



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima Organizacional y Percepción de la Rentabilidad de la
Empresa Pesquera Hayduk S.A., 2019 – 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Romero Burnes, Isau Santiago (ORCID: 0000-0002-2622-3259)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia Funcional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida sobre todas las cosas, garantizándome firmemente que cada día de mi vida está lleno de éxito y bendiciones.

A mi esposa: María Aguilar Longobardi, por su apoyo ya siempre estuvo a mi lado siendo una mujer comprensiva en el tiempo en que no podía dedicárselo para lograr terminar este proyecto.

A mi Hija: Camila Romero Aguilar, una persona muy especial que prive de mi tiempo y atenciones y que pacientemente supo esperar por ser el motor de mi vida, por comprender y entender mis momentos de ausencia.

Agradecimiento

A mis padres quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo un apoyo incondicional para seguir cumpliendo mis metas de igual manera a mis queridos formadores quienes me guiaron para hacer el presente trabajo

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	
.....	vError! Bookmark not defined.i
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	27
3.2. Variables y Operacionalización /categoría y categorización.....	28
3.3. Población, muestra, muestreo unidad de análisis.....	32
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	35
3.5. Procedimientos.....	39
3.6. Métodos de Análisis de datos.....	39
3.7. Aspectos Éticos.....	42
IV. RESULTADOS.....	43
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
VI. CONCLUSIONES.....	68
VII. RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS.....	70
ANEXOS.....	77

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización Variable Clima Organizacional.....	30
Tabla 2	Operacionalización Variable Percepción de Rentabilidad.....	31
Tabla 3	Distribución de la Población de áreas de Producción.....	32
Tabla 4	Calculo del Tamaño de la Muestra de la Población.....	34
Tabla 5	Rangos y Niveles de la Escala de Likert Clima Organizacional.....	36
Tabla 6	Rangos y Niveles de Escala de Likert Percepción de la Rentabilidad....	37
Tabla 7	Distribución de frecuencia del clima organizacional.....	43
Tabla 8	Distribución de frecuencia percepción de rentabilidad.....	44
Tabla 9	Distribución de frecuencia método de mando de los colaboradores.....	45
Tabla 10	Distribución de frecuencia motivación de los colaboradores.....	46
Tabla 11	Distribución de frecuencia Comunicación de los colaboradores.....	47
Tabla 12	Distribución de frecuencia Interacción e Influencia de colaboradores...	48
Tabla 13	Distribución de frecuencia resolución de problemas colaboradores....	49
Tabla 14	Distribución de frecuencia planificación de los colaboradores.....	50
Tabla 15	Distribución de frecuencia Control de los colaboradores.....	51
Tabla 16	Distribución frecuencia Capacitación y Adiestramiento colaboradores	52
Tabla 17	Distribución de frecuencia bidimensional clima organizacional y percepción rentabilidad... ..	53
Tabla 18	Distribución de frecuencia bidimensional clima organizacional y motivación.....	54
Tabla 19	Distribución de frecuencia bidimensional clima organizacional y percepción rentabilidad económica.....	55
Tabla 20	Distribución de frecuencia bidimensional clima organizacional y resolución de problemas.....	56
Tabla 21	Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis General.....	57
Tabla 22	Prueba de Chi- Cuadrado, Hipótesis General.....	58
Tabla 23	Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis Específica 1.....	59
Tabla 24	Prueba de Chi- Cuadrado, Hipótesis Específica 1.....	60
Tabla 25	Correlación de Rho Spearman, Hipótesis Específica 2.....	60
Tabla 26	Prueba Chi - Cuadrado Rentabilidad con Hipótesis Específica 2.....	61
Tabla 27	Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis Específica 3.....	62

Tabla 28 Prueba de Chi- Cuadrado , hipótesis Específica 3.....	62
---	----

Índice de Figuras

Figura 1 Clima Organizacional de los colaboradores de la Empresa.....	43
Figura 2 Percepción de la Rentabilidad de los colaboradores de la Empresa....	44
Figura 3 Dimensión de Método de Mando de los colaboradores.....	45
Figura 4 Dimensión de Método de Mando de los colaboradores.....	46
Figura 5 Dimensión de Comunicación de los colaboradores.....	47
Figura 6 Dimensión de Interacción e Influencia de los colaboradores.....	48
Figura 7 Dimensión de Resolución de Problemas de los colaboradores.....	49
Figura 8 Dimensión de Planificación de los colaboradores.....	50
Figura 9 Dimensión de Control de los colaboradores.....	51
Figura 10 Dimensión de Capacitación y Adiestramiento de los colaboradores...	52

RESUMEN

El Objetivo general de esta investigación fue determinar cómo el clima organizacional está relacionado con la percepción de la rentabilidad en la empresa pesquera Hayduk en los años 2019-2020.

La metodología utilizada en este estudio fue desarrollado teniendo en cuenta enfoque cuantitativo , Investigación correlacional de diseño transversal , teniendo como variable independiente el Clima Organizacional (X) y la variable dependiente percepción de la rentabilidad (Y) , se tuvo como muestra una población de 80 colaboradores de la empresa , a que se aplicó el cuestionario para las variables del estudios y el instrumento que se aplicó tipo Likert para la adecuada investigación, los mismos que fueron procesados y analizados, para utilizar el programa SPSS V22 y obtener resultados que fueron considerados en la discusión y conclusión de la presente investigación. La Organización mejoraría en determinar que a mejor clima organizacional mayor percepción de rentabilidad en forma positivamente impactando en el aumento de su producción generando rentabilidad, utilidad y crecimiento económico para la empresa.

Palabras clave: Clima Organizacional y percepción de la rentabilidad.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine how the organizational climate is related to the perception of profitability in the Hayduk fishing company in the years 2019-2020.

The methodology used in this study was developed taking into account a quantitative approach, cross-sectional correlational research, having as an independent variable the Organizational Climate (X) and the dependent variable perception of profitability (Y), a population of 80 was taken as a sample. Company collaborators, to whom the questionnaire for the study variables and the Likert-type instrument was applied for adequate research, the same that were processed and analyzed, to use the SPSS V22 program and obtain results that were considered in the discussion and conclusion of the present investigation. The Organization would improve in determining that the better the organizational climate, the greater the perception of profitability in a positive way, impacting the increase in its production, generating profitability, profit and economic growth for the company.

Keywords: Organizational Climate and perception of profitability.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación aborda clima organizacional y percepción de rentabilidad a través de variables. El objetivo de la investigación es a identificar cómo las seleccionadas variables afectan el rendimiento de los empleados de la empresa. También parecen a punto para el clima organización en todo sus dimensiones no afectan a la calculada compromiso que tienen los trabajadores con su organización. El entorno organizacional influye en la motivación y el comportamiento de los miembros de una organización de origen en la sociología, en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas hace hincapié en la importancia, el lugar de trabajo en su participación en un contexto social. El pensamiento y la filosofía siempre se volvieron hacia el logro de los objetivos económicos, a través de varios modelos que tienen como objetivo garantizar la supervivencia y la rentabilidad.

“El objetivo de desempeño en la provisión de herramientas de asistencia utilizadas para involucrar a los objetivos y proyectos de la organización “ (Mehrzi y Singh, 2016). Anitha (2014), quien también propone un modelo, mostrando cómo los trabajadores comprometidos son un ejemplo de motivación para otros empleados. El modelo consta de siete factores: bienestar en el lugar de trabajo, políticas organizativas, compensación, formación y desarrollo profesional; liderazgo y clima; y trabajo ambiental; y organización que fomenta el clima y el medio ambiente adecuados. Marulanda López y Cruz (2018) están de acuerdo con Anitha (2014), cuando la organización ambiental adecuada afecta el desempeño de los empleados .Esa es la razón por que es necesario para estudiar y analizar a la organización. Realidad problemática ,las empresas han tenido cambiar internacionalmente, constantemente continuar a hacer ellos mismos más competitiva en el mercado, que es más agresiva y exigente, porque solamente entonces tendrán que aumentar sus ventas volúmenes; esto incluye todo, desde el establecimiento de un clima organizacional positivo hasta la consecución de una meta que genere ganancias y mantener la empresa entre el mejor, en su sector, con el departamento de ventas que

sirve como el ingreso de motor corriente de todas las organizaciones, que se diluyó a mantener una producción adecuada, no solo debe satisfacer el interior del cliente, sino también se ha demostrado que un compañero de trabajo está adecuadamente influenciado por la producción de Clima Organizacional, la clave del éxito en este tipo de negocios es el reconocimiento continuo de los empleados; el cual es por eso que están siempre tratando de crear y más importante aún, mantener un adecuado clima, la satisfacción de los empleados genera expectativas que resulta en producción deseada.

