



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de
la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Rodriguez Uceda, Nadia Sarai (orcid.org/0000-0002-8353-3499)

Rodriguez Detan, Arnold Kevin (orcid.org/0000-0002-0221-5748)

ASESOR:

Mg. Velezmoro López, Jose Antonio (orcid.org/0000-0002-2953-6883)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A toda mi familia y mejores amigos que creyeron en mí apoyándome sin condicionarme nada y a mis docentes de la universidad Cesar Vallejo.

Kevin

A Dios por darme la fortaleza de seguir con vida y poder culminar las metas propuestas, a mis padres por el apoyo incondicional que me brindaron.

Nadia

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado.

Kevin.

Agradezco a mi asesor y a mis padres quienes fueron siempre mi guía para seguir adelante.

Nadia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELEZMORO LOPEZ JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022", cuyos autores son RODRIGUEZ UCEDA NADIA SARAI, RODRIGUEZ DETAN ARNOLD KEVIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHIMBOTE, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELEZMORO LOPEZ JOSE ANTONIO DNI: 42926981 ORCID: 0000-0002-2953-6883	Firmado electrónicamente por: JVELEZMOROL el 19-07-2023 09:04:54

Código documento Trilce: TRI - 0598390





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RODRIGUEZ DETAN ARNOLD KEVIN, RODRIGUEZ UCEDA NADIA SARAI estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
NADIA SARAI RODRIGUEZ UCEDA DNI: 76812867 ORCID: 0000-0002-8353-3499	Firmado electrónicamente por: NRODRIGUEZU el 18-07-2023 21:59:59
ARNOLD KEVIN RODRIGUEZ DETAN DNI: 75181748 ORCID: 0000-0002-0221-5748	Firmado electrónicamente por: ARODRIGUEZDET el 18-07-2023 22:08:22

Código documento Trilce: TRI - 0598391



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	19
VII. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS	26

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Prueba de normalidad</i>	17
Tabla 2. <i>Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte.</i>	18
Tabla 3. <i>Nivel de clima organizacional de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte.</i>	19
Tabla 4. <i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte.</i>	20
Tabla 5: <i>Relación entre liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte.</i>	21
Tabla 6. <i>Relación entre cooperación y apoyo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte.</i>	22
Tabla 7: <i>Relación entre reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte.</i>	24
Tabla 8: <i>Relación entre innovación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte.</i>	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Nivel de clima organizacional de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte.</i>	19
Figura 2. <i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte.</i>	20

RESUMEN

El actual trabajo de investigación llevó de título el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022. El objetivo general fue; determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022. Se desarrolló bajo una metodología de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, siendo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental con corte transversal, asimismo; la muestra estuvo conformada por 40 colaboradores, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Además, con un $(p=0,000) < 0,05$; y un estadístico de Rho de Spearman = 0.885, dado que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables. Respecto a la variable clima organizacional el nivel predominante fue el malo con un 52,5% y en relación con la segunda variable un 60% presentó un nivel bajo. Por tanto, se concluye que existe una relación significativa.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, reconocimiento, perfil del trabajador, capacidad laboral.

ABSTRACT

The current research work was titled the organizational climate and the work performance of the employees of the company Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022. The general objective was; determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of the Coney Island North Zone Attractions Company, 2022. It was developed under an applied methodology with a quantitative approach, being descriptive correlational, with a non-experimental design with cross section, in addition; The sample consisted of 40 collaborators, the instrument that was used was the questionnaire. Also with a $(p=0.000) < 0.05$; and a Spearman's Rho statistic = 0.885, since there is a very strong positive correlation between the variables. Regarding the organizational climate variable, the predominant level was bad with 52.5% and in relation to the second variable, 60% presented a low level. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship.

Keywords: Organizational climate, work performance, recognition, worker profile, work capacity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se ha globalizado en todos los aspectos comerciales, industriales y empresariales, se observó que las organizaciones deben desplegar una mejor suficiencia de colaboración en el mercado para mantener competitividad y sustentarse en el tiempo. Esta competitividad se enlaza con el clima organizacional, porque es de vital consideración no sólo para obtener mayor visión interna de la empresa y sus necesidades, sino también para perfeccionar el mecanismo del funcionamiento interior de la organización con una labor de productividad y obtener efectos prósperos.

Desde un plano internacional en Ecuador, una fila de 40 trabajadores no está conformes por el actuar de sus jefes, lo que hace que los colaboradores se sienten desmotivados, con la presencia de un tipo de liderazgo autocrático, no se está fomentando el esfuerzo en equipo y se evidencia una escasez de empeño. Cabe precisar; que se demostró sobre el padecimiento del ambiente de la facultad repercute en el desempeño. (Uría, 2011); Esto precisa que en diversos países están entendiendo la verdadera importancia de contar con un buen clima organizacional, ocupándola como una estrategia planificada para mejorar la dirección administrativa y así la productividad.

A nivel nacional mediante una encuesta, se localizó que el 81.1% de empleados evidencian que el clima influye en el desempeño en base en las tareas que realizan, por lo tanto, si es que se evidencia un mal manejo de clima en la organización, los colaboradores estarían aptos a renunciar a su trabajo. (Andina, 2020); Asimismo, la falta de compañerismo, trabajo en equipo, etc., perjudica en un 20% el desempeño de los colaboradores, así como a su productividad (Gestión, 2019); Por ello, se precisa que el clima laboral tiene una gran repercusión natural en empleados, lo cual es esencial emplear estrategias de comunicación, procedimientos con el fin de hacer frente a los nuevos retos que están surgiendo en esta nueva coyuntura laboral y que tienen como actor principal a los trabajadores, quienes cada vez están jugando un rol muy importante.

A nivel local, en Chimbote en una entrevista con los funcionarios de la Universidad Tecnológica, manifestaron no tienen un buen rendimiento, debido a que el clima laboral no es tan bueno, además de que no se practican los valores ni tampoco

motivan a sus empleados. (Huaraz en línea, 2021); Por otro lado, en un estudio realizado al personal farmacéutico en Chimbote, se evidenció que el 56.70% veía comprometido el nivel de su desempeño, esto se debía a disconformidades con el trabajo en el que se desenvuelven (Ulloa, 2021). Por lo tanto, los trabajadores de las organizaciones o empresas deben estar paralelamente en desarrollo de la institución, donde estos consideren que la empresa les da bienestar y seguridad para el logro de sus propósitos personales; por lo tanto, el clima organizacional establece pilares transcendentales para incorporarlos en las empresas.

Asimismo, en la empresa Atracciones Coney Island aún no se realiza ninguna evaluación para determinar sus fortalezas y debilidades para entender el actual nivel de desempeño laboral de los individuos, para saber qué factores podrían estar ocasionando las dificultades. Por tanto, la falta de conocimiento del clima organizacional origina un mal rendimiento de los trabajadores, asimismo; la remuneración que reciben no está acorde a su puesto y funciones que realizan. Mirando la otra cara de la moneda, es que cuando la culpa y/o el castigo no recaen sobre los verdaderos responsables, los sesgos en estos procesos pueden enviar un mensaje equivocado y crear un ambiente de influencia contraproducente y de alta tensión que genera un golpe fuerte en el desempeño, puesto que el rendimiento disminuye. Por otro lado, los empleados en áreas como estas tienen falta de interés en su trabajo y funciones, y esto afecta el clima y crea un círculo vicioso. Asimismo; el desempeño se reconoce consecuentemente forzado con logro de objetivos. De tal manera, ante la problemática planteada se realiza la interrogante de este estudio investigativo; ¿Cómo es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Atracciones Coney Island- de la Zona Norte, 2022?

La conveniencia del presente estudio se justifica porque ayudó a evaluar y perfeccionar el desempeño de los individuos en base a clima de la organización, lo que conduce un trabajo de acuerdo a los estándares de la calidad y concreción de las metas organizacionales, y así cooperar a la mejora de la utilidad de la organización. Las implicaciones prácticas de la investigación fue resolver una problemática concreta en la Empresa constituyendo como herramienta fundamental, una evaluación para el desempeño laboral, haciendo posible

determinar la importancia del trabajo del colaborador como parte de la empresa, la actual investigación de sentido práctico, dado que se brindó recomendaciones a la empresa para perfeccionar dichas variables. Así mismo, el trabajo tuvo un aporte metodológico porque elaboró un instrumento para recolectar los datos. La justificación social en base a ello se logró facilitar datos informativos importantes sobre las variables de estudio expuestas y así extendió el gran intelecto sobre el tema, asimismo esto conllevó beneficios a todos los colaboradores, ya que al conocerse la relación de clima organización en el desempeño se logró tener precauciones y se aplicó medidas de cambio, para brindarles buenos reconocimientos al logro, incentivos que fortalezcan el compromiso con su empresa, etc.

Asimismo, nuestro objetivo general fue; Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022. Como objetivos específicos se considera: Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022. Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022. Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

Por consiguiente, la hipótesis general: H_1 : El clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022. H_0 : El clima organizacional no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Asimismo; en esta primera parte se redactan los antecedentes, empezando desde los nacionales, seguido de las internaciones y finalmente los locales.

Por su parte, Chanca (2022) realizó un estudio referente a la eficiencia del clima y desempeño en el Instituto Tecnológico del Ejército. La finalidad fue encontrar el nivel de relación entre ambas variables. El enfoque utilizó fue no experimental de corte transversal. Los resultados que se obtuvieron fueron; el desempeño mostro que el 22% tuvo un nivel malo, un nivel regular el 63% y, por último, un nivel bueno del 15%. Tanto en clima organizacional, un nivel deficiente promedio de 33%, en un nivel regular 42%, y en un nivel bueno 25%.

Según, Canales et al. (2021), realizaron un estudio del clima organizacional y el desempeño laboral en temporada Covid-19 en Lima Perú. Finalidad del estudio fue hallar la relación que prevalece entre variables. Se elaboró cuantitativamente, tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Se concluyó el clima se encuentra en un nivel regular a 31%, y en un nivel alto a 69%. En cuanto a desempeño 16% en un nivel regular, 84% en un nivel alto.

Por otro lado, Chagray et al. (2021), desarrollaron una investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en una facultad lechera en Perú. La finalidad era encontrar la relevancia predomina. Por ello que investigación es tipo descriptiva, asimismo de corte transversal, correlacional. Los resultados que se obtuvieron mostraron; los encuestados se encontraban en un nivel regular un 0.0%, en un nivel excelente 27.5% y por último en un nivel bueno 72.5 %. En cuanto al desempeño, un 0.0% se encuentra en un nivel regular, un 82.5% en un nivel excelente y un 18% en un nivel bueno.

Según Luna (2018), en sus estudios sobre influencia del clima de administrativos de palacio municipal, como alcance dar a concretar la relación que prevalece entre variables. El análisis es descriptiva correlacional y transversal. Se concluyó como base al desempeño, que un 29,51% muestra un nivel bueno, 34,02 % tiene un nivel regular y 36,48 % mostro un nivel malo, por otro lado, el clima laboral se mostró los siguientes resultados, el 29.51% tuvo un valor bueno, el 37.38% tiene un nivel regular y el 30.29% mostro un nivel mal.

A nivel internacional se tiene a los autores; Aldaz et al. (2022) quienes desarrollaron una investigación sobre el clima laboral y el desempeño en cuarenta servidores públicos, México, el objetivo fue hallar la relación de ambas variables, el estudio tuvo un cuantitativamente, con diseño descriptivo, no experimental y correlacional. El resultado de la investigación mostro que el 2.5% de los servidores públicos muestran un clima laboral regular, el 60% mostro un clima laboral esperado y el 37.5% mostro un clima laboral destacado, por parte de desempeño, el 2.5% un nivel regular, 70% un nivel esperado y el 27.5% una altitud destacada.

