa claramente la ubicación del puesto en la estructura orgánica.					
2	Los requisitos están claramente definidos para el cargo.					
3	Se expresa claramente la naturaleza del puesto					
4	El manual se sustenta en el reglamento de organización y funciones.					
5	El manual está establecido por el cuadro de asignación de personal.					
FUNCIONES						
6	El manual se establece claramente cada una de las funciones establecidas para el cargo					
7	Los objetivos están claramente entendibles.					
8	El manual permite la descripción de las funciones de todos los puestos en la empresa.					
9	Los indicadores de procesos de producción son suficientes.					

10	La coordinación y atribuciones están claramente entendibles.					
PERFILES						
11	Las competencias en cuanto a la persona que asume el puesto claramente definido.					
12	Los requisitos de la persona que asume el puesto están claramente definidos.					
13	Considera que la evaluación de capacidades forma parte del manual.					
14	Los indicadores de evaluación del postulante que asumirá el cargo están claramente definidos.					
15	El manual no está sesgado ni discrimina a nadie.					

Ficha técnica del instrumento

Variable 2. Clima organizacional.

Adaptación del instrumento de Saldarriaga (2020) con 18 ítems.

Estimados, la presente encuesta es anónima y tiene el propósito de recopilar información sobre el clima organizacional. Leer atentamente y marcar con una (x) la opción con la que se sienten identificados, buscando así la mayor sinceridad en la respuesta, para beneficio de la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ESTRUCTURA						
N°	PREGUNTAS	ITEMS				
		1	2	3	4	5
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	Considero que mis funciones y responsabilidades está claramente definidas					
4	La normativa vigente facilita mi desempeño					
5	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas.					
6	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					

7	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
8	La empresa otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
RELACIONES						
9	En esta empresa trabajamos con espíritu de equipo					
10	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
11	En esta empresa se valora el trabajo y esfuerzo					
12	Mi jefe tiene la capacidad de ayudar, motivar y dirigir adecuadamente					
13	Mi jefe reconoce los derechos y responsabilidades de cada trabajador					
RECOMPENSAS						
14	La empresa ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16	Mi jefe me motiva para mejorar en la realización de mis tareas					
17	Obtengo bonificaciones e incentivos de acuerdo con mi desempeño laboral					
18	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación en mis actividades					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

DIMENSIÓN	ITEM	PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES								
Identificación	El manual precisa claramente la ubicación del puesto en la estructura orgánica.	X		X		X		
	Los requisitos están claramente definidos para el cargo.	X		X		X		
	Se expresa claramente la naturaleza del puesto	X		X		X		
	El manual se sustenta en el reglamento de organización y funciones.	X		X		X		
	El manual está articulado por el cuadro de asignación de personal.	X		X		X		
Funciones	El manual se establece claramente cada una de las funciones establecidas para el cargo	X		X		X		
	Los objetivos están claramente entendibles.	X		X		X		
	El manual permite la descripción de las funciones de todos los puestos en la empresa.	X		X		X		
	Los indicadores de producción son suficientes.	X		X		X		

	La coordinación y atribuciones están claramente entendibles.	X		X		X		
Perfiles	Las competencias en cuanto a la persona que asume el puesto claramente definido.	X		X		X		
	Los requisitos de la persona que asume el puesto están claramente definidos.	X		X		X		
	Considera que la evaluación de capacidades forma parte del manual.	X		X		X		
	Los indicadores de evaluación del postulante que asumirá el cargo están claramente definidos.	X		X		X		
	El manual no está sesgado ni discrimina a nadie.	X		X		X		
CLIMA ORGANIZACIONAL								
Estructura	Considero que es necesario el establecimiento de reglas.	X		X		X		
	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
	Considero que mis funciones y responsabilidades está claramente definidas	X		X		X		
	La normativa vigente facilita mi desempeño	X		X		X		

	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas.	X		X		X		
	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	X		X		X		
	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	X		X		X		
	La empresa otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
Relaciones	En esta empresa trabajamos con espíritu de equipo	X		X		X		
	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	X		X		X		
	En esta empresa se valora el trabajo y esfuerzo	X		X		X		
	Mi jefe tiene la capacidad de ayudar, motivar y dirigir adecuadamente	X		X		X		
	Mi jefe reconoce los derechos y responsabilidades de cada trabajador	X		X		X		
Recompensas	La empresa ha contribuido en mi desarrollo profesional	X		X		X		
	La empresa me brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
	Mi jefe me motiva para mejorar en la realización de mis tareas	X		X		X		

	Obtengo bonificaciones e incentivos de acuerdo con mi desempeño laboral	X		X		X		
	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación en mis actividades,	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opción de aplicabilidad: Aplicable(X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable()

Apellidos y Nombres del juez validador:

Título del validador:

10. Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

11. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

12. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Milagro, 13 de octubre del 2022



Firmado electrónicamente por:
MILDRED JESENNIA
PACHECO MENDOZA

Nombre: Msc. Mildred Pacheco Mendoza.
Cédula: 0916306988

**Estadística de confiabilidad de los instrumentos.
Instrumento 1
“Cuestionario de Manual de organización y funciones”**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	64,5556	35,556	,466	,954
PREG2	64,6111	33,781	,765	,948
PREG3	64,8333	32,500	,776	,948
PREG4	64,6111	33,663	,787	,948
PREG5	64,6111	33,781	,765	,948

PREG6	64,8333	30,265	,864	,947
PREG7	64,7222	33,271	,659	,951
PREG8	64,7222	33,389	,792	,948
PREG9	64,8333	32,618	,758	,948
PREG10	64,6111	33,075	,900	,946
PREG11	64,6667	32,941	,892	,946
PREG12	64,6667	33,176	,848	,946
PREG13	64,6111	35,075	,526	,953
PREG14	64,5000	34,382	,750	,949
PREG15	64,5000	35,088	,604	,951

**Estadística de confiabilidad de los instrumentos.
Instrumento 2
“Cuestionario de Clima organizacional”**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,924

18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	73,8333	59,794	,227	,926
PREG2	73,8889	56,105	,605	,920
PREG3	74,0000	57,059	,420	,924
PREG4	73,9444	56,291	,540	,921
PREG5	73,8889	57,399	,601	,921
PREG6	74,6111	53,781	,601	,920
PREG7	74,7778	55,948	,370	,927
PREG8	74,1111	55,516	,705	,918
PREG9	74,0000	56,706	,593	,921
PREG10	74,2778	55,507	,561	,921
PREG11	74,5000	52,500	,866	,913
PREG12	74,3889	52,958	,893	,913
PREG13	74,3889	52,958	,893	,913
PREG14	74,3889	52,958	,893	,913
PREG15	74,5000	51,559	,760	,916
PREG16	74,4444	53,085	,770	,916
PREG17	75,3333	51,647	,522	,927
PREG18	75,0000	52,588	,589	,921



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "INFLUENCIA DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA PRODUCTORA DE ARTEMIA EN ECUADOR, 2022.", cuyo autor es CEVALLOS CALLE KAREN JULIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

PIURA, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 10-01- 2023 07:38:36

Código documento Trilce: TRI - 0510808