En el nivel nacional, las empresas tienden a expandirse y teniendo Factor Humano como su principal recurso, están creciendo económicamente y estructuralmente y necesitan adicional de personal para cubrir las posiciones en cada área que se genera a causa de este crecimiento, que requiere la adición de más colaboradores para llenar las vacantes creadas por este crecimiento, como así como garantizar que los empleados, ellos son el logro de los objetivos de la empresa para cada empleado; lo que requiere el uso de la motivación. En el nivel Local, PESQUERA HAYDUK S.A. -Coishco, es una empresa privada; esta empresa se dedica a la fabricación de harina y aceite de pescado, conserva y congelados, con más de 25 años de experiencia, la empresa tiene un bajo nivel de ventas en comparación a otros tiempos, que los empleados no son motivados, por lo que su trabajo esta negativamente afectada. Uno puede observar que uno sufre de un alto personal de la rotación, para diversas razones ponen los empleados cuando la presentación de las correspondientes cartas de renuncia, sino en ser capaces de evaluar a partir de una perspectiva de la empresa, uno puede determinar que la compañía no lograr una firme lealtad con sus empleados. Como un resultado, que es posible el hallazgo de que la Compañía de Clima Organizacional es insuficiente; ya que el clima ha variado debido la empresa diversos eventos.

Algunas organizaciones dejan ser útiles a la luz del hecho de que no promueven un lugar de trabajo decente o esencialmente porque hacen que no incluyen a sus jefes, trabajadores por igual en este ciclo. Los nuevos trabajadores en su mayoría se

presentan con una energía extraordinaria, con supuestos específicos sobre la organización, sus ejercicios y sus socios; en cualquier caso, todo cambia cuando no rastrean el entorno autorizado adecuado. Frente a la circunstancia actual, reconocer y fortalecer los componentes que interceden en la formación de un ambiente autoritario estimulante se convierten en puntos principales de disputa por la utilidad de la organización (Peláez, 2010). Los individuos pueden tener el efecto en una asociación. Las habilidades, el entusiasmo, la realización laboral y la devoción a la asociación de trabajadores impactan los resultados; calidad, utilidad, competencia, imagen, utilidad, beneficio e intensidad de la asociación (Torres & de la Fuente 2009).

Uno de los factores claves en una organización es el ambiente organizacional adecuado, encargado de coordinar a la organización a haber un mejoramiento continuo para lograr un óptimo ambiente de trabajo y de esta manera los colaboradores tienen la circunstancias de mejorar dentro de la institución y así contribuir con el aumento de la productividad, debe tener en cuenta que el estudio, diagnóstico y mejoramiento afecta en la organización ,ya sea de modo positiva o negativa (Segredo ,2013). “Es así que se considera la organizacional interna un factor del cambio se ha convertido en una participación del fortalecimiento y desarrollo institucional, principalmente en las acciones comunicativas”. (Puyal ,2001). Por lo que, se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la percepción de rentabilidad de la empresa Pesquera Hayduk S.A. en los años 2019-2020? Y luego se planteó los siguientes problemas específicos:

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la dimensión de Motivación de colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S. A. en los años 2019-2020?, ¿De qué manera se relaciona clima organizacional con la dimensión Percepción Rentabilidad Económica de la empresa pesquera Hayduk S. A. en los años 2019-2020?,¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la percepción de la rentabilidad en la dimensión Resolución de Problemas con los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A. en los años 2019 – 2020?.

Justificación del estudio, entre los diversos aspectos de la empresa, el principio de clima organizacional se ha identificado como uno de los aspectos más esenciales de la investigación actual. Desde el aspecto supervisión, la explicación de estos aspectos aprobará calibrar si saliente es una expresión que podría influenciar en el viento laboral dentro de las áreas gerenciales la empresa pesquera Hayduk S.A., podrá implementar mejoras y programar actividades de servicio de mejora dentro de empresa. La importancia de este proyecto surge la necesidad de identificar el vínculo entre clima organizacional y percepción de rentabilidad PESQUERA HAYDUK S. A., en orden a proporcionar el conocimiento de sus diversas características a la vez la empresa y sus empleados. El Clima Organizacional y percepción de la rentabilidad son componentes que están estrechamente vinculados, ya el afán de la corporación depende de las personas que trabajan en ella, cumplen los objetivos organizativos, el orden para su consecución, la estructura, los procesos obligatorios y las personas que adquieren y utilizan los fondos financieros, tecnológicos y de toma de decisiones. Como anteriormente se ha dicho, este proyecto va a permitir a futuro la investigación, análisis y los datos de recogida en el tema, como así como la capacidad para tomar acciones sobre el rendimiento de los colaboradores funciones tanto dentro y fuera de la empresa. Justificación práctica, La investigación actual proporciona información sobre la relación entre el clima organizacional y la percepción de rentabilidad y nos lleva a compartir el tema de investigación con los de varios departamentos, jefes y gerentes con el fin de mejorar los temas relacionados con la investigación. Justificación teórica, el objeto del Clima Organizacional y su relación con rentabilidad de la empresa PESQUERA HAYDUK S.A., se verá evidenciado la importancia de determinar la relación de entre ambas variables y determinar si realmente cuando estas variables varían de manera proporcional varía en el clima organizacional sobre cada colaborador.

Justificación Metodológica, en la presente investigación se utilizará la metodología científica ya que se busca identificar un problema, y la relación entre las variables de ese problema, se pudo plantear las hipótesis e identificar los objetivos. Se planteó la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y Percepción de la rentabilidad con trabajadores planta pesquera Hayduk S.A., en los años 2019 – 2020. Y las siguientes hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Percepción de la rentabilidad en la dimensión de Motivación de los colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S. A. en los años 2019-2020. Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y la dimensión de Percepción de la rentabilidad económica de la empresa pesquera Hayduk S. A. en los años 2019- 2020 Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional se relaciona con la Percepción de la rentabilidad en la dimensión de Resolución de Problemas de los colaboradores de empresa pesquera Hayduk S.A. en los años 2019 – 2020.

Se planteó el siguiente objetivo general de la investigación, Determinar la relación entre el clima organizacional y percepción de la rentabilidad Pesquera Hayduk S.A. en los años 2019-2020. Y los objetivos específicos: Identificar el nivel del clima organizacional con la dimensión de Motivación de los colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S. A. Determinar la relación del clima organizacional con la dimensión Percepción Rentabilidad Económica de la empresa pesquera Hayduk S.A. Determinar que el clima organizacional se relaciona con la percepción de la rentabilidad en la dimensión Resolución de Problemas con los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A.