Ese sentido, Achote et al. (2022), realizaron una investigación del clima y Desempeño Laboral sobre recursos humanos en federación deportiva en Ecuador. Aquel estudio se manifestó en predominar e analizas las variables ya mencionadas en el estudio, de esta manera se trabajó bajo un enfoque cuantitativo. Las conclusiones que se derivaron fueron que el desempeño está en un nivel bajo a 30% y respecto al clima el nivel predominante era el nivel medio con un 80.3%.

Por su parte, Guevara (2019) realizó un análisis investigativo sobre el clima de la empresa y la repercusión en tanto al desempeño de profesores en Ecuador. Estudio tuvo hallar dicha relación de estas variables. Su investigación fue tipo cualitativa y cuantitativa con un estudio transversal. Los resultados se obtuvieron mostraron que en nivel promedio de clima se localiza en 98.8% y el porcentaje restante de 1.3 % se valora en nivel alto, en conexión con la siguiente variable, que es el desempeño laboral, se mostró que el 28.75 tienen un nivel excelente, asimismo 68.75% en nivel muy bueno y por último 2.50% en un nivel bueno.

Así mismo; Puitiza (2020) realizó una investigación alusiva al clima organizacional y el desempeño de la Micro Red de Salud en Bagua. La finalidad radicaba en detallar la relación estas ambas variables. Por eso de tal manera se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, Los resultados que se obtuvieron mostraron que en nivel regular el clima organizacional se encuentra en 47%, en cuanto porcentaje inadecuado un 28% y 25% en un nivel adecuado, en relación de la siguiente variable ya mencionada, se mostró que el 15% manifiestan un nivel adecuado, 71.7% un valor regular y 13.02 % un nivel inadecuado.

En el ámbito local, Henostroza (2022) realizó una investigación referente al clima de la organización y el desempeño de socios de la Muni en Ancash. De cual su finalidad de la investigación fue hallar la relación entre las variables. Se trabajó enfoque cuantitativo, con un no experimental, bajo un corte transversal correlacional. Los resultados demostraron que en cuanto al clima el 45% tienen un nivel medio, 40% indican formalmente alto, y solo un 15% un bajo. Respecto al desempeño laboral un 45% manifiestan un nivel medio, 47.5 % nivel alto y 7.5% un nivel bajo.

Así mismo, Vásquez (2020), realizó una investigación alusiva al clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de entidad financiera en la ciudad Chimbote. Radica detallar su relación entre las variables mencionadas. Su investigación tuvo un diseño no experimental de base correlacional transeccional. Se concluyó que en un nivel bajo se encuentra 34.4 %, en un nivel medio 38.4%, 27.2% en un nivel alto. Respecto al desempeño el nivel bajo fue de 30.4%, tanto en un nivel medio fue de 40.8% y por último el nivel alto se declara un 28.8%.

También, Tomasine (2019) realizó una investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de colaboradores de la Municipalidad Acochaca localizado Ancash. Por finalidad captar el impacto que enfoca una variable en la otra. De esta manera trabajó bajo un carácter cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. Las conclusiones fueron: Los trabajadores encuestados manifestaron un valor regular a 20 % en clima y 80% en un nivel favorable. En base al desempeño un nivel alto a 92% y un nivel medio a 8%.

Por otro lado, Rengifo (2019) realizó una investigación referente al clima organizacional y la influencia en el desempeño de los colaboradores en la zona de transportes de la compañía Doil International ubicado en Chimbote, la finalidad fue determinar la relación de las variables. Se basó tipo descriptivo correlacional, con un carácter cuantitativo de corte transversal y en un no es experimental. Entre los principales hallazgos se evidenció que el 60% opina que su clima es muy desfavorable, el 30% mostro que el clima es desfavorable, un 5% opina que el clima es regular y por último 5% manifiesta que es favorable. Por parte del desempeño el

60% manifiesta un desempeño muy bajo, el 25% un nivel de desempeño bajo, un 10% indica un desempeño regular y un 5% manifiesta un alto.

Asimismo; se presentan las teorías de la primera variable clima organizacional, donde está fundamentada por distintos autores. Por su parte, Bordas (2016), hace mención que, el clima organizacional se expone al entorno del trabajo, el cual se caracteriza por una agrupación de periodos tangibles e intangibles que se observan en la organización en cuestión de manera relativamente estable, los cuales influyen en la actitud y comportamiento participantes y, por ende, prevalece en base al desempeño de la organización. Así también, a Koys y DeCottis (1991), mencionan que el clima organizacional se refiere a la impresión colectiva de experiencias y conocimientos de los empleados en la organización en términos de autonomía, confianza, cohesión, apoyo, presión, reconocimiento, innovación y equidad. Para los autores, Williams et al. (2018); Ehrhart (2014); Glisson (2011); Zohar y Hofmann (2012); Eisenberger et al.,(1986) manifiestan que el clima organizacional percibe arduamente como una gran guía o moderador ante el panorama del desempeño laboral, dicho panorama influye muy significativamente en los medios conductuales, técnicamente de los mismos empleados, todo ello quiere decir que el clima organizacional establece la manera en que el empleador distingue y al mismo tiempo percibe su labor, productividad y satisfacción. Otro autor como Salazar y Serpa (2015) refieren que el clima es un entorno característico donde los trabajadores tienen vivencias diarias donde aquellas características son un conjunto de conductas de los subordinados que es originado por las acciones del ejecutivo y sus condiciones, preferencias, habilidades y valores organizacionales percibidos. Se puede indicar que las conductas de los empleados no es el efecto de factores organizacionales, sino cómo los empleados perciben esos factores, además, las empresas deben crear una determinada atmósfera de trabajo, este ambiente creado ayudara a mejorar el comportamiento de algunos empleados.

El clima organizacional está compuesto por ocho dimensiones, según Koys y DeCottis (1991), la primera dimensión es la autonomía, se percibe del empleado en la responsabilidad y la determinación de el mismo que es necesaria en tomar decisiones en la relación a todos los métodos del trabajo. Como segunda dimensión está la cohesión, hace referencia que son las conexiones entre los colaboradores

en el interior de la empresa, la realidad de una atmósfera de confianza y conveniencia, ayuda de forma material en la realización de las tareas. En tercera dimensión está la cooperación y apoyo, manifiestan que es la tolerancia de los miembros hacia el comportamiento institucional, incluido el aprendizaje de los errores sin temor a represalias por parte de superiores o colegas. Como cuarta dimensión se encuentra el reconocimiento, se percibe en los empleados de la organización donde son recompensados en función de su contribución a la empresa. En la quinta dimensión se tiene a la innovación, es mantener una mente abierta para obtener beneficios, también conlleva ser imaginativo y aceptar distintas formas de trabajo, en donde tenga limitada experiencia. Como sexta dimensión esta la equidad, se basa en la organización mediante políticas y reglas justas y claras para los empleados. La séptima dimensión es la confianza, es una situación que activa, dirige y sostiene el comportamiento humano para lograr un meta específico, también genera un deseo lo que motiva a una persona a tomar ciertos actos buenos y apegarse a ellas. Como octava y última dimensión está el liderazgo, se refiere a la naturaleza favorable de las percepciones de los empleados sobre las actividades y el desempeño de las tareas que son importantes en la organización, de manera que influye en grupos específicos para lograr un conjunto de objetivos predeterminados. En ese sentido se puede acotar que las dimensiones expuestas por el autor son esenciales para obtener un diagnóstico eficaz con respecto al clima de cada organización, las empresas hoy en día necesitan empleados que sean autónomos, que trabajen con equidad y seguridad, por eso, estas características ayudan al empleado a mejorar su impresión colectiva y experiencias.

Asimismo, el siguiente autor compone también las ocho dimensiones para el clima organizacional, según Bordas (2016), la primera dimensión es la autonomía, se manifiesta en el nivel en que los individuos de la organización sienten potestad en tomar dichas decisiones y resolver inconvenientes dentro de ella sin decir nada a sus superiores, en términos más generales, esto conlleva el nivel en que se alienta a los individuos a confiar en sí mismos y tomar las iniciativas. Como segunda dimensión está la cohesión, indica es la medida en que los miembros perciben que el proceso de trabajo está bien organizado, coordinado, claro y eficiente, sin excesivas restricciones organizacionales o burocracia. En la tercera dimensión sostiene que la cooperación y apoyo se basa en que los miembros experimentan

un buen ambiente en la organización que es amigable, cálido y apoya su desarrollo en la organización. Como cuarta dimensión se encuentra el reconocimiento, se observa sobre el nivel en que los empleados de la entidad reciben una agnición considerada a sus labores y su participación a la entidad. En la quinta dimensión se tiene a la innovación, se basa en que los participantes perciben la aceptación de expresar e implementar nuevas ideas, métodos y procedimientos, y en general, la aceptación de la creatividad y el cambio, la aceptación de los riesgos asociados a ello. Como sexta dimensión esta la equidad, se plasma en que los subordinados de la institución creen que los hábitos y políticas de la organización son transparentes, justas y no arbitrarias, en particular con respecto a las evaluaciones del desempeño y las casualidades de ascenso. La séptima dimensión es la confianza, se basa en que los subordinados impactan un deseo que dirige a las conductas organizacionales, del cual las empresas también valoran y motivan el buen desempeño y la excelencia en la producción, lo que genera involucramiento en las actividades. Como octava y última dimensión está el liderazgo indica que tiende a influir y organizar las tareas a otras personas, para ello la organización distingue a los ciertos líderes, tanto en cómo se comportan y cómo se relacionan con otros empleados. Entonces, este conjunto de rasgos ayuda a fortalecer el clima organizacional, las empresas deben propiciar la creación de un buen clima para fortalecer el comportamiento.

Así mismo clima organizacional en su teoría Luthans (1998), menciona que el clima organizacional surgió posteriormente al momento cúspide de la revolución industrial y por lo tanto surgió de la búsqueda de acciones que incrementaran la mejora de las condiciones de trabajo, así como determinaran el desempeño y el rendimiento de los individuos que laboraban principalmente en las empresas, el clima organizacional fue desarrollado para ayudar a las organizaciones a lograr una excelencia cada vez mayor en el acceso a los servicios que da como resultado la mejora de las personas en el entorno para el que fueron diseñadas. Por otro lado, se tiene a la teoría de Rensis Likert, donde, Likert (1968), manifiesta que las conductas que presentan los empleados va depender de gran escala con el comportamiento administrativo y también directamente con las condiciones de la organización de los mismos. Para ello confirma que las conductas o reacciones estarán relacionadas por la percepción, del cual existen diversos factores que

logran influir radicalmente en la percepción en este caso del clima organizacional, como factores o parámetros enlazados a la tecnología, la postura jerárquica que el empleado puede ocupar y la remuneración que percibe.

Como segunda variable; el desempeño laboral, el autor Chiavenato (2000) menciona que desempeño es la búsqueda un objetivo determinados o fijados por parte de un empleado; es una estrategia personal para lograr un objetivo. Por otro lado, Robbins (2013), indica que, el desempeño laboral es un mecanismo que hace referencia si una organización triunfa en el resultado de las responsabilidades o funciones de objetivos y trabajos. Para los autores Campbell (1990); Motowidlo y Van (1994), da a manifestar con su conceptualización de que el desempeño tanto laboralmente se puntualiza como valor general esperado de una empresa para eventos de comportamiento discretos producidos por un empleado durante un período de tiempo estándar. Asimismo, el autor Palaci (2004), menciona desempeño laboral da en focalizar que es su esfuerzo que se inclina directamente a la aportación hacia una organización, referente a variados acontecimientos de conductas del empleado. Entonces, es importante tener claro que para una organización el recurso más importante es el colaborador, por ello, para que los trabajadores manejen un buen nivel de desempeño, es esencial que se sientan cómodos en su ambiente laboral.