II. MARCO TEÓRICO

Para efectuar la verificación bibliográfica se encontraron estudios relacionados al tema por ello tenemos, después de haber realizado el planteamiento del problema se procedió a la búsqueda de diferentes antecedentes acerca de las variables en estudio. Iniciando a nivel Nacional, Chávez Vázquez (2020), en la Tesis, " El clima Organizacional y la Satisfacción del personal de la Comercial Gestión las EPS. SEDA CUSCO S.A, 2019", tesis Maestría dirigida a Identificar la conexión entre el clima organizativo y la satisfacción de los empleados de EPS Management Trade. Para este propósito aplicado y diseñado una cuantitativa acercamiento a la metodología, llegando a la conclusión de que la relación entre los dos, el clima de la Organización y de satisfacción personal de la Comercial Gestión de las EPS. SEDA CUSCO S.A. es positiva, a partir de esta relación, que podemos afirmar que la mejora del clima Organizacional las variables para Comercial Gestión será aumentar el personal de la satisfacción; a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación tiene aporte o da soporte a colaboradores la EPS. SEDA CUSCO S.A. Apreciación: En la tesis busca Clima organizacional y estándares de satisfacción personal; área generó propuestas de evaluación que suman a colaborar considerablemente los grados de entusiasmo por los factores, que existe una conexión positiva entre el entorno jerárquico y el cumplimiento del personal. Cabanillas Ramírez (2019), en su tesis "Clima Organizacional y de trabajo el rendimiento de administrativos los trabajadores de Tumbes Pública Ministerio, 2018" Tesis Maestría Universidad Cesar Vallejo, cuyo principal objetivo era confirmar conexión de los factores examinados. Una investigación correlacional cuantitativa y atractiva, la conclusión de que se alcanza el nivel de relación entre CO y D L, con un valor Rho de Spearman de 0,437 *; que es respetable cierto, que se refuerza que mayor es el CO, mayor es el DL; con esto nos podemos decir que la presentación de expertos se demuestra por el gran CO que existe en la fundación, por el tratamiento y pensamiento que estos son monitores tuvieron a ellos y el gran investigación tiene un compromiso o respaldo en la población estuvo compuesta por 174 trabajadores de varios sistemas de trabajo explícitamente

del DL 276; 728; 1057, quienes ofrecen modalidades de asistencia en el Servicio Público de Tumbes, los que trabajan en diferentes unidades, que tienen diferentes niveles de escolaridad como expertos y profesionales. Apreciación: El objetivo es que vincular el clima organizacional y administración del rendimiento de los trabajadores en la tesis bajo una cosmovisión científica positivista u observacional (metodología cuantitativa). La investigación nos indica que mejor sea el ambiente laboral, mejor será el rendimiento del trabajo.

Salazar Zapater (2019), en la Tesis, "Ensayos de liderazgo empresarial y clima organizacional en Essac Perú: una propuesta de valor" Tesis de Maestría Universidad Ricardo Palma, tenía como su objetivo, haciendo un valor de propuesta que vincula la gestión de estilo con las dimensiones de la organización climático en Essac Perú; para este propósito se aplica una metodología. El estudio es no experimental de tipo debido a su estadística expresión es cuantitativa, llegando a la conclusión de que, a partir de ellos, la propuesta de valor en la que lleva el estilo debe ser continuado. Autocrático gestión podría continuar a mantener la negativa relación a la dimensión de la clima organizacional para la sociedad, y los más afectados los tendría ser la estructura, recompensa, desafío, asociación e identidad, con tasas que van de -0,202 a -0,558. La población administrativa está compuesta por sesenta y dos profesionales. Apreciación: La tesis trata de a hacer una propuesta, que resuelve el liderazgo de gestión de estilo con la clima Organizacional a través de una propuesta de valor, que vincula el liderazgo de gestión de estilo y las dimensiones de la organización entorno de la empresa, que resuelve su relación y las dimensiones del clima Organizacional, generando así una mejora en la productividad.

Castillo Arrascue (2019), La Tesis "Julio Gutiérrez Solari: Milagro, 2019, Clima organizacional y gestión de la vida escolar ".La Maestría Tesis de César Vallejo Universidad, era el principal objetivo. Fue comprobar las variables en estudio para ello aplicó y diseño una metodología de género no practico, valorativo y fascinante, llegando a la resolución de que el entorno jerárquico se identifica fundamentalmente con la administración de la concurrencia escolar \ "Julio Gutiérrez Solari. Ellos se

tienden a reconocer que dicha investigación tiene compromiso o respaldo en La población objeto de esta encuesta se incluye a 57 trabajadores. Apreciación: La tesis trata de identificar el clima organizacional principalmente con la administración de la escuela de asistencia., realizar una interacción de alistamiento considerando que particularmente la iniciativa y la conexión entre el trabajador y el prevaleciente, debe fortalecerse para impulsar la eficiencia y mejorar la naturaleza del clima de trabajo.

Vallejos Patiño (2017), La Tesis, "El clima organizacional y la satisfacción laboral en el San Martín de Porres Microred Health 2017", Maestría en Tesis de la Universidad Cesar Vallejo ; el propósito de este estudio es a establecer una relación ambos organización del trabajo satisfacción climática y el trabajo de la satisfacción, para ello aplicó y planificó un sistema de metodología cuantitativa y estrategia teóricamente deductiva, llegando a la resolución El ambiente autoritario se identifica esencialmente con el componente de estados laborales de cumplimiento ocupacional en el Bienestar Micro red San Martín de Porres; Siendo que la razón Rho Spearman de 0,706 mostró una alta justificación entre estos factores, con grado significación mutua $p = 0,000$, del cual se tiende a afirmar que dicha investigación tiene un compromiso o apoyo. La población de San Martín de Porres es de 119 en comparación con el año de bienestar social 2017 de Micro Red. Apreciación: Tesis busca que el Clima organizacional se identifica esencialmente con la realización del trabajo, la estrategia utilizada en la exploración fue la deductiva teórica, este examen utiliza para la motivación de la no-exploratoria correlación nivel, el cual recoge la información en un determinado periodo, el cual fue creado para aplicar las herramientas Antecedentes nivel internacionales, Ojeda Flores (QUITO 2020), en la Tesis, "El impacto del clima Organizacional en el trabajo del rendimiento de Datapro S.A empleados", El objetivo era cuál es el impacto de la organización en el trabajo del rendimiento de Datapro Company empleados; a este fin la empresa aplicado y diseñado el cuantitativa metodología; la conclusión es el clima organizacional afectó el desempeño laboral de la empresa. Datapro empleados, cual fue establecida por la primera vez por los resultados obtenidos por descriptivas estadísticas sobre las variables y sus dimensiones y consolidó la evidencia de inferencia estadística que, luego de ser

aplicada, descartó por completo la idea de la independencia entre las variables indicadas ;a partir de ellos se puede ser afirmado que esta investigación tiene un aporte o se apoya en el sistema estructurado y participativo interno de comunicación que facilita la desempeño de las actividades dentro de la empresa y que se sirve como adecuada canal y de permanente mejora entre empleados de la empresa. Apreciación: La tesis busca identificar las prácticas y las características del clima organización y definir la cultura requerida mirando el entorno y la proyección y ejecución del trabajo de la empresa, para consolidar las potencialidades, fortalezas y oportunidades descubiertas tras el análisis y determinación de su cultura actual.

Alvarado Bajaña (2019) en la tesis "El impacto de la capacidad organizacional en la rentabilidad de los fabricantes de panificación en Guayaquil (CIIU Clase 1071)".Tesis Maestría Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, tuvo como objetivos determinar el impacto de las habilidades organizacionales en la rentabilidad de los fabricantes de panificación en Guayaquil (CIIU Clase 1071); para ello aplicó y diseño una metodología de tipo descriptivo y correlacional alcance, llegando a una conclusión de que este trabajo llega a una conclusión que los elementos personal y habilidad del MK7 son de influencia positiva sobre la utilidad para empresas (participantes) CIIU 1071/Guayaquil. Además, se concluye que los elementos valores y estilo del MK7, son de influencia negativa sobre la utilidad, de las empresas ya citadas a partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación tiene aporte o da soporte en el periodo desde la entrega hasta la recolección de las encuestas contestadas se prolongó entre el 10 y 25 de julio de 2019, esto es 15 días. Apreciación: La tesis busca capacidades organizacionales de personal y habilidad positiva sobre la utilidad del grupo de empresas, como valores, estilo son de influencia negativa sobre la mencionada utilidad empresarial. Se recomienda implantar planes para retener y motivar al personal.

Punina (2019), en la Tesis, " Cultura Organizacional y financiera de rendimiento en Ecuador de crédito y ahorro cooperativas". Tesis doctoral de la Universidad Nacional de la Plata (Argentina). El objetivo era para identificar la relación entre el tipo de organización la cultura y su tamaño financieros, los resultados de una colaboración de crédito y ahorro grupo ecuatoriano y para que fines se aplica y diseñado una cantidad método, llegando a la conclusión de que la investigación era creado con la firme motivación de decidir subjetiva y cuantitativamente la presencia de la organización. Con un determinado objetivo en mente, para romper estos puntos de vista en ecuatorianas de crédito los sindicatos y de inversión de fondos, que tienen recursos. De más de \$ 80 millones de dólares, la elección del jerárquica cultura como una variable de la investigación es debido a la forma en que es una profunda expansiva, impredecible factor de la cual se enmarca por mediciones y se comunica a través de aparentes ángulos, que son no perceptibles en cualquier reunión de personas, la mayor parte importante cosa es que ella es difícil de cambiar en el presente momento y que se dejó con sus atributos extraídos. La cultura es, sin duda, un conjunto de cualidades, hábitos y encuentros , que son absorbidos por las personas, y permiten a nosotros para enfrentar externos circunstancias, en la luz de lo que uno puede muy bien decir, que tal investigación tiene un compromiso o monetaria asistencia en la reserva fondos y cooperativas de crédito. Apreciación: La tesis busca la cultura organizacional proviene a partir de las experiencias en la organización, esta puede haber permitido a las cooperativas a cara cambios y lograr positivos financieros resultados. Se analiza e identifica los vínculos entre la organización la cultura de la cooperativa de crédito y ahorro del sector, con financieros de rendimiento variables.

Zans, A. Castellón, J. (2017) "El clima Organizacional y su influencia en el rendimiento de los administrativos y profesores los trabajadores en el Multidisciplinario Regional de la Escuela de Matagalpa-Managua en 2016," una tesis presentada en la Nacional Autónoma Universidad de Nicaragua para la elección de la carrera; para optar el Grado de Máster; para esta se aplica y diseñado un tipo metodología donde se utiliza el método cuantitativo y cualitativos y tipo descriptivo explicativo .El clima organizacional en FAREM es más optimista, por lo que se considera entre ambientes

favorables y desfavorables, ser un participante de liderazgo practicado, poco dispuesto a mantener una buena organización en un equipo, que se identificó que el trabajo de rendimiento, el cual se desarrolló en la facultad, que es baja, aunque las tareas se llevan a cabo dentro del requerido tiempo, donde la decisión es en gran medida individual; sin una formación sobre plano de la facultad de maestros y administrativos del personal creo que la mejora de la Organización Climático podría tener un positivo de apoyo en el trabajo de rendimiento y interpersonales relaciones, hacer que se sientan bien en el trabajo, y por lo tanto, se cree que lo es desde ellos a cultivar, que puede ser, que dicha investigación tiene o proporciona apoyo a los trabajadores. Apreciación: La tesis busca, identificar existente trabajo desempeño y valorar la conexión entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Que es urgente para motivar a las autoridades, líderes, trabajo áreas que contribuyen a la consecución de un clima de organización, óptima, y alcanzando los niveles de entusiasmo y orgullo, añadido debe ser constantemente entrenado en las consultas; a puntos de vista y sugerencias.

Laura, P. (2015) en la Tesis "Estratégico Propuesta para Fortalecer Clima organizacional y mejora de la motivación de los recursos humanos en Costa Rica de la empresa cafetera S.A (Cafesa) ", que fue presentado a la Universidad de Costa Rica. En orden para Magister grado, Rodrigo Fase utilizó y diseñó una metodología para este propósito. El tipo fue cualitativo y cuantitativo, descriptivo enfoque transversal no experimental. Llegar a la conclusión de que el clima organizacional de CAFESA, ha sido importante para la Administración, que desde sus inicios se ha centrado en dotar a los representantes de los destinatarios establecidos por ley, organización especialista y afiliación de fortaleza; Dejando a un lado totalmente partes del ambiente autoritario como la inspiración de RR.HH., de ellos muy bien se puede insistir en que dicha investigación tiene apoyos en las tasas salariales son bajas, sin embargo, no ha sido concluyente para los trabajadores, confirmado por sus baja rotación, los avances internos están excepcionalmente restringidos, al igual que la preparación y crecimiento personal. Apreciación: La tesis busca mejorar el lugar de trabajo y la inspiración de los representantes, que han sido influenciados por un

ambiente de vulnerabilidad en la organización, se introducen planes de actividades para sumar a la mejora de cada una de las medidas que acompañan al interior de la asociación: autogobierno, correspondencia, reconocimiento, ascenso, sueldos y compensaciones, ascenso y vocación, preparación y perfeccionamiento, visión e inspiración característica. Apreciación Final: De acuerdo a las apreciaciones de los antecedentes (trabajos previos), Nacionales y Internacionales ya mencionadas, nos presentan investigaciones como llevar mejora del clima organizacional y percepción de rentabilidad; mediante planes de acción para contribuir dentro de la organización, me servirán en mi desarrollo y enriquecimiento del tema, para tomar como base mi estudio en la tesis de investigación.

Las Teorías relacionadas al tema, las variables Variable independiente "X": Clima Organizacional. La variable independiente se puede ser medible mediante encuestas al personal para decidir el entorno de los trabajadores con la organización. Variables dependiente "Y" Percepción de la Rentabilidad. La variable dependiente se puede ser medible mediante encuesta al personal para determinar en qué estado se encuentra la empresa.

Definición del Clima Organizacional, Patlán y García (2015), Según algunos definir el clima organizacional como una serie de características vistas por los empleados para describir y distinguir una organización de otra; a largo plazo tiene un impacto en el comportamiento de los empleados. Según, Baguer (2012) citado en Salazar y Serpa (2017) refiere que el clima de las organizaciones se encuentra vinculado con el ambiente de trabajo que se presenta en una institución, el cual va a influir en el desempeño de los trabajadores. Para, Domínguez y García (s/f) citado en Phoccohuabca, Rosales, Yépez, Flores y Arévalo (2020) el clima organizacional es aquella percepción que tiene el colaborador y se relaciona con la oportunidad que pueden tener para alcanzar el desarrollo de su persona, su compromiso con sus tareas, su interacción con los demás trabajadores y la información que pudiera ser compartida. Según, García, Moro y Medina (2010) citado en Bernal, Pedraza y Sánchez (2015) el clima en las organizaciones son aquellas características que son objetivas y posiblemente perdurables en el espacio de trabajo que ofrece una

organización que pueden influir en la labor de los colaboradores, como los estilos de liderazgo, políticas, el comportamiento de las personas, normas y de manera integral la estructura organizacional con la que se maneja la institución. Aquellos que define el Clima Organizacional como un conjunto de rasgos percibidos por los trabajadores a describir una organización. En orden a distinguir en el largo plazo, la estabilidad es relativa y que afecta el comportamiento de la persona en una organización.

Es un gran problema para casi todas las empresas de hoy en busca de continua mejora en el trabajo entorno en orden a lograr una productividad de aumento, sin perder la vista del humano bienestar. El clima organizacional , definido por varios autores, ha evolucionado a lo largo de los años, esta variable se ha estudiado en la administración de las instituciones, que estudia todo lo que rodea al colaborador, conocido como clima, y depende de ello se dan resultados positivos o negativos en las instituciones (Arano, 2016). En este sentido, el clima organizacional, se concibe como un elemento multidisciplinario compartido por los socios dentro de la organización. Su objetivo es estudiar el comportamiento individual de los colaboradores, sus exigencias, destacando otros elementos como innovación, confianza, cohesión, presión, apoyo, equidad que actúan de manera articulada (Quiñones, Pérez, Campos y Cuéllar, 2015).