Según el autor Robbins (2013), indica cuatro dimensiones como primera dimensión se tiene a capacidad laboral sostiene que son acciones realizadas por un asociado en una institución que avanzan en la trayectoria de su campo de trabajo, conocimientos y talentos o inteligencia el trabajador. El desenvolvimiento es la segunda dimensión, hace referencia que el desenvolvimiento es contribuir a la capacidad de mejorar a los colaboradores mediante la distribución instantánea y asequible de habilidades y capacidades mejoradas de las que los colaboradores aprenderán, creando bienestar social. La tercera dimensión es la eficacia dice cómo hacer bien el trabajo, lo que significa que se establecerán procedimientos para que la organización pueda obtener sus objetivos. Brinda efectivamente una oportunidad para evaluar el desempeño de cada socio. La cuarta y última dimensión es perfil del trabajador argumenta que, a través de su comportamiento y carácter, que prepara a sus asociados en la organización, su actitud es específica a su edad,

género y compromiso con la organización. Según lo expuesto las diversas dimensiones ayuda en la gestión del desempeño, estos rasgos ayudan a mejorar el comportamiento laboral de una persona con el fin puedan mejorar el trabajo eficiente, con calidad y liderazgo.

Asimismo, el siguiente autor compone también cuatro dimensiones para desempeño, según Chiavenato (2000), la primera dimensión es la capacidad laboral tiene su propia personalidad, habilidades y limitaciones. Trabajar juntos para superar sus limitaciones y ampliar sus oportunidades requiere que las personas trabajen juntas para lograr mejor sus objetivos. La segunda dimensión es el desenvolvimiento, involucra estar comprometidos debido que optimizan el desarrollo de competencias y habilidades a través de una comunicación directa y abierta. Deducimos que aquellas manifestaciones conductuales esto logra atribuir a la mejora del desempeño dado que se desarrolla las tareas relacionadas y contribuye a cumplir sus objetivos organizacionales y también a su excelencia personal. Nuestra tercera dimensión la eficacia técnica reglamentaria para lograr resultados, es decir, hacer uso de los recursos para simplificar el alcance de las metas. Y por último la cuarta dimensión que es el perfil del trabajador es la evaluación de los comportamientos según perspectiva de las capacidades para así determinar los planes de evaluación y desarrollo. En este sentido, el desenvolvimiento de los trabajadores influye en las características mencionadas, estas ayudan a mejorar los procesos y tener una ventaja competitiva para la organización. Los colaboradores deben de comprender que deben de tener la capacidad de desarrollar y culminar un trabajo de manera productiva.

Como parte de las teorías, el autor Coulter (2000) hace referencia que, para ver qué tan exitosa debe estar una organización se debe seguir un trascurso de evaluaciones para que sean evaluadas esto se basa en el monitoreo de los individuos en general a un grado organizacional, para ello también se debe medir dicho desempeño para así se pueda lograr a las metas y objetivos estratégicos. Asimismo, el autor Campbell (1990), coopera que el desempeño son acciones, de tal manera que está involucrado con las habilidades, conocimiento y los incentivos dado que son elementos esenciales que determinan la dirección. Para Hacker (1994), según los avances de estudio realizados, llegaron a la resolución de que la

teoría del desempeño laboral acata una gran reputación en la psicología del trabajo europea. De naturaleza cognitiva, basada en el enjuiciamiento de información y estrechamente en relación con el comportamiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Para el autor, Padrón (2006) indica investigación aplicada busca orientar dar soluciones a problemas específicos En este estudio se empleó la investigación aplicada dado que pretende mejorar problemas de la empresa en esta cuestión específica.

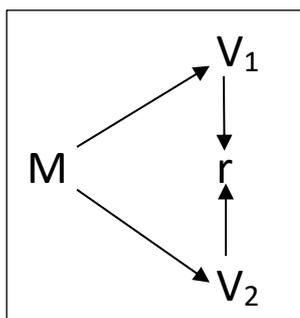
Según Hernández et al., (2003) afirma estudio correlacional ayudara a ver la relación entre dichas variables. Además, mencionan que el estudio descriptivo identifica recolectar información una persona, grupo, etc. El estudio es descriptivo porque se llevó un análisis perjudicial y se observó la muestra estudio y correlacional porque se vio cómo se relacionan ambas variables de estudio.

Para Hernández et al., (2003) el enfoque cuantitativo, comienza con generación de objetivos, hipótesis y permiten evaluar la medición las variables de inicio y final, donde se expresan los resultados y conclusiones. Asimismo; la actual investigación fue cuantitativo midió y examinó los datos que se recolectó.

3.1.2. Diseño de investigación

Para el autor Hernández et al., (2003) es no experimental dado que no se manipulan de las variables, se observa y se analiza. En la investigación fue no experimental se buscó hallar cómo se desarrollan ambas variables, en su contexto concreto y sin ser alteradas. Según Pérez (2012) afirma que el estudio transversal es la recolección de datas en un tiempo específico, el cual permite la descripción de ambas variables. Asimismo, fue transversal así porque se recolectó y analizó datos en un tiempo definido.

Diseño del estudio



Donde:

M: Trabajadores de la empresa Atracciones Coney Island S.A.C

V1: Clima

V2: Desempeño

r: relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Asimismo, Koys y DeCottis (1991), mencionan que el clima organizacional se refiere a la impresión colectiva de experiencias y conocimientos de los empleados en la organización en términos de autonomía, confianza, cohesión, apoyo, presión, reconocimiento, innovación y equidad.

Definición operacional; la variable fue medida a través de un cuestionario por 26 ítems. Las dimensiones son: Autonomía, cohesión, cooperación y apoyo, reconocimiento, innovación, equidad, confianza, liderazgo. Tendrán respuesta una escala de tipo Likert.

Los indicadores son; responsabilidad, toma de decisiones, atmósfera amigable, ayuda mutua, respaldo, tolerancia, recompensa, promoción, ánimo de asumir riesgos, creatividad, reglamentos claros, oportunidades igualitarias, la libertad para comunicarse, desempeño, funciones y finalización de tareas

La escala de medición será ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Por su parte, Robbins (2013), determina que este es el procedimiento que determina si una empresa está cumpliendo con éxito su función laboral y sus objetivos. A nivel de organización, la medición de desempeño proporciona una evaluación de qué tan bien cada individuo está logrando sus objetivos estratégicos.

Definición operacional; La variable trasladada medidamente un compuesto cuestionario 12 ítems. Las dimensiones son: La capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia, perfil del trabajador. La escala era de tipo Likert.

Sus indicadores que presenta son; habilidades, experiencia, conocimientos, comunicación fluida y abierta, bienestar laboral, las relaciones interpersonales, logro de objetivos, realización de actividades, conocimiento del puesto de trabajo, comportamiento del trabajador, identificación con la empresa y las características.

Ordinal fue la escala de la medición.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población es un conjunto de todos los personajes que portan información sobre el fenómeno es finito o infinito. (Arias, 2006); Es por ello, por lo que la investigación constituida por 40 trabajadores de la Empresa Atracciones Coney Island-Zona Norte.

Además, los criterios de inclusión fueron; colaboradores estables, como: supervisores, jefes de parque, coordinadores, y que sean de las sedes de Chimbote y Trujillo. Por otro lado, en los criterios de exclusión fueron; trabajadores que tienen medio turno, como: operadores que trabajan por time, trabajadores de otras sedes y los nuevos ingresantes.

3.3.2. Muestra

Para el autor, Mejía (2011) sostiene que la muestra esta referida cierta distribución de la población debidamente constituida la cual se realiza el estudio. La muestra en la presente investigación fue censal que incluyó los 40 trabajadores de la Empresa Atracciones Coney Island.

3.3.3. Muestreo

Por su parte Mejía (2011) indica que es la elección un grupo de personas, cuyo objetivo es de determinar las características, para recolección de datos. Para la investigación no se aplicó un muestreo porque se estudió a toda la población, en este caso a los 40 trabajadores.

3.3.4. Unidad de análisis

Fueron los trabajadores de la zona administrativa de Atracciones Coney Island S.A.C de la sede de Chimbote y Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Ayma (1996), Actúa como herramientas recolectar datos que facilitan el proceso de estudio. Se procedió trabajar con la técnica de la encuesta.

Por su parte Chávez (2001) menciona que el instrumento son los recursos que se usa para medir la conducta o atributos. Para así lograr medir las variables se utilizó el cuestionario.

La validación se hizo con 3 expertos, categorizados de acuerdo al nivel de maestría o doctorado, quienes realizaron la calificación y propongan sugerencias si es necesario, con el fin de obtener un instrumento veraz y aplicable.

Para la confiabilidad del instrumento, primero realizó una prueba piloto una muestra que se asemeje a la del presente estudio, resultados fueron procesados a través del alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Para realizar esta investigación se usaron dos variables, clima organización y desempeño laboral, lo cual serán medidas a través de dos instrumentos, lo cual fueron validados por juicios de expertos y se sometió por Alpha de Cronbach para obtener su confiabilidad. Así mismo, se tuvo el permiso al encargado de la empresa para administrar el alcance del recojo de información.

Todos los datos pasaron al programa estadístico SPSS, para obtener las tablas correspondientes de cada dimensión y, manifestar la hipótesis que se encuentra correctamente planteada.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó análisis descriptivo y aplicó el programa SPSS 25.0 Statistics medir el comportamiento de las variables, esto se tuvo a través de la tabulación de la información recolectada, esto servirá para obtener resultados a través de figuras y tablas.

Análisis inferencial nos ayudará a obtener el grado de asociación entre ambas variables, se usará Pearson para decidir si aceptará o rechazará la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Se mantuvo presente aspectos éticos, las cuales son; la autonomía, cada participante decidirá si quiere ser parte de la investigación. La beneficencia estuvo clara en la investigación, para que, con los resultados y el descubrimiento obtenido, se puedan usar para establecer estrategias. La no maleficencia, al momento de recopilar los datos, a las personas que llegamos a encuestar se mantuvo en estado de anonimato, con el fin de que las contestaciones sean totalmente confidenciales. Lo mismo se aplicó para todos, dado que la justicia fue transparente con el fin de obtener respuestas adecuadas (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Pruebas de normalidad entre clima organizacional y desempeño laboral

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,744	40	,005
Desempeño laboral	0,699	40	,005

Nota. Elaboración propia

En el análisis realizado las variables clima organizacional y desempeño laboral se valoriza con un $(p=0,000) < 0,05$; dado que, se rechaza la H_0 , los datos analizados ya presentados no persiguen una distribución normal, nos demuestra que califica de gran significancia que para lograr conseguir la relación de ambas variables se planteará la prueba no paramétrica de este estadístico.

Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

H₁: El clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

H₀: El clima organizacional no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

Tabla 2

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

		Correlaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.885**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

Nota. Elaboración propia

En el análisis realizado, un estadístico de Rho de Spearman = 0.885, nos plasma que existe una correlación positiva muy fuerte entre variables. Asumiendo la hipótesis de investigación de que el clima organizacional tiene una relación de gran significancia con el desempeño en Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

Tabla 3

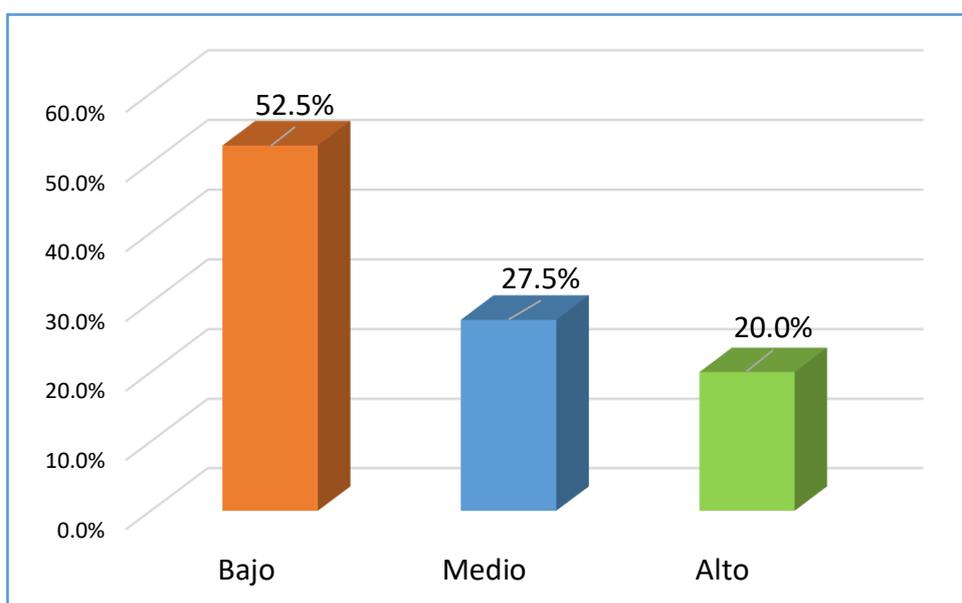
Distribución de los colaboradores según el nivel de clima organizacional

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	52,5%
Medio	11	27,5%
Alto	8	20,0%
Total	40	100,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Porcentaje de niveles para la variable clima organizacional



Nota. Elaboración propia

En el análisis realizado ha identificado que el 52,5% (21) de los socios cree que el clima organizacional está en un mal nivel, es decir, los empleados sienten falta de autonomía, confianza, cohesión, apoyo, reconocimiento, innovación y equidad.

El 27,5% (11) de los socios internos creían que el clima organizacional estaba en un nivel regular, mientras que el 20% (8) de los socios comerciales creían que el clima organizacional estaba en un buen nivel, es decir había sentido común entre la política, la práctica organizacional y el clima organizacional y medidas relacionadas con la experiencia de los empleados.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

Tabla 4

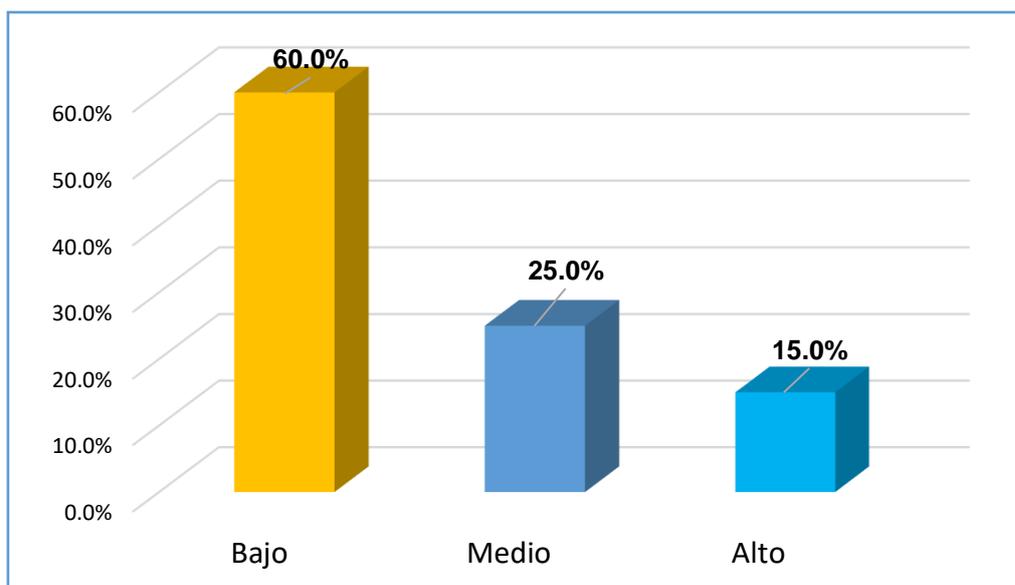
Distribución de los colaboradores según el nivel del desempeño laboral

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	60,0%
Medio	10	25,0%
Alto	6	15,0%
Total	40	100,0%

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Porcentaje de niveles para la variable desempeño laboral



Nota. Elaboración propia

La tabla 4 y la figura 2 muestran que el 60% (24) de los empleados tienen un bajo desempeño en el trabajo, lo que significa que no están cómodos en su entorno laboral porque la organización persigue objetivos diferentes. El 25% (10) de los empleados perciben su desempeño laboral en un nivel medio, el 15% (6) de los empleados perciben su desempeño laboral en un nivel alto, es decir, que encuentran el

entorno adecuado para optimizar su funcionamiento y lograr las metas establecidas.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

H₁: El liderazgo tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

H₀: El liderazgo no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral

		Correlaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,902**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Elaboración propia

En el análisis realizado muestra que el valor estadístico Rho de Spearman = 0.902, que presentan, correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, a lo que confirma la existencia de una relación la hipótesis de investigación de que el liderazgo se relaciona con el desempeño de los colaboradores en la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la dimensión cooperación y apoyo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

H₁: La cooperación y apoyo tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

H₀: La cooperación y apoyo no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión cooperación y apoyo y desempeño laboral

		Correlaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cooperación y apoyo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,677** 0,000 40

Nota. Elaboración propia

En el análisis realizado, con el estadístico de Spearman= 0,677; nos prevalece que si existe una correlación positiva considerable entre la dimensión de cooperación y apoyo y variable dependiente. Es por ello que hay una aceptación en la hipótesis, cooperación y el apoyo tienen una relevancia importante en el desempeño laboral de los colaboradores de Atracciones Coney Island Zona Norte.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

H₁: El reconocimiento tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

H₀: El reconocimiento tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión reconocimiento y desempeño laboral

		Correlaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,760**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Elaboración propia

Tabla 7 muestra valor estadístico Rho de Spearman = 0.760, dado que logra interpretas que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y la nombrada variable. Aceptamos la hipótesis que el reconocimiento guarda relación significativa con el desempeño de los colaboradores en la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre la dimensión innovación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

H₁: La innovación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

H₀: La innovación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión innovación y desempeño laboral

Correlaciones		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Innovación	Coefficiente de correlación	,818**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40

Nota. Elaboración propia

El análisis realizado plasma con el estadístico Rho = 0,818 de Spearman, logramos concluir que si existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y la nombrada variable. Es por ello, aceptamos la hipótesis de investigación de que la innovación se correlaciona en paralelo con el desempeño laboral de los colaboradores de Atracciones Coney Island Zona Norte.

V. DISCUSIÓN

Se realizó el estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral Atracciones Coney Island, donde el objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022. Asimismo, hoy en día la situación se vio afectada por el estrés actual, las remuneraciones bajas, desmotivación entre otros factores y distintos sectores, por ello vemos que el clima organizacional acata un escenario fundamental en el desempeño de las funcionales laborales. En base a este estudio, se manifestaron distinguidos objetivos que lograron ser muy evaluados y a la vez llegar a examinarlos debido que en la base de resultados se calificaron diversos indicadores que se llevó a permitir el estudio descriptivo. Así también en el transcurso surgieron limitaciones que es importante tener en cuenta. Asimismo, se presentaron diversos civilizadores y desafíos al lograr encontrar tanto los artículos que plasmaron y abordaran las variables de esta investigación, dado que tuvimos la posibilidad de haber sido afectada para los hallazgos. Por otra parte, se presentó de gran relevancia la escasez de diversas bibliografías tanto a la actualidad de relación de bases teóricas aquellas variables del tema.

Según el análisis ya presentado por nuestra investigación dado de la hipótesis general se visualiza haber obtenido resultados inferenciales $Rho = 0.885$, donde existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables, por tanto, se acepta la da que mencionar que el clima tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores. Estos resultados se corroboran con la investigación realizada por Chanca (2022) quien realizó un estudio con la finalidad de encontrar el nivel de relación entre ambas variables. La presentación de dichos resultados que se obtuvieron fueron un $R=0.631$ (correlación positiva considerable), además se obtuvo una significancia de 0.000, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación, de que si existe relación entre las variables estudiadas. Por su parte, Bordas (2016), hace mención que, el clima organizacional se expone al entorno del trabajo, el cual se caracteriza por una agrupación de periodos tangibles e intangibles que se observan en la organización en cuestión de manera relativamente estable, los cuales influyen en la actitud, por ende, en el desempeño

de la organización. Dado en común comprender que, se puede clima organizacional es un factor importante que ayuda aplicar evaluaciones de mejora en el desempeño laboral, asimismo; concluimos que un llevar a cabo un apropiado clima organizacional propicia un alto rendimiento en el desempeño en los empleados que laboran la la empresa mencionada.

Con lo que corresponde en primera hipótesis específica plasmada se logró obtener resultados inferenciales del cual manifiesta un Rho de Spearman = 0.902, es decir que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación es decir que el liderazgo Estos resultados permiten corroborar con la investigación realizada por Chagray et al. (2021), donde por objetivo hallar la relación entre las variables mencionada. Los resultados que se obtuvieron fueron donde es cierto, que al R fue 0.373 lo que indica que su relación positiva baja, y el p fue menor que 0.000 lo que le permitió aceptar su hipótesis y si hubo relación entre la dimensión liderazgo y la variable. Así también, Calvache (2014) menciona que, el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicar del liderazgo. Es por ello, que el impacto que puede tener una persona con técnicas de liderazgo, pude mejorar en su ambiente laboral y obtener buenos resultados de la empresa.

A través de la segunda hipótesis específica planteada con la prueba de correlación Rho de Spearman = 0.677, es decir existe una correlación positiva considerable entre la dimensión cooperación y apoyo y la variable desempeño laboral. Así también, Achote et al. (2022), lo corrobora que aquel autor también obtuvo la perspicacia de analizar las variables de estudio en base que logro como resultados índices similares al estudio realizado. El nivel de significancia de p valor que se obtuvo fue de 0.000. El Rho de Spearman fue 0,930 por lo que se puede interpretar que la correlación es positiva muy alta. Es así como se logró aceptar la hipótesis de investigación, donde, se reafirma que, si existe Así mismo, con base a Bordas (2016), manifiesta que dichos miembros experimentan un buen ambiente en la organización que es amigable, cálido y apoya su desarrollo en la organización. Entonces, vemos que dicha dimensión de cooperación y apoyo si es un factor clave en el clima organizacional dado que refuerza el compromiso.

El análisis correspondiente en base a nuestra la tercera hipótesis específica planteada con la prueba de correlación de Spearman = 0.760, se logro diferenciar que presenta una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral, lo que indica que no existe relación entre la dimensión y la variable. Estos resultados se corroboran con la investigación realizada por Rengifo (2019), la finalidad fue determinar la relación. Esto hace prevalecer que dichos resultados dan a mostrar que el reconocimiento tiene una relación positiva alta ($\rho=0.630$) con el desempeño laboral, además, se vio que la significancia fue menor que 0.05, indicando que si existe relación entre la dimensión y la variable. Por ello Koys y DeCottis (1991), menciona que, el reconocimiento se percibe en los empleados de la organización donde son recompensados en función de su contribución a la empresa. Entonces, dichas recompensas que reciben los empleados es un totalmente un factor clave en el desempeño laboral, al realizar sus laborales en beneficio a las metas cumplidas de la empresa.

En análisis de la cuarta hipótesis específica planteada se ha obtenido resultados inferenciales Rho de Spearman = 0.818, lo que sugiere, que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión innovación y la variable desempeño laboral. Así es por ello que logramos alcanzar de que si se acepta la hipótesis de tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores. Por su parte, Canales et al. (2021), realizaron una investigación con la finalidad del estudio fue hallar la relación que prevalece entre ambas variables. Se concluyó que la relación de la dimensión innovación y la variable desempeño, además, ρ fue igual a 0.648, reflejando una relación positiva moderada, con todo ello, se concluyó que se debe de aceptar la hipótesis de investigación. Por ello se precisa que la innovación logra relacionar con el desempeño, afirmando que las organizaciones son de mejora en todos los canales de las organizaciones de todos los niveles con el fin de tener un buen desempeño esto para el logro de los objetivos

En conclusión, estos resultados resaltan que el desempeño laboral tiene una vinculación en base al clima organizacional. Asimismo, es importante entender que el clima de la organización va de la mano con las características de las funciones a desempeñar y los factores del trabajador, las cuales ejecutan en combinación con componentes lo que demuestran el verdadero desempeño laboral.