Rojas, Chirinos & Garcés (2017), indican que en el fin de lograr un buen clima Organizacional, se necesita para estimar humana gestión del talento dentro de la empresa estructura. Esta figura juega un papel importante ayudar a la organización a lograr sus objetivos; cumpliendo su misión, que es competitiva, captando empleados idóneos; capacitarlos, motivarlos, facilitar el aumento de la autorrealización y la satisfacción laboral, desarrollar y mantener su calidad de vida, orientar el comportamiento hacia una gestión socialmente responsable de cambio y mantenimiento de la responsabilidad social en la organización; Para poner la ética política por debajo. Esto se logra a través el proceso de mejora de cada uno de los procesos y subprocesos que conforman esta guía de acción. El ambiente donde una persona lleva a cabo su trabajo diario, las relaciones de un jefe con sus subordinados puede tener, una relación entre el personal de la empresa y incluso una relación con proveedores y clientes, todos de esto están en conformidad con lo que entendemos

por el clima organizacional u obstáculo para la correcta desempeño organizacional en su conjunto o de algunos individuos dentro o fuera de ella; que también puede ser una distinción. Importancia del clima organizacional. Según, Chirinos, Merino y Martínez (2018), el lugar donde se trabaja ejerce influencia en las conductas del colaborador, es decir, influye en la realización de sus actividades y desempeño, en este sentido, es importante que la organización analice y conozca los elementos que influyen en el comportamiento de los colaboradores, la percepción que tienen de sus mandos superiores, el ambiente de trabajo y otros elementos que están a su alrededor. Conocer a una organización implica conocer el lugar donde se ejecutan las actividades. Este lugar puede ser descrito a través de estudio del clima organizacional, que es uno de los factores que ejerce mayor influencia en el desempeño de los trabajadores, Para la investigación se utilizó el modelo teórico propuesto por Sonia Palma (2004) citada en Cabrera (2018) quien define el clima organizacional como la forma de percibir del colaborador sobre el lugar en el que trabaja, lo que se puede determinar a través de un diagnostico que permita evaluar y realizar las medidas que corrijan y mejoren los procesos y la productividad en la organización.

Dimensiones del clima Organizacional, Según Hernández (2014), a medida que pasaron las dimensiones de los cuales han sido identificados como miembros del clima Organizacional han sido muy diferente para los años. Por tanto, han surgido diferentes visiones que han llevado a la confusión y a un lento avance teórico. Según Segredo (2013), las tres estrategias en una organización que permitan a medir clima organizacional: en primer lugar, observar el comportamiento y desarrollo de sus empleados; en segundo lugar, entrevistas directas con los empleados; y en tercer lugar, encuestando a todos los empleados mediante Cuestionarios diseñados para hacer esto. No hay ninguna variedad de cuestionarios que han sido aplicados a la organización del proceso de medición del clima. Cardona & Zambrano (2014), Un análisis de los psicométricas propiedades y los evaluados dimensiones de estos artículos se lleva a cabo en Grupo de 8 dimensiones que se repite en la mayoría de la instrumentación control método, la motivación, la comunicación, la interacción y la influencia, un problema de resolución y decisión de decisiones, planificación,

supervisión, entrenamientos y capacitación. Método de Mando, "El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo en orden a alcanzar sus objetivos" (Gómez, 2002).

"Se explica que como un grupo de comportamiento formas de que los líderes usos como una herramienta que influyen en el acto de las personas y equipos" (Payeras ,2004). Motivación, "Se propone una estrategia de planificación que incluye un número de motivación facilitando o inhibiendo factores, indicando que la motivación es un fundamental elemento de personal y de grupo de rendimiento. En contraste, una falta de motivación puede dar lugar a una distorsión de la tarea con físicos efectos como significativa como la fatiga" (Sánchez Carbajal ,2006). Manifestaron, la ampliación para el establecimiento de las metas, en este sentido, explica cuál es el procedimiento a través del cual las organizaciones influyen en el desempeño a través de las metas y como estas se convierten en acción, asimismo, refieren que el desempeño está conformado por dos áreas, el perfeccionamiento y cumplimiento de los planes de trabajo y la enunciación, estimación y la internalización de las metas (Burga y Chávez, 2019). Comunicación, "La comunicación organizacional posibilita conocimiento de recursos humanos, desarrollo empresarial y productividad en los departamentos de trabajo " (Núñez ,2012). Interacción e Influencia, El modelo propuesto de reciprocidad fuerte de Falk y Fischbacher (2005), incluido en el texto comentado anteriormente, "que propone el siguiente modelo de comportamiento mutuamente cooperativo de acuerdo a estos autores, la fundamental estructura de reciprocidad comportamiento implica la recompensa de la cooperativa de la conducta y el castigo de los no cooperativas". Resolución de Problemas y toma de decisiones, "Se propuso la toma de decisiones para la mejora de adaptación del mentales modelos construidos por las personas con limitada racionalidad, que actúan en inciertos ambientes, que es esencialmente diferente de la propuesta de la tradicional económica" (Mantzavinos ,2001).Planificación, "es importante mencionar que se tiene una clave de importancia en el aprendizaje, ya que es necesaria para el proceso así la persona puede determinar, seleccionar, aplicar, y evaluar los problemas soluciones" (Ramos, Conde, Alfonso y Deano, 2014). Control, "Por otro lado, la desmotivación se correspondería con el grado más bajo de autodeterminación, para medir la motivación del personal fue incorporado más tarde al constructo de la motivación auto

determinada" (Ryan y Deci ,2000). Capacitación y Adiestramiento, En este sentido, de acuerdo a Pérez y Cautín (2005), "la formación se ve como un medio de hacer humana de capital de formación y desarrollo de estrategias dentro de las empresas operativas".

Teoría de Likert (1968) afirma el comportamiento de los subordinados depende directamente de la dirección de comportamiento y organizativas condiciones que perciben, por lo tanto, que se ha sido afirmado que la relación se va a estar determinada por el Clima Organizacional , tales como: Los parámetros relacionados con la tecnología de contexto, del individuo jerarquía ocupa la posición dentro de su organización y recoge la personalidad, las actitudes, el nivel y la percepción de sus subordinados. Teoría de Likert es uno de los más dinámicos y explicativa del Clima Organizacional; se postula el surgimiento y establecimiento de la participación climático como el uno que puede facilitar el individuo y la organización de eficiencia y eficacia de acuerdo a contemporáneos teorías del compromiso, que estipula que la participación motiva a las personas a trabajar. La teoría de Likert tiene los tres tipos de variables de que determinan la naturaleza de una organización, afecta la percepción del clima organizacional de un individuo: causales variables intermedias y finales variables. Variables causales o Independientes, Causales de variables también conocidos como independientes las variables son aquellos los cuales se destina a mostrar en una organización evoluciona y donde se da lugar. Estructura y gestión, reglas, toma de decisiones; la competencia y las actitudes de la organización son parte de estas variables. Si las variables de forma independiente se cambian, las otras variables que estas también se cambian.

VARIABLES INTERMEDIAS, llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en que la organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentra la estructura de la organización, decisiones, competencias y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables. Variables Finales o Dependientes, son las que resultan surgen de los efectos de las variables independientes e intermedias, reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas productividad, gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas. Estos tres tipos variables afectan la percepción organizacional miembro de su clima organizacional. En la opinión de Likert, que es importante que nos estamos tratando con el clima percepción, en lugar de clima percepción, como se argumenta que las personas conductas y actitudes son una consecuencia de su percepción de la situación y no una meta. Clima Tipo Autoritario

Sistema I. La Autoridad Operativa está marcada por la gestión de la falta de confianza en sus empleados; el ambiente aparente está asustado, la conexión entre jefes y subordinados es casi nula y los supervisores simplemente toman decisiones. Sistema II. Un autoritario paternalista Se distingue de sus subordinados por la confianza entre su liderazgo; disciplinas utilizan para inspirar a los trabajadores. Los instrumentos de seguimiento son supervisados por los supervisores. En este contexto, la dirección juega con las necesidades sociales de los delegados; sin embargo, ellos sienten que ellos son como si estuvieran trabajando en una atmósfera organizada y estable. Clima Tipo Participativo Sistema III. Consultivo; quién describe la confianza que los jefes tienen en sus subordinados; la representantes están autorizados a hacer explícitas las decisiones, que tratan de satisfacer necesidades. Este entorno se caracteriza por el dinamismo y utilitaria de gestión dependiente sobre los objetivos a ser alcanzados. Sistema IV, participación del grupo, Tiene plena confianza en el empleado de gestión, el objetivo de la toma de decisiones sobre la integración de todos los niveles, el correo fluye por un camino uniforme; trepando, deslizándose. La marca de la inspiración es la inversión, el trabajo según los objetivos de ejecución, las relaciones laborales (Supervisor -supervisado) dependen del compañerismo, las obligaciones compartidas. La actividad de este marco es el grupo de trabajo como la mejor forma de lograr destinos a través de una cooperación imprescindible .Los