El impacto de tener un agradable clima puede tener una exposición alta. En resumen, comprender dicha relación es idóneo dado que complementa y refuerza el gran compromiso de los empleados al realizar un trabajo bueno y eficiente, en el cual se logren las grandes objetivos y metas laborales en los trabajadores de la empresa Atracciones Coney Island.

VI. CONCLUSIONES

1. En perspicacia a los resultados ya plasmados con anterioridad de los cuales se obtuvieron se concluye que el objetivo general fue alcanzado, donde los resultados indican el coeficiente de 0.885 entre las variables y el nivel de significancia (0.00) <0.001 , rechazando la hipótesis nula. Finalmente podemos presenciar que; a mejor clima organizacional mayor será el desempeño, esto significa que; se debe trabajar más los factores internos como la comunicación, la cultura, la motivación para mejorar el desempeño.
2. Considerando que el tercer objetivo específico, una correlación positiva muy fuerte en la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral (0.902,). De esta manera se concluye que el liderazgo y desempeño laboral, son los que tienen buena relación ya que gracias al líder los colaboradores hacen que se mejoren en su desempeño esto permitirá trazar los premios de los objetivos de la empresa
3. Asimismo, lo plasmado que el cuarto objetivo específico, se encontró una correlación positiva considerable entre la dimensión cooperación y apoyo y la variable desempeño laboral (0.677). Finalmente; se concluye que; a mayor cooperación y apoyo mejor será el desempeño de todos los trabajadores en el entorno de la empresa.
4. Valoramos tener en cuenta el quinto objetivo específico, el cual se obtuvo a través de realizar una prueba estadística inferencial. Los resultados muestran una correlación positiva muy fuerte (0.760). entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral, por lo tanto, se puede afirmar que el reconocimiento tiene una relación con el desempeño. De esta manera se concluye que la dimensión reconocimiento y la variable desempeño presentaron buenas valoraciones que influenciaron a que el colaborador sea reconocido por su buen desempeño
5. Tenemos en cuenta el sexto objetivo específico, Los resultados muestran una correlación positiva muy fuerte (0.818) entre la dimensión innovación y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island Zona Norte. Finalmente; se concluye que los factores externos, asumir riesgos y creatividad son pilares importantes para que mejore el desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente general de ATRACCIONES CONEY ISLAND, planificar talleres sobre la comunicación, relaciones interpersonales involucrando a todos los colaboradores de todas las áreas con fin de que puedan perfeccionar tanto el clima como el desempeño laboral.
2. Se le recomienda al gerente general la empresa ATRACCIONES CONEY ISLAND, establecer capacitaciones y programas enfocados al desarrollo del liderazgo diagnosticado en los trabajadores, así también identificar sus habilidades blandas y descubrimiento de diversos estilos de liderazgo.
3. Se indica al gerente general de la empresa ATRACCIONES CONEY ISLAND, aplicar de manera formal, estratégicamente actividades de confraternidad, con el fin de afianzar conexiones entre los empleados de la empresa para así mantener el clima organizacional de tal manera que le ayude a elevar su desempeño.
4. Se sugiere al gerente general de la empresa ATRACCIONES CONEY ISLAND, implementar estrategias organizacionales de desempeño laboral, para los colaboradores de la empresa, mediante las capacitaciones que alimente la mente de nuevos conocimientos y propuestas de valor para aportar a la innovación de hoy en día. Por otro lado, que los agentes superiores ayuden a motivar la innovación dentro de la organización y puedan identificar los conocimientos de gestión y nuevas ideas.
5. Se sugiere con respecto al gerente general de la empresa ATRACCIONES CONEY ISLAND, poner en marcha un proyecto de evaluación de clima, en base a los indicadores, asimismo que se logre identificar si el clima que brinda la empresa sea la adecuada, con la finalidad de verificar si colaborador se encuentra motivado y si se entrega reconocimientos por el buen desempeño. A su vez buscar innovar para cambiar aspectos de herramientas de trabajo que un realiza en su día a día, esto permitirá que el colaborador pueda experimentar nuevas actividades y estén dispuestos a los cambios

REFERENCIAS

- Achote, C., Tunja, C., y Montero, Y. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC)*. *Investigación, Tecnología e Innovación*, 14(15),32–57. <https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434>
- Adriazen, X. (2021) *Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de servicio al cliente de un supermercado de Chimbote, 2021*. [Tesis para obtener el grado de Maestro, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88529>
- Aldaz, Q., Alvarado, T., y Castro, R. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Andina. (20 de agosto de 2020). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. [5º. ed.] Caracas - Venezuela: Episteme
- Arias, F. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación* (3a ed.). Caracas: Episteme.
- Ayma, G. (1997). *Aulas de laboratorio usando material experimental conceptual*. Instituto de Física y Facultad de Educación. Universidad de Sao Paulo.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. España: Pearson Educación. https://www.academia.edu/29863132/libro_gestion_estrategica_del_clima_laboral_
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in in industrial and organizational psychology*. Handbook of industrial and organizational psychology, 687-732

- Canales, A., López, J., y Napán, A. (2021). organizational climate and work performance during Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria. Koinonia*, 124-142. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>.
- Calvache, J. (2014). El clima organizacional y su incidencia en el trabajo en equipo de la empresa de productos lácteos el paraíso de la ciudad de Salcedo. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 1.* (pp. 687-732). 2ª edición.
- Chanca, J. (2021). eficiencia del clima organizacional y desempeño laboral del instituto de educación superior tecnológico del ejército. *Revista Scientific*, 6(22),270–290. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Chagray, A., Ramos, Y., Neri, H., Maguiña, L y Hidalgo, A. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana*. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>
- Chiavenato, E. (2000) *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>.
- Coulter. (2000). *Cuadernos de administración*. Mexico: Pearson.
- Ehrhart MG, Aarons GA, Farahnak LR. Assessing the organizational context for EBP implementation: the development and validity testing of the implementation climate scale (ICS). *Implement Sci.* 2014;9:157. <https://doi.org/10.1186/s13012-014-0157-1>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

- Gallardo, M., Herrán, J. y Carrera, G. (2019). *Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial*. Retos de la Ciencia, 3 (6), pp. 26-44. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263/139>.
- Guevara, D. (2019). *El Clima laboral y su incidencia en el rendimiento de los profesores de la unidad Educativa 19 de septiembre del Cantón Salcedo*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31041/1/1805205844%20Diego%20Alejandro%20Guevara%20Hidalgo.pdf>
- Gestión. (03 de junio del 2019). *¿Cómo evitar que sus empleados estén mentalmente ausentes en el trabajo?* <https://gestion.pe/economia/management-empleo/evitareempleadosestenmentalmente-ausentes-nnda-nnlt-268974>
- Glisson C, Green P. Organizational climate, services, and outcomes in child welfare systems. *Child Abuse Negl.* 2011;35:582–91. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2011.04.009>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6^{ta} ed.) McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2003). *Metodología de la investigación* (5^{ta} ed.). México: McGraw-Hill.
- Henostroza, E. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad distrital de la Región Ancash, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95723/Henostroza_JE-SD.pdf?sequence=1
- Hacker, W. (1994). *Action theory and occupational psychology*. Alemania: Ther German Journal of Psychology
- Huaraz en línea. (22 de diciembre de 2021). *Fomentando la diversidad y la inclusión: lideresas de UTP y sector privado compartieron experiencias*.

<https://www.huarazenlinea.com/noticias/utp/22/12/2021/fomentando-la-diversidad-y-la-inclusion-lideresas-de-utp-y-sector-privado>

Jiménez-Gamboa, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato* [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato] Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31974>.

Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación

Koys, D. y DeCottis, T. (1991). *Inductive measures of psychological climate*. California. Ed. Human Relations.

Márquez, M., Salazar, A., y López, C. (2015). *Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. un estudio empírico. un estudio empírico*. HOLO, 308-320. <https://www.redalyc.org/pdf/4815/481547178026.pdf>

Mejía, E. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*.

http://biblioteca.unach.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=14468

Motowidlo, S. y Van, J. (1994). *Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance*. Naciones Unidas. 475-480.

Novoa, V. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*. [Tesis para optar el grado de Maestro, Universidad San Pedro] <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14861>

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao: Ediciones Deusto

Luna, Y., y Mamani, E. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del palacio municipal Jacobo Hunter–Arequipa 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín] <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8579/TSlucaym2.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. 8th Edition, Irwin McGraw-Hill, Boston.

- Miranda, E. (2008). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Editorial Gráfica.
- Padrón, J. (2006). *Investigar, reflexionar y actuar en la práctica docente*. <http://padron.entretemas.com/InvAplicada/index.htm>
- Palaci. (2004). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Educacion.
- Palacios, D. y Loli, A. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí-Ecuador*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989?show=full>
- Pérez, I. (2012) *Metodología de la investigación*. Editorial Klik
- Puitiza, M. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de Salud Bagua Grande. 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <http://52.9.121.169/bitstream/handle/20.500.14077/2305/Puitiza%20Lucano%20Clarita%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rengifo, F. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de transportes de la empresa Doil International SAC de Chimbote, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34975/Rengifo_CFM.pdf?sequence=1
- Robbins, S. y Timothy, J. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición Pearson Educación S.A. de C.V. México.
- Schneider, B., y Barbera, K. (2014). *The Oxford handbook of organizational climate and culture*. New York: Oxford University Press.
- Tomasine, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Áncash*. [Tesis de grado, Universidad Santiago Antúnez de Mayolo].

http://www.repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Cesar Vallejo. (2020). *Resolución de consejo universitario n° 0262-2020/ucv. Trujillo.*

Ulloa, N. (2021). Estrés y desempeño laboral del personal técnico farmacéutico de team Farmahorro Chimbote – 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75071/Ulloa_MNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uria, C. D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ecuador. Universidad técnica de Ambato. facultad de ciencias empresariales

Vásquez, K. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una entidad financiera de Chimbote 2020.* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78579/V%C3%A1squez_SKJ-SD.pdf?sequence=1

Williams, N.J., Ehrhart, M.G., Aarons, G.A. *et al.* Linking molar organizational climate and strategic implementation climate to clinicians' use of evidence-based psychotherapy techniques: cross-sectional and lagged analyses from a 2-year observational study. *Implementation Sci* **13**, 85 (2018). <https://doi.org/10.1186/s13012-018-0781-2>

Zohar D, Hofmann DA. Organizational culture and climate. In: Kozlowski SWJ, editor. *The Oxford handbook of industrial and organizational psychology.* Oxford: Oxford University Press; 2012. p. 643–66.

ANEXOS

Anexo 1. Cuadro de operacionalización de variables; Clima organizacional y desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Koys y DeCottis (1991), mencionan que el clima organizacional se refiere a la impresión colectiva de experiencias y conocimientos de los empleados en la organización en términos de autonomía, confianza, cohesión, apoyo, presión, reconocimiento, innovación y equidad.	La variable será medida a través de un cuestionario compuesto por 26 ítems. Las dimensiones son: Autonomía, cohesión, cooperación y apoyo, reconocimiento, innovación, equidad, confianza, liderazgo. Las cuales tendrán como respuesta una escala de tipo Likert, con 5 opciones de respuestas cerradas.	Cooperación y apoyo	Respaldo	Ordinal
				Tolerancia	
			Reconocimiento	Recompensa	
				Motivación	
			Innovación	Asumir riesgos	
				Creatividad	
			Liderazgo	Participación	
				Manejo de conflictos	
Desempeño laboral	Robbins (2013), determinaron que este es el procedimiento que determina si una empresa está cumpliendo con éxito su función laboral y sus objetivos. A nivel organizacional, la medición del desempeño	La variable será medida a través de un cuestionario compuesto por 12 ítems. Las dimensiones son: La capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia, perfil del trabajador. La escala de respuestas será de tipo Likert.	Capacidad laboral	Habilidades	Ordinal
				Experiencia	
				Conocimientos	
			Desenvolvimiento	Comunicación fluida y	
				Bienestar laboral	
				Relaciones interpersonales	
				Logro de objetivos	
				Realización de actividades	

	proporciona una evaluación de qué tan bien cada individuo está logrando sus objetivos estratégicos.		Eficacia	Conocimiento del puesto de trabajo	
			Perfil del trabajador	Comportamiento del trabajador	
				Identificación con la empresa	

Nota: elaboración propia del autor

Anexo 02: Instrumentos.