Marcos I y II se comparan con un entorno cerrado donde hay una construcción inflexible de modo que el entorno es problemático; además los marcos III y IV se relacionan con un entorno abierto con un diseño adaptable que proporciona un marco positivo dentro de la asociación. Definición de la Rentabilidad: Pérez y Carballo J. Indica la rentabilidad " La relación entre el beneficio y la empresa de los recursos que se poseía y medidas de la utilidad de que en orden a producir beneficios" (2015). La rentabilidad se conoce como una medida para revelar la capacidad de una entidad para obtener ganancias durante el desarrollo de las operaciones. De Jaime, J., "La rentabilidad se trata de medir la capacidad de los recursos de la Compañía para generar ganancias, los cuales en el último análisis es lo principal para tener la opción de compensar tanto los pasivos como los propios inversores de la empresa" (2013). Dimensiones de la Rentabilidad, "La rentabilidad de una organización está determinada por la relación entre los activos totales y el rendimiento financiero (operativo o neto)" (López & Sierra, 2019). Westerfield, & Jordán. (2014), dice que hay dos formas diferentes, estas dependerán de si la proporción de beneficios logrados durante un período depende de activos e inversiones.

Los que se muestran a continuación, lo siguiente. Rentabilidad económica o rendimiento (ROA), "Afirmó que la rentabilidad económica tiene como objetivos representar la maximización del bienestar. En anteriores épocas se mide a través de utilidad, y en los tiempos actuales que se mide el valor económico añadido (EVA)" (Muñoz y Camargo, 2015). "El ROA es el indicador adecuado para medir una de organización de éxito; dado su análisis permite tener una visión general de "todos los factores en la generación de valor proceso para la empresa, ya sea favorable o desfavorable" (León, 2009).

Rentabilidad financiera (ROE), El rendimiento financiero apunta a la compañía la capacidad de producir beneficios basados en la inversión realizada por los accionistas, incluidos los beneficios no distribuidos, de los que se han visto privados en el plazo en relación con el dinero. Por lo tanto, la rentabilidad financiera es la ganancia que se obtiene de la inversión de dinero en recursos financieros; que es decir, el rendimiento se logra a través de la inversión. La rentabilidad financiera se conoce como ROE., (Mytriple A, 2017). En conformidad con las teorías elegidas en el clima Organizacional y percepción de la rentabilidad , La teoría de Likert fue elegido para desarrollar esta investigación, ya que explicó importantes aspectos de los individuos conducta, utilizando los conceptos como la motivación, percepción y el clima, con dimensiones que representan para el actual clima de una determinada empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación: Es de enfoque Cuantitativo tipo aplicada, ya que permite a nosotros a recoger, proceso y analizar los datos en orden a obtener la información que responde a la finalidad de la investigación establecida en la teoría de contexto, en los objetivos, y en las hipótesis, con el que se va a ser contestado las preguntas planteadas sobre el clima organizacional y la percepción de rentabilidad de Empresa Pesquera hayduk S.A.

Diseño de la Investigación: La investigación es un diseño correlacional y no experimental, corte transversal lo indica que “Los estudios descriptivos están diseñados para especificar las propiedades, características y perfil de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se esté analizando” (Hernández et al ,2014).

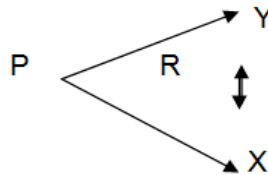
Investigación No Experimental

La investigación es de diseño no experimental con apoyo teórico dice:

La investigación no experimental es una búsqueda empírica y sistemática en la que los científicos no tienen control directo sobre las variables independientes, porque sus manifestaciones ya han tenido lugar o son intrínsecamente no manipulables. (Moreno ,2013).

Ninguna variable se manipula teniendo en cuenta el estado natural en el que se encuentran sin influir en ellas.

La Investigación de Diseño es como sigue:



Dónde:

P: Muestra de estudio integrado por los trabajadores

X: Clima Organizacional

Y: Percepción de la Rentabilidad

R: Grado de relación entre las variables.

3.2. Variables y Operacionalización /categoría y categorización.

Variables

Hernández, hace referencia a “Una variable es una propiedad que puede ser cuestionable cuya variable es apropiada para la medición” (2014).

Ñaupas, lo define como "atributos, características, cualidades discernibles movidas por individuos, objetos, organizaciones que expresan extensiones que fluctúan discreta o continuamente" (2014).

Las variables que actúan como una causa o como un efecto en la investigación de procesos. Las variables que se identifican a partir del momento en el problema se definen.

Las variables de esta investigación son:

Variable X: Clima organizacional

Variable Y: Percepción de la rentabilidad

Operacionalización de Variables.

Explica que puesta en funcionamiento de variables que incluye la interrupción de la estructura de las hipótesis de elementos y en particular, las variables se especifica que puesta en funcionamiento se consigue cuando las variables se descomponen en las mediciones, que en a su vez se traducen en indicadores que logren la observación y la medición directas (Avalos ,2014).

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Variable Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	Niveles o rangos
CLIMA ORGANIZACIONAL (V.I.)	"El clima de la organización como un conjunto de características percibidas por los trabajadores a caracterizar una organización y para distinguir que de otra, su estabilidad es relativa sobre el tiempo y afecta a las personas el comportamiento de la organización" (Patlán & García ,2015).	"La forma en que trabajan los empleados es el clima organizacional , próximo con la entidad en pro del alivio; un buen medio, genera trato interpersonales y laborales satisfactorias en el interior de la disposición"(Bonilla, E. J.,2016).	Método de Mando	Liderazgo Confianza Libertad Consideración Valoración Recompensa de personal	Ordinal El inventario consta de 25 reactivos de opción múltiple : Muy En Desacuerdo = 1 En Desacuerdo = 2 Desacuerdo = 3 De Acuerdo = 4 Muy De Acuerdo= 5
			Motivación	Satisfacción	
			Comunicación	Estilo Dirección Información	
			Interacción e Influencia	Amistad Cooperación Colaboración	
			Resolución de Problemas y toma de decisiones	Grupos Conocimiento Distribución	
			Planificación	Procedimiento Responsabilidad	
			Control	Grupos Informales Distribución Funciones	
			Capacitación y Adiestramiento	Actitud Desempeño Recursos	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable Percepción de la Rentabilidad

Variable Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
PERCEPCIÓN DE LA RENTABILIDAD (V.D.)	<p>"Es una idea que se aplica a toda actividad económica en la que se utilizan fortuna materiales, humanos y financieros con el fin de datar resultados, con el fin de asentir la sufragio entre alternativas o calibrar la aptitud de las acciones realizadas". (Gonzales , 2014)</p>	<p>"La rentabilidad es un tamaño que relaciona los rendimientos del ente con las ventas, los activos o la reducción. Permite valorar las ganancias de la empresa con respecto a una cota dado de ventas, de activos o la inversión de los dueños. La consideración de ésta patrón radica en que para que una organismo sobreviva es necesario suscitara utilidades". (Suárez,2008)</p>	<p>Rentabilidad Económica</p> <p>Rentabilidad Financiera</p>	<p>Rentabilidad Económica (ROA)</p> <p>Rentabilidad Financiera (ROE)</p>	<p>Ordinal</p> <p>El inventario está compuesto por 10 reactivos de opción múltiple:</p> <p>Desconosco = 1 No = 2 A veces = 3 Si = 4</p>

Fuente: Elaboración Propia.