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022., Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: nadiasarai_02@hotmail.com

Instrucciones: Marcar un aspa (x) la alternativa que Usted Crea conveniente. Se recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

1 NUNCA

2 CASI NUNCA

3 A VECES

4 CASI SIEMPRE

5 SIEMPRE

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
LIDERAZGO					
1. ¿Su jefe toma en cuenta sus ideas?					
2. ¿Su jefe hace participe a todo el equipo orientado al tema de liderazgo?					
3. ¿Usted toma iniciativa para la resolución de conflictos en su área de trabajo?					
COOPERACIÓN Y APOYO					
4. ¿Considero que mi jefe es tolerante y justo ante las peticiones que solicito?					
5. ¿Puedo contar con la cooperación de mi jefe cuando la necesito?					
6. ¿Su jefe le respalda y coopera con el equipo de trabajo de la empresa?					
RECONOCIMIENTO					
7. ¿Cuándo hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización el posible candidato?					
8. ¿Cuenta con alguna felicitación cuando realiza bien su trabajo?					
9. ¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?					
INNOVACION					
10. ¿Su jefe considera que la innovación es un factor de importante para el desarrollo de la empresa?					
11. ¿A mi jefe le agrada que yo intente asumir mi trabajo de distintas formas?					
12. ¿Su jefe valora que el equipo de trabajo aplique nuevas formas innovadoras?					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el clima organizacional
2) Autor Procedencia:	Perú, 2023
3) N° de ítems	12
4) Administración	
5) Duración	20 minutos
6) Población	40
7) Finalidad	Determinar
8) Materiales	Hojas de ítems, lápices.
<p>9) Codificación: <i>Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones:</i> I. Liderazgo con 03 ítems (1, 2, 3,) II. Cooperación y apoyo con 03 ítems (4, 5, 6), III. Reconocimiento con 03 ítems (7, 8, 9), IV. Innovación con 03 ítems (10, 11, 12). Para obtener la puntuación en cada dimensión, se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.</p>	
<p>10) Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la variable clima organizacional en la empresa Atracciones Coney Island, que determina la veracidad de los ítems; es decir, descubrir si los ítems tienen errores, de tal forma se utilizó el Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto ante una muestra similares a la del estudio, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.901$ lo que permite deducir que el instrumento a utilizar es confiable moderadamente.</p>	
<p style="text-align: center;">11) Observaciones:</p> <p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: bajo (12-27); medio (28-43); alto (44-60). Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los estudiantes para efectos del análisis de resultados.</p>	

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Atracciones Coney Island Zona Norte, 2022., Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: nadiasarai_02@hotmail.com

Instrucciones: Marcar un aspa (x) la alternativa que Usted Crea conveniente. Se recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

1 NUNCA

2 CASI NUNCA

3 A VECES

4 CASI SIEMPRE

5 SIEMPRE

N°	ITEMS DE DESEMPEÑO LABORAL	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
	Capacidad laboral					
1.	¿Muestra una predisposición para ejecutar el trabajo?					
2.	¿Realiza el trabajo demostrando iniciativa y compromiso institucional?					
3.	¿Usted cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar tareas propias de su puesto?					
	Desenvolvimiento					
4.	¿Se manifiesta la interacción laboral para ejecutar un trabajo complejo?					
5.	¿Se comunica fluidamente al momento del encuentro con el cliente?					
6.	¿Se tiene una actitud conciliadora ante cualquier mal entendido o reclamo, resultado del trabajo habitual?					
	Eficacia					
7.	¿Realiza las actividades laborales encomendadas en el tiempo estipulado?					
8.	¿Se logran los objetivos establecidos con la realización del trabajo?					
9.	¿Se cumplen indicadores de productividad que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos empresariales?					
	Perfil del colaborador					
10.	¿Para usted para usted es gratificante que el nombre de la empresa este posicionada en el sector?					
11.	¿Usted tiene la disposición o voluntad con relación a los intereses generales de la empresa?					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
12) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el clima organizacional
13) Autor Procedencia:	Perú, 2023
14) N° de ítems	11
15) Administración	
16) Duración	20 minutos
17) Población	40
18) Finalidad	Determinar
19) Materiales	Hojas de ítems, lápices.
20) Codificación: <i>Este cuestionario evalúa cuatro dimensiones:</i> I. Capacidad laboral con 03 ítems (1, 2, 3,) II. Desarrollo con 03 ítems (4, 5, 6), III. Eficacia con 03 ítems (7, 8, 9), IV. Perfil del colaborador con 02 ítems (10, 11). Para obtener la puntuación en cada dimensión, se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las cinco dimensiones.	
21) Propiedades psicométricas: Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la variable clima organizacional en la empresa Atracciones Coney Island, que determina la veracidad de los ítems; es decir, descubrir si los ítems tienen errores, de tal forma se utilizó el Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto ante una muestra similares a la del estudio, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.901$ lo que permite deducir que el instrumento a utilizar es confiable moderadamente.	
22) Observaciones:	
Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: bajo (12-27); medio (28-43); alto (44-60). Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los estudiantes para efectos del análisis de resultados.	

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Validación del instrumento de motivación y desempeño laboral



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Luis Junior Montenegro Príncipe
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, logística, marketing, planeamiento estratégico e investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Rodríguez Uceda Nadia Sarai Rodríguez Detan Kevin
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dentro de una empresa entretenimiento
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 11 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima organizacional

Koys y DeCottis (1991), mencionan que el clima organizacional se refiere a la impresión colectiva de experiencias y conocimientos de los empleados en la organización en términos de autonomía, confianza, cohesión, apoyo, presión, reconocimiento, innovación y equidad

- **Variable 2:** Desempeño laboral



Robbins (2013), determinaron que este es el procedimiento que determina si una empresa está cumpliendo con éxito su función laboral y sus objetivos. A nivel organizacional, la medición del desempeño proporciona una evaluación de qué tan bien cada individuo está logrando sus objetivos estratégicos.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	Cooperación y apoyo	Koys y DeCottis (1991) manifiestan que es la tolerancia de los miembros hacia el comportamiento institucional, incluido el aprendizaje de los errores sin temor a represalias por parte de superiores o colegas.
	Reconocimiento	Koys y DeCottis (1991) se percibe en los empleados de la organización donde son recompensados en función de su contribución a la empresa.
	Innovación	Koys y DeCottis (1991) mantener una mente abierta para obtener beneficios, también conlleva ser imaginativo y aceptar distintas formas de trabajo, en dónde tenga limitada experiencia.
	Liderazgo	Koys y DeCottis (1991) se refiere a la naturaleza favorable de las percepciones de los empleados sobre las actividades y el desempeño de las tareas que son importantes en la organización, de manera que influye en grupos específicos para lograr un conjunto de objetivos predeterminados.
Desempeño laboral	Capacidad laboral	Robbins (2013) sostiene que son acciones realizadas por un asociado en una institución que avanzan en la trayectoria de su campo de trabajo, conocimientos y talentos o inteligencia el trabajador.
	Desenvolvimiento	Robbins (2013) hace referencia que el desenvolvimiento es contribuir a la capacidad de mejorar a los colaboradores mediante la distribución instantánea y asequible de habilidades y capacidades mejoradas de las que los colaboradores aprenderán, creando bienestar social.
	Eficacia	Robbins (2013) hace referencia de como realizar bien el trabajo, lo que significa que se establecerán procedimientos para que la organización pueda obtener sus objetivos.
	Perfil del trabajador	Robbins (2013) hace referencia a través de su comportamiento y carácter, que prepara a sus asociados en la organización, su actitud es específica a su edad, género y compromiso con la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022". elaborado por Rodríguez Uceda Nadia y Rodríguez Detan Kevin en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Clima Organizacional

- Primera dimensión: Cooperación y apoyo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respaldo	¿Puedo contar con la cooperación de mi jefe cuando la necesito?	4	4	4	4
	¿Su jefe la respalda y coopera con el equipo de trabajo de la empresa?	4	4	4	4
Tolerancia	¿Considero que mi jefe es tolerante y justo ante las peticiones que solicito?	4	4	4	4

- Segunda dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa	¿Cuándo hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización el posible candidato?	4	4	4	4
Motivación	¿Cuenta con alguna felicitación cuando realizo bien mi trabajo?	4	4	4	4
	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	4	4	4	4

- Tercera dimensión: Innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asumir riesgos	¿Su jefe valora que el equipo de trabajo aplique nuevas formas innovadoras?	4	4	4	4
Creatividad	¿A mi jefe le agrada que yo intente asumir mi trabajo de distintas formas?	4	4	4	4
	¿Su jefe considera que la innovación es un factor importante para el desarrollo de la empresa?	4	4	4	4

- Cuarta dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación	¿Su jefe toma en cuenta sus ideas?	4	4	4	4
	¿Su jefe hace participe a todo el equipo orientado al tema de liderazgo?	4	4	4	4
Manejo de conflictos	¿Usted toma iniciativa para la resolución de conflictos dentro en su área de trabajo?	4	4	4	4

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Capacidad Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades	¿Muestra una predisposición para ejecutar el trabajo?	4	4	4	4
Experiencia	¿Se cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar tareas propias de su puesto?	4	4	4	4
Conocimientos	¿Realiza el trabajo demostrando iniciativa y compromiso institucional?	4	4	4	4

- Segunda dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación fluida y abierta	¿Se comunica fluidamente al momento del encuentro con el cliente?	4	4	4	4
Bienestar laboral	¿Se manifiesta la interacción laboral para ejecutar un trabajo complejo?	4	4	4	4
Relaciones interpersonales	¿Se tiene una actitud conciliadora ante cualquier mal entendido o reclamo, resultado del trabajo habitual?	4	4	4	4

- Tercera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de objetivos	¿Se logran los objetivos establecidos con la realización de trabajo?	4	4	4	4
Realización de actividades	¿Realiza las actividades laborales encomendadas en el tiempo estipulado?	4	4	4	4
Conocimiento del puesto de trabajo	¿Se cumplen indicadores de productividad que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos empresariales?	4	4	4	4

- Cuarta dimensión: Perfil del trabajador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamiento del trabajador	¿Usted tiene la disposición o voluntad con relación a los intereses generales de la empresa?	4	4	4	4
Identificación con la empresa	¿Para usted es gratificante que el nombre de la empresa este posicionada en el sector?	4	4	4	4



Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior
DNI: 43978959

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Xandder Luis Adrianzen Centeno	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Rodríguez Uceda Nadia Sarai Rodríguez Detan Kevin
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dentro de una empresa entretenimiento
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 8 dimensiones, de 16 indicadores y 26 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima organizacional
Koys y DeCottis (1991), mencionan que el clima organizacional se refiere a la impresión colectiva de experiencias y conocimientos de los empleados en la organización en términos de autonomía, confianza, cohesión, apoyo, presión, reconocimiento, innovación y equidad
- **Variable 2:** Desempeño laboral



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades	¿Muestra una predisposición para ejecutar el trabajo?	4	4	4	
Experiencia	¿Se cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar tareas propias de su puesto? iniciativa y compromiso institucional?	4	4	4	
Conocimientos	¿Realiza el trabajo demostrando iniciativa y compromiso institucional?	3	3	3	INDICADOR PREFERENTE A ÍTEM

• Segunda dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación fluida y Abierta	¿Se comunica con empatía en el momento del encuentro con el cliente?	4	4	4	
Bienestar laboral	¿Se manifiesta la interacción laboral para ejecutar un trabajo complejo?	4	4	4	
Relaciones	¿Se tiene una actitud conciliadora ante cualquier mal entendido o reclamo, resultado del trabajo habitual?	4	4	4	