3.3. Población, muestra, muestreo unidad análisis

Población de acuerdo a Carrasco, "la gente son todos elementos (análisis unidad) que pertenecen a la espacio área donde la investigación de trabajo se llevó a cabo" (Carrasco, 2017, pág. 236).

"Una población está determinada por un grupo de cada una de las situaciones que se unieron juntos en una cierta descripción," dice Hernández, eat al. (2016).El estudio de la población comprende el personal de las áreas de la Pesquera Hayduk ubicados en Coishco Distrito, de Santa Provincia, Ancash Departamento, Perú; comprendió un total de 80 Colaboradores de la empresa Pesquera de las cuales 10 Colaboradores corresponden al área de Mantenimiento, 25 Colaboradores del área de Planta de harina, 25 Colaboradores del área de Planta Conservas, 10 Colaboradores del área de Planta Congelado y 10 Colaboradores del área de productos terminados.

Tabla 3

Distribución de la población por zonas de producción Pesquera hayduk Coishco

Distribución Personal Áreas Producción Planta Pesquera	Población
Mantenimiento	10
Planta Harina	25
Planta Conserva	25
Planta Congelado	10
Productos Terminados	10
TOTAL	80

Fuente: Elaboración propia.

Muestra, Ellos expresan que el ejemplo es una extensión de la población, es decir, que podría convertirse en un subgrupo de individuos o componentes que tienen un lugar con un delimitado conjunto con similares atributos llamados población (Hernández, eat al. ,2014).

Que se hizo hasta de la totalidad de mercado población, como los 80 trabajadores en la empresa Hayduk S.A.

Muestreo

Tamaño de la muestra para estimar la población promedio; cuando se conoce el tamaño de la población.

$$n_{\infty} = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}{e^2}$$

$$N > n_{\infty}(n_{\infty} - 1)$$

$$n = \frac{n_{\infty}}{1 + \frac{n_{\infty}}{N}}$$

Dónde:

n =?

N = Población (80)

Z = Nivel de confianza (95% 1.96)

E = Error permisible (1%)

p = Desviación estándares población (10)

Tabla 4

Cálculo del tamaño de la muestra poblacional.

	N (TAMAÑO DE POBLACIÓN)	80
90% o 95% o 99%	NIVEL DE CONFIANZA	95%
	VALOR DE Z	1.96
Definir	ERROR PERMISIBLE (e)	1
	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	
Definir	POBLACIÓN	10
n	TAMAÑO DE MUESTRA	384
<hr/>		
	Tamaño de Muestra corregida	66

Fuente: Elaboración Propia

Finalmente, muestra participante está conformada n = 66

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que puede ser utilizada es la encuesta para llevar a cabo la información de elevación, los específicos procedimientos que él o ella utiliza para obtener los datos (Zevallos y Orizano ,2019).

Instrumento

La herramienta a ser utilizada es la de Likert tipo de cuestionario de escala; esto significa que se está manipula a través de declaraciones o elaboración de objetos que están ya sea positivas o negativas expresadas en la actitud o el objeto que se desea a medir.

El caso del clima organizacional, cuestionario fue utilizado por los Likert autores debido a que , "hace hincapié en la influencia de sus líderes sobre el clima situación mediante la medición de la motivación y el comportamiento de las personas que trabajan en los organizadores a través de ocho dimensiones que pueden ser cuantificadas" (Contreras, 2009).

Tipo de instrumento: cuestionario. (Ver Anexo 2)

Objetivo: Al estudiar la organización de una empresa, se establece una limitación de grupo de la gente la percepción dentro de la organización y sobre ellas, están planeadas para ser reconocido. Asimismo, dar entrada sobre los ciclos que deciden las prácticas autoritativas, permitiendo la presentación de cambios ordenados tanto en las perspectivas y prácticas individuales, como en el diseño jerárquico, o al menos en uno de los subsistemas que lo crean.

Población: Trabajadores Empresa Pesquera Hayduk S.A.

Escala de Likert

Tabla 5

Rango y niveles clima organizacional.

CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
MUY EN DESACUERDO	1
EN DESACUERDO	2
DESACUERDO	3
DE ACUERDO	4
MUY DE ACUERDO	5

Fuente: Elaboración Propia.

Para Prevé (2009), La rentabilidad es uno de los más importantes conceptos en los negocios y es el uno más ampliamente utilizado por el negocio de la comunidad. La rentabilidad es lo que los inversores están buscando para por invertir sus ahorros en empresas. La rentabilidad es al menos parte de lo que tratan las directivas están buscando para los inversores miden la rentabilidad de decidir si a reinvertir sus ahorros en una determinada empresa, o, en su lugar, retirar fondos. La rentabilidad es probablemente uno de los menos entendidos los conceptos por los que se utilizan que en un diario base. En popular de la imaginación, un negocio que puede ofrecer la renta más alta que sus costos, generando positivos resultados, se ven como una rentable empresa.

Tipo de instrumento: cuestionario. (Ver Anexo 3)

Población: Trabajadores Empresa Pesquera Hayduk S.A.

Escala de Likert

Tabla 6

Rango y niveles percepción de la rentabilidad.

CALIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
DESCONOZCO	1
NO	2
AVECES	3
SI	4

Fuente: Elaboración Propia.

En orden a ser capaz de evaluar la variación de que la empresa ha tenido desde un solo años con respecto a la otra y al cálculo de los diferentes proporciones, los cuales determinan el endeudamiento capacidad, el rendimiento de los activos, el capital de y el retorno de la inversión, el cual permitió a nosotros a hacer así, esta información recogida herramienta se pretende que el análisis de Pesquera financieros declaraciones.

Recolección de datos (Ver Anexo 4)

De acuerdo a Sonora Tecnológico Instituto (2015), "La técnica de datos de recopilación elegido para llevar a cabo el estudio es el cuestionario, el cual es el más común de la técnica utilizada en la investigación de estudio y se pretende con ella para su uso saber lo que el inspeccionó hacer, opinión, o pensar acerca escrito las preguntas que pueden ser respondidas sin la presencia de la entrevista".

Validez y Confiabilidad de los instrumentos

Validez de Instrumentos (Ver Anexo 5)

"Este atributo de los instrumentos de investigación consisten medir la variable o variable estudiada con objetividad, exactitud, veracidad y autenticidad" (Carrasco, 2017).

Se entiende por valido un instrumento cuando de manera precisa mide el objeto del estudio para el que fue estructurado (Arbaiza, 2019), por lo tanto, su validez fue obtenida a través del juicio de profesionales expertos en el tema a investigar.

Confiabilidad de los Instrumentos (Ver Anexo 6)

Se obtuvo a través de la prueba del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cron Bach en el programa SPSS versión V22.

Análisis de la confiabilidad para datos dicotómicos /datos politomicos

"La fiabilidad es la calidad o propiedad de una estimación de la herramienta que permite que al obtener similares resultados, cuando se aplica al menos varias veces, a la persona o grupo en diferentes momentos de tiempo"(Carrasco, 2017).

"Es la forma en gran parte una herramienta provoca fuertes y vinculados consecuencias" (Hernández, eat al, 2010).

3.5. Procedimientos

Un cuestionario con preguntas variables se puede utilizar para obtener la información del estudio, que se aplicaran a 80 colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S.A., asesoramiento previo para la correcta cumplimentación cuestionarios que permitieron a nosotros a reconocer los aficionados criterios en nuestra investigación. A continuación, los hechos fueron procesados y ofrecieron en estadísticas tablas y figuras que permitieron a nosotros a realizar un descriptivo de evaluación de las variables.

Como Parra (2006) define, "Es un conjunto que consta de todos los factores, seres, o elementos que incluyen las características, medidas u observaciones necesarias en una investigación".

3.6. Métodos de análisis de datos.

Según Valderrama (2015), " Una vez que dio los datos, el siguiente paso es para realizar su análisis para dar respuestas a la preliminar pregunta, si es necesario, con una vista a recibir o rechazar los de prueba de hipótesis. La prueba que se realiza puede ser cuantitativa. Para lograr esto, que es muy importante para elegir una seleccionada de análisis de software: Excel, SPSS y muchos otros".