• Tercera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de objetivos	¿Se logran los objetivos establecidos con la realización de trabajo?	4	4	4	
Realización de actividades	¿Realiza las actividades laborales encomendadas en el tiempo estipulado?	4	4	4	
Conocimiento del puesto de trabajo	¿Se cumplen indicadores de productividad que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos empresariales?	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Perfil del trabajador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamiento del trabajador	¿Se cuenta con la disposición o voluntad con relación a los intereses generales de la empresa?	4	4	4	
Identificación con la empresa	¿El nombre de la empresa y su posición en el sector, es gratificante para mí?	4	4	4	
Características	¿Se internaliza la filosofía de la calidad, en el trabajo que desempeña?	3	3	3	



Mag. Xav de los Luis Arriaza en Conteno

(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N°4.0166110

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartiand et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Juan Francisco Selva Llus</i>	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Rodríguez Uceda Nadia Sarai Rodríguez Detan Kevin
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Dentro de una empresa entretenimiento
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 11 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima organizacional

Koys y DeCottis (1991), mencionan que el clima organizacional se refiere a la impresión colectiva de experiencias y conocimientos de los empleados en la organización en términos de autonomía, confianza, cohesión, apoyo, presión, reconocimiento, innovación y equidad

- **Variable 2:** Desempeño laboral



Variable del instrumento: Clima Organizacional

• Primera dimensión: Cooperación y apoyo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Respaldo	¿Puedo contar con la cooperación de mi jefe cuando la necesito?	4	4	4	
	¿Su jefe la respalda y coopera con el equipo de trabajo de la empresa?	4	4	4	
Tolerancia	¿Considero que mi jefe es tolerante y justo ante las peticiones que solicito?	4	4	4	

• Segunda dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa	¿Cuándo hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización el posible candidato?	4	2	3	
Motivación	¿Cuenta con alguna felicitación cuando realizo bien mi trabajo?	4	4	4	
	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?	4	4	4	

• Tercera dimensión: Innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asumir riesgos	¿Su jefe valora que el equipo de trabajo aplique nuevas formas innovadoras?	4	4	4	
Creatividad	¿A mi jefe le agrada que yo intente asumir mi trabajo de distintas formas?	4	4	4	
	¿Su jefe considera que la innovación es un factor importante para el desarrollo de la empresa?	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Participación	¿Su jefe toma en cuenta sus ideas?	4	4	4	
	¿Su jefe hace participe a todo el equipo orientado al tema de liderazgo?	4	4	4	
Manejo de conflictos	¿Usted toma iniciativa para la resolución de conflictos dentro en su área de trabajo?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Capacidad Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Habilidades	¿Muestra una predisposición para ejecutar el trabajo?	4	4	4	
Experiencia	¿Se cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar tareas propias de su puesto?	3	4	4	"Us. weak."
Conocimientos	¿Realiza el trabajo demostrando iniciativa y compromiso institucional?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación fluida y abierta	¿Se comunica fluidamente al momento del encuentro con el cliente?	4	4	4	
Bienestar laboral	¿Se manifiesta la interacción laboral para ejecutar un trabajo complejo?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Se tiene una actitud conciliadora ante cualquier mal entendido o reclamo, resultado del trabajo habitual?	4	4	4	

• Tercera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de objetivos	¿Se logran los objetivos establecidos con la realización de trabajo?	3	4	4	"del trabajo?"
Realización de actividades	¿Realiza las actividades laborales encomendadas en el tiempo estipulado?	4	4	4	
Conocimiento del puesto de trabajo	¿Se cumplen indicadores de productividad que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos empresariales?	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Perfil del trabajador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comportamiento del trabajador	¿Usted tiene la disposición o voluntad con relación a los intereses generales de la empresa?	4	4	4	
Identificación con la empresa	¿Para usted es gratificante que el nombre de la empresa este posicionada en el sector?	4	4	4	



(Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° 44133312

Dr. Juan Francisco Gallego Luna

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited/2017/otred/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad

Base datos

Sujetos	CLIMA ORGANIZACIONAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2
3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2
4	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	2	3
5	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2
6	3	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2
7	2	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3	1
8	2	3	3	3	1	2	2	2	1	3	3	2
9	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
10	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2

En Perú, Arnold Rodriguez Detan y Nadia Rodriguez Uceda (2023), aplicaron el cuestionario de clima organizacional 10 trabajadores cuyo objetivo era obtener la validez y confiabilidad. De la cual la confiabilidad fue de 0.901

Base de datos de la prueba piloto:

El resultado que se obtuvo de la confiabilidad del instrumento de clima organizacional fue el siguiente:

Tabla 1.

Confiabilidad del instrumento de clima organizacional

Anexo: Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de clima organizacional

+

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.901	12

Tabla 2: 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
Item1	23.80	49.511	.464	.902
Item2	23.80	47.511	.619	.893
Item3	23.30	47.567	.637	.892
Item4	23.40	50.489	.478	.900
Item5	23.90	47.656	.649	.891
Item6	23.90	45.433	.839	.881
Item7	24.10	48.767	.690	.890
Item8	24.10	48.767	.690	.890
Item9	23.60	48.267	.593	.894
Item10	23.70	49.122	.545	.897
Item11	23.70	49.122	.545	.897
Item12	23.60	47.600	.767	.886

Análisis de la confiabilidad:

En la tabla 1 y 2 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de clima organizacional, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se aplicó una muestra piloto a 10 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.901$, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.

Confiabilidad

Base datos

DESEMPEÑO LABORAL										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2
2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2
2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1
1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1
2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	2
2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1
3	1	1	1	3	1	2	1	2	2	3
1	2	1	2	2	1	3	1	3	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3

En Perú, Arnold Rodriguez Detan y Nadia Rodriguez Uceda (2023), aplicaron el cuestionario de clima organizacional 10 trabajadores cuyo objetivo era obtener la validez y confiabilidad. De la cual la confiabilidad fue de 0.932

Base de datos de la prueba piloto:

El resultado que se obtuvo de la confiabilidad del instrumento de clima organizacional fue el siguiente:

Tabla 3.

Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	11

Tabla 4: 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
Item13	20.80	45.956	.712	.926
Item14	20.90	46.100	.746	.924
Item15	21.30	46.456	.816	.922
Item16	20.80	45.289	.767	.924
Item17	20.80	44.844	.804	.922
Item18	21.10	48.989	.628	.929
Item19	20.20	48.844	.768	.925
Item20	21.10	48.989	.628	.929
Item21	20.30	50.678	.540	.933
Item22	20.90	46.544	.708	.926
Item23	20.80	44.844	.804	.922

Análisis de la confiabilidad:

En la tabla 3 y 4 se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario de desempeño laboral, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, se aplicó una muestra piloto a 10 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.932$, concluyendo que el cuestionario presenta confiabilidad por consistencia interna y puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Anexo 5. Base de datos de la aplicación total de la población o muestra

Sujetos	V1: CLIMA ORGANIZACIONAL																V2: DESEMPEÑO LABORAL																	
	D1: Liderazgo				D2: Cooperación y apoyo				D3: Reconocimiento				D4: Innovación				TV1	D1: Capacidad laboral				D2: Desarrollo				D3: Eficacia				D4: Perfil del trabajador				TV2
	1	2	3	TD1	4	5	6	TD2	7	8	9	TD3	10	11	12	TD4		1	2	3	TD1	4	5	6	TD2	7	8	9	TD3	10	11	TD4		
1	4	4	5	13	5	5	4	14	4	4	4	12	4	5	5	14	53	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	10	52	
2	2	3	3	8	3	3	2	8	2	2	2	6	3	3	3	9	31	3	2	2	7	3	3	3	9	2	2	2	6	2	3	5	27	
3	4	4	3	11	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	3	9	41	3	3	4	10	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	8	40	
4	2	2	1	5	1	1	2	4	2	4	1	7	1	1	2	4	20	1	1	2	4	2	2	1	5	1	1	1	3	2	2	4	16	
5	1	1	2	4	2	2	2	6	1	2	3	6	1	2	1	4	20	2	2	1	5	1	1	2	4	2	2	2	6	1	1	2	17	
6	3	2	1	6	1	2	1	4	3	3	2	8	2	1	2	5	23	3	2	3	8	1	2	3	6	3	1	2	6	2	3	5	25	
7	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	5	15	5	4	4	13	55	4	4	3	11	5	5	5	15	3	4	4	11	3	4	7	44	
8	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	3	9	3	2	2	7	31	1	2	3	6	3	2	1	6	1	2	2	5	3	3	6	23	
9	1	1	2	4	2	2	2	6	1	1	1	3	2	2	2	6	19	2	2	1	5	1	1	2	4	2	2	3	7	3	2	5	21	
10	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	5	15	4	4	4	12	52	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	2	8	2	2	4	27	
11	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	2	6	1	1	1	3	19	2	2	1	5	1	1	1	3	2	2	2	6	2	1	3	17	
12	3	3	2	8	2	2	1	5	3	3	3	9	3	2	2	7	29	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	4	11	3	4	7	39	
13	1	2	3	6	3	2	2	7	1	1	2	4	2	3	3	8	25	1	2	3	6	3	2	1	6	2	2	3	7	3	2	5	24	
14	4	4	3	11	3	3	3	9	4	4	4	12	3	3	3	9	41	3	3	4	10	4	5	4	13	4	3	3	10	4	4	8	41	
15	2	2	1	5	1	1	3	5	2	4	1	7	1	1	2	4	21	1	1	2	4	2	2	1	5	1	1	1	3	2	2	4	16	
16	1	1	2	4	2	2	2	6	1	2	3	6	1	2	1	4	20	2	2	1	5	1	1	2	4	2	2	2	6	1	1	2	17	
17	3	2	1	6	1	2	1	4	3	3	2	8	2	1	2	5	23	3	2	1	6	1	2	3	6	3	1	2	6	2	3	5	23	
18	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	5	15	5	4	4	13	55	4	4	3	11	5	5	5	15	3	4	4	11	3	4	7	44	
19	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	3	9	3	2	2	7	31	1	2	3	6	3	2	1	6	1	2	2	5	3	3	6	23	
20	1	1	2	4	2	2	2	6	1	1	1	3	2	2	2	6	19	2	2	1	5	1	1	2	4	2	2	3	7	3	2	5	21	
21	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	5	15	4	4	4	12	52	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	2	8	2	2	4	27	
22	2	2	1	5	1	2	3	6	2	2	2	6	1	1	1	3	20	2	2	1	5	1	1	1	3	2	2	2	6	2	1	3	17	
23	3	3	2	8	2	2	2	6	3	3	3	9	3	2	2	7	30	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	4	11	3	4	7	39	
24	1	2	3	6	3	2	2	7	1	1	2	4	2	3	3	8	25	1	2	3	6	3	2	2	7	2	2	3	7	3	2	5	25	
25	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	5	1	1	2	4	19	2	2	2	6	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	2	16	
26	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	3	9	3	3	3	9	33	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	3	8	3	3	6	31	
27	4	4	5	13	5	4	3	12	4	4	5	13	5	5	5	15	53	5	5	4	14	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	8	49	
28	2	2	1	5	1	1	1	3	1	1	2	4	2	1	2	5	17	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	1	5	1	2	3	15	
29	2	2	1	5	2	2	1	5	1	1	2	4	1	2	1	4	18	2	1	2	5	2	3	1	6	1	2	2	5	2	1	3	19	
30	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	3	2	2	7	30	2	3	3	8	3	2	2	7	2	2	3	7	3	3	6	28	
31	2	2	1	5	1	1	2	4	2	4	1	7	1	1	2	4	20	1	1	2	4	2	2	1	5	1	1	1	3	2	2	4	16	
32	1	1	2	4	2	2	3	7	1	2	3	6	1	2	1	4	21	2	2	1	5	1	1	2	4	2	2	2	6	1	1	2	17	
33	3	2	1	6	1	2	1	4	3	3	2	8	2	1	2	5	23	3	2	1	6	1	2	3	6	3	1	2	6	2	3	5	23	
34	5	5	4	14	4	4	5	13	5	5	5	15	5	4	4	13	55	4	4	3	11	5	5	5	15	3	4	4	11	3	4	7	44	
35	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	3	9	3	2	2	7	31	1	2	3	6	3	2	1	6	1	2	2	5	3	3	6	23	
36	1	1	2	4	2	2	3	7	1	1	1	3	2	2	2	6	20	2	2	1	5	1	1	2	4	2	3	2	7	3	2	5	21	
37	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	5	15	4	4	4	12	52	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	2	8	2	2	4	27	
38	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	2	6	1	1	1	3	19	2	2	1	5	1	1	1	3	2	2	2	6	1	1	2	16	
39	3	3	2	8	2	2	3	7	3	3	3	9	3	2	2	7	31	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	4	11	3	4	7	39	
40	1	2	3	6	3	2	2	7	1	1	2	4	2	3	3	8	25	1	2	3	6	3	2	1	6	2	2	3	7	3	2	5	24	

Anexo 6. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022

Investigador (a) (es):

Rodríguez Uceda Nadia Saraí (<https://orcid.org/0000-0002-8353-3499>)

Rodríguez Detan Arnold Kevin (<https://orcid.org/0000-0002-0221-5748>)

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022”,

cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se ha evidenciado que en la empresa se presenta un cuadro negativo de motivación bastante acentuado debido a la falta de reconocimientos, el alto nivel de responsabilidad, los trabajadores tienen dificultades para trabajar en equipo y se presentan errores administrativos que generando un impacto directo en el desempeño.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la empresa Atracciones Coney Island. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Rodríguez Uceda Nadia Saraí o Rodríguez Detan Arnold Kevin

email: nadiasarai_02@hotmail.com

Docente asesor Velezmoro López José Antonio email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 03-05-23 hora: 11:30

Anexo 7: Autorización

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20306713923
ATRACCIONES CONEY ISLAND S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal: Angela Castañeda	
Nombres y Apellidos Angela Castañeda	DNI: 70819924

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Atracciones Coney Island de la Zona Norte, 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Rodriguez Uceda Nadia Rodriguez Detan Kevin	DNI: 76812867 75181748

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

Chimbote, 31 de octubre del 2022



Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo 08:

DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación:
Autor/es:.....
Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID).....
Escuela profesional:
Coautores del proyecto: (para PID).....
Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país):.....

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 09:

**DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR
PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “.....
.....”, presentado por los autores....., ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

....., de de 2022

**Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración**

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal

Anexo 10:

PLAN DE MEJORA

PROPUESTA

PLAN DE MEJORA PARA UN BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ATRACCIONES CONEY ISLAND, ZONA NORTE

DATOS GENERALES

Autora: Nadia Sarai Rodriguez Uceda, Arnold Kevin Rodriguez Detan

Dirigido a: Atracciones Coney Island

Área: recursos humanos

FUNDAMENTACIÓN

En el desarrollo organizacional, la administración y la gestión de talento humano, han evolucionado conforme avanzan los modelos de negocios y los sistemas de producción en todo el mundo, donde la globalización en la comunicación en el desarrollo del aprendizaje ha tenido su impacto. La mejora se realiza cuando la empresa aprende por su misma cuenta y a través de su entorno, así buscar mejorar en los servicios dentro del enfoque para una mejora continua

Cuando se describe el clima organizacional parte de la percepción que los empleados, líderes y directivos tienen de la estructura que integran y que impacta directamente en su productividad. Es realmente difícil trabajar en ambientes donde no hay una relación sana de trabajo, donde no existe una fluida comunicación y donde además no existe una novación desde el liderazgo para desempeñar las labores con el máximo de eficiencia. Por lo tanto, la motivación, satisfacción y el clima organizacional son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo y de desarrollo organizacional para las empresas.

El clima organizacional se presta *importante para lograr la satisfacción de los trabajadores y, por lo tanto, en su productividad.* Tener un buen clima laboral es la clave para que una empresa aumente su productividad y tenga trabajadores eficientes, leales y felices. Se desarrolla una propuesta de mejora y que trae

consigo la mejora continua en beneficio de ATRACCIONES CONEY ISLAND ZONA NORTE y los usuarios que adquieren los servicios

OBJETIVOS

Objetivo General

Mejorar el clima organizacional de la empresa atracciones Coney Island Zona Norte

Objetivo Especifico

- Mejorar la motivación y el reconocimiento
- Crear un plan de comunicación interna
- Mejorar el ausentismo laboral
- Fomentar el respeto y la igualdad

METAS

- Programar 2 capacitaciones y talleres en los próximos 6 meses
- Establecer 2 canales de comunicación
- Implantar un plan de igualdad hasta optar por la horizontalidad entre los distintos empleados

ESTRATEGIAS

- Desarrollar un programa de capacitación
- Desarrollo y aprendizaje mediante programas para el crecimiento
- Reconocer los logros de los colaboradores

ACCIONES

- **Hacer que el empleado se sienta escuchado**
 - Implementar proyectos de responsabilidad social
 - Crear un ambiente de confianza entre el gerente y el colaborador
 - Pontenciar la formación mediante cursos o actividades formativas

RECURSOS Y PRESUPUESTO

Tabla 1

Recurso humano

	Recurso	Nº	Mensual	Uni	Total soles
1	Capacitador	02	2,500.00	2	5,000.00
2	Especialista en Recursos Humanos	01	3,500.00	01	3,500.00
	Sub total				S/. 8500.00

Tabla 2

Materiales

Materiales

Nº	Cantidad	Unidad de medida	Descripción	Costo unitario	Costo total S/.
01	2	Millares	Papel Bond	19.00	38.00
02	45	Und.	Lapiceros	0.50	22.50
03	3	Und.	Tinta impresora	40.00	120.00
04	1	Und..	Mesa	400.00	400.00
05	6	Unid.	Sillas	1000.00	1000.00
06	1	Unid.	Otros gastos	3000,00	3000.00
			TOTAL		4,580.50

Nota. Elaboración propia.

Financiamiento

El financiamiento de la elaboración del plan de mejora los gastos serán cubiertos por la empresa Atracciones Coney Island

Tabla 3
Cronograma de ejecución

EMPRESA	ATRACCIONES CONEY ISLAND ZONA NORTE					
AREA	RECURSOS HUMANOS					
Actividades	Año 2023					
	Julio	Agos	Set	Oct	Nov	Dic
Elaboración del plan de mejora de clima organizacional	X					
Medición de clima organizacional		X				X
Desarrollo de plan de mejora		X		X		X
1. Fortalecer competencias						
Capacitación de manejo de conflictos	X					X
Capacitación en gestión de liderazgo		X			X	
2. Implementar practicas para mejorar el clima organizacional						
Elaboración de proyectos de mejora					X	

Nota. Elaboración propia.

EJES CENTRALES

El concepto de clima organizacional según diferentes autores:

Teniendo en cuenta a Gonçalves (2000), el clima comprende las cualidades, los atributos de un entorno laboral específico o las características relativamente permanentes de las personas que hacen una organización empresarial y afectan las acciones.

Así también, Chiavenato (2000) refiere 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.

Por su parte, Toro (2001), teniendo en cuenta el conocimiento y el comportamiento de los individuos afirma que el comportamiento y reacciones del personal en el trabajo están reciamente influidos por las percepciones individuales de la representación primaria de una realidad objetiva y que, pese al carácter individual de las percepciones, las características de conocimiento y aprendizaje pueden llegar a ser compartidas.

Así mismo, el clima organizacional está compuesta por dos dimensiones: la primera dimensión es el reconocimiento, Cepeda, Salguero, & Sánchez (2015) se refiere a conjunto de estrategias que utilizan las empresas para premiar a sus trabajadores, con el propósito de reforzar aquellas conductas positivas alineadas con la dirección estratégica

La segunda dimensión es el liderazgo T. Peters (1993) hace referencia al estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, obsesión, consistencia, uso de símbolos, prestar atención como se demuestra por el contenido de la agenda de uno, drama empedernido (y la gestión del mismo), crear héroes a todos los niveles, entrenar, ir a la ventura como decisión y muchas cosas más. El liderazgo ha de estar presente en todos los niveles de la organización. Depende de un millón de cosas pequeñas hechas con obsesión, persistencia y cuidado, pero la suma de todo ese millón de cosas pequeñas no es nada si no existe la confianza, la visión y la creencia básica.”

Para Brunet (2011) “la presencia de variables de clima organizacional ha sido identificada como soportes determinantes en los sistemas de calidad; el clima

organizacional es el reflejo de los valores culturales de la empresa, que están compuestos por múltiples variables, dentro de las que se mencionan liderazgo, motivación, trabajo en equipo, comunicación, capacitación, condiciones de trabajo, toma de decisiones, sistemas de remuneración entre otras

El clima organizacional se puede medir aplicando un instrumento a los empleados de una empresa. Una opción es la aplicación de encuestas de empleados, aunque existen otras herramientas, como observación, entrevista o preguntas. Para diagnosticar problemas organizacionales, es importante definir preguntas claras en los instrumentos de investigación que permitan una comparación a través del clima organizacional deseado y el clima organizacional deseado.

El concepto de desempeño laboral según diversos autores:

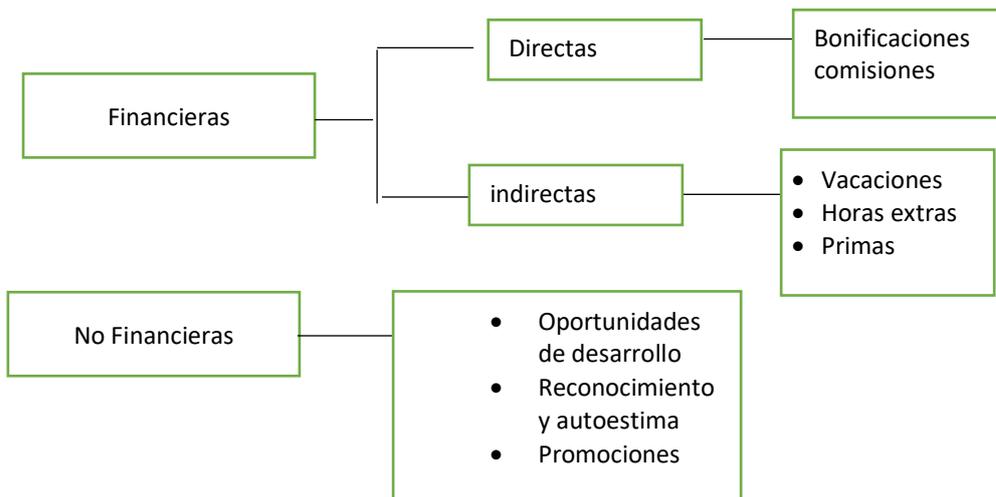
Según Chiavenato (2007), el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones. Así también, Matas (2006) afirma que se relaciona con la responsabilidad de la gestión pública ligada a los procesos de democratización que se relaciona con la actuación de la gente y lo ejerce a través del funcionario, lo que determina así un nivel de actuación frente a las exigencias del aparato de las administraciones públicas. En el caso Al respecto, Tobón (2004) menciona que es un conjunto de roles que ejecuta el educador en el trabajo educativo con sus alumnos». Para los efectos de la educación media general, este actúa como un promotor de experiencias significativas con capacidad para utilizar estrategias y recursos que producirán en el docente el desarrollo de la creatividad, la participación activa en su aprendizaje constructivista y, por ende, emancipador, de manera que se da una adecuada transferencia de conocimientos, habilidades cognitivas y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

PLAN DE MEJORA PARA FOMENTAR UN BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ATRACCIONES CONEY ISLAND, ZONA NORTE

Figura 1

Proceso de compensaciones en base al clima organizacional



Nota: elaboración propia

Figura 9

Mecanismos de información de interés para del colaborador



Figura 10

Base de datos de parte de recursos humanos