Al respecto, Sabino (2003), Indica que la evaluación de la información surge del marco teórico y de las principales sugerencias del examen que debe completarse antes de la recopilación; el paquete de programas de software SPSS y Microsoft Office Excel 2010.

Para analizar cada variable del programa SPSS V. 22 sería utilizando tablas y porcentajes de figuras para la presentación de datos de distribución, descripciones estadísticas, para la ubicación dentro de la escala de medición, para el contraste de hipótesis; de las estadísticas no paramétricas son aplicables, las cuales se detallan.

“La hipótesis es un método que establece una relación entre o más variables de orden para dar una descripción. Es probable que esperen propiedades internas y conexiones de fenómenos o razones o efectos del seguro de malestar" (Torres, 2007)

Los métodos utilizados para analizar e interpretar los datos son más comúnmente utilizados como sigue:

Estadística descriptiva

Según Valderrama (2015), “Se puede organizar una base de datos para cada variable y dimensiones, utilizando frecuencias, porcentajes y tablas cruzadas de modo que se pueda acelerar la evaluación de los hechos y asegurar su posterior uso e interpretación. El SPSS V22 software de programa se puede utilizar”.

Estadística inferencial

“Es la técnica que tiende a llevar a cabo hacer descripciones, predicciones, comparaciones y generalizaciones de una población estadísticas a partir de la información contenida en la muestra” (Borrego, 2008).

Determinación del coeficiente de correlación por rangos de Spearman (Rho)

Prueba de Spearman:

Se trata de un enfoque estadístico de adicción paramétrico que se caracteriza por el hecho de una o más de las variables observadas se destacaron como dependientes primarias.

En Hernández, eat. al (2010), de Spearman Rho coeficiente es un grado de correlación para las variables en una ordinaria etapa, tal que las personas o los dispositivos dentro de la muestra pueden ser ordenados por rangos (jerarquías).

La Rho coeficiente de Spearman es, de acuerdo a Hernández, eat. al (2010), un grado de correlación para las variables en una ordinaria etapa tamaño, de modo que las personas o dispositivos en la muestra pueden ser clasificadas por forma de rangos.

"De Spearman coeficiente de rango ordenado de correlación, permite explicar la dirección (positivo o negativo) de una relación y la proporción de la variante dentro de los niveles de Y, se explicó por la experiencia en los valores X variedad. Se aplica a variables individuales ordinarias con mayor facilidad "(García, 2009).

El coeficiente de Spearman toma valores de -1,0 a +1,0. El coeficiente de signo indica la dirección de la conexión (positivo y negativo), y la razón índice sugiere bastante claramente una relación entre las variables de bajo discusión (en pares); los valores absolutos más altos sugieren que la conexión es adicional.

El valor cero muestra los carecen de una relación. Se debe ser señaló que la última interpretación de los resultados permite decidir cuales pares de variables de combinaciones pueden tener el mayor influencia en el fenómeno descrito a continuación (las personas con la mejor absoluta correlación valor, en adición a aquellas combinaciones de los que menos afectan.

3.7. Aspectos Éticos.

Es importante fomentar asociación, la cooperación y la confianza entre los científicos para impulsar los objetivos de los estudios, observar la responsabilidad social y evitar o disminuir los escándalos de daños como resultado de conductas no éticas o ilegales. (Shammo &Resnik ,2009).

Como cualquier profesional, que tenemos la ética, por lo que en este estudio el derecho de autor de la investigación como así como, nuestras fuentes para la obtención de la información con su respectiva citados.

La identidad de los Colaboradores de la empresa Pesquera hayduk S.A., está asegurada, dados los aspectos éticos; (confidencialidad y anonimato).

Los individuos también transmiten los hechos en plena comprensión de la información y con su consentimiento, informando que de la final del estudio. El anonimato se puede tenerse en cuenta desde el principio de la estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos por variables y dimensiones

Variable clima Organizacional.

Tabla 7

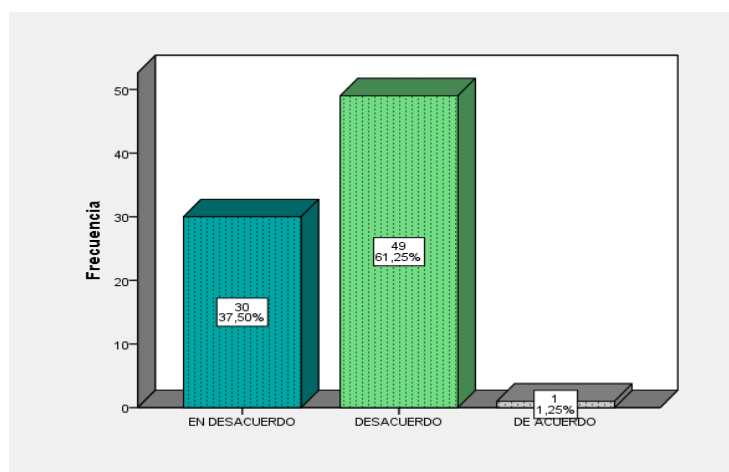
Distribución de frecuencias del clima Organizacional de los colaboradores de la empresa Pesquera hayduk S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	30	37,5	37,5	37,5
	DESACUERDO	49	61,3	61,3	98,8
	DE ACUERDO	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Figura 1

Clima Organizacional de los colaboradores de la Empresa pesquera Hayduk S.A.



Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (1): Como se muestra en la tabla y la figura; el clima organizacional; el 37,50% del personal encuestado están en desacuerdo del clima Organizacional, mientras que el 61,25% está desacuerdo, y con un 1,25% en de

acuerdo. Estos hallazgos muestran un gran porcentaje de personal de las personas encuestadas no se tiene un tiempo suficiente para realizar su trabajo, lo que significa que nos gustaría tener a mejorar en los puntos.

Variable de Percepción de Rentabilidad.

Tabla 8

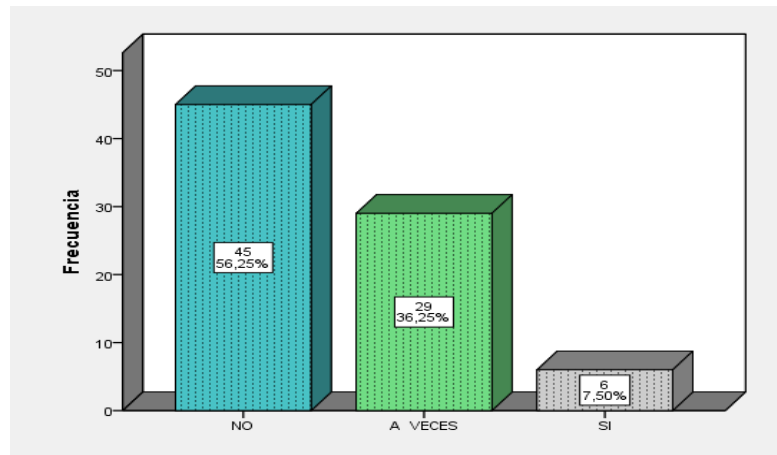
Distribución de frecuencia percepción de la rentabilidad de los colaboradores de la empresa Pesquera hayduk S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	45	56,3	56,3	56,3
	A VECES	29	36,3	36,3	92,5
	SI	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Figura 2

Percepción de la rentabilidad de los colaboradores de la empresa pesquera hayduk S.A.



Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (2): Como se indica en la tabla y la figura; Percepción de la Rentabilidad, El 56,25% del personal encuestado no tiene conocimiento de la rentabilidad de la empresa, mientras que el 36,25% conoce poco de la rentabilidad de la empresa, y con un 7,50% si conoce. Estos hallazgos muestran un gran

porcentaje de personal de las personas encuestadas no conoce de la rentabilidad de la empresa, lo que significa que nos gustaría tener a mejorar en los puntos.

Dimensión método de mando.

Tabla 9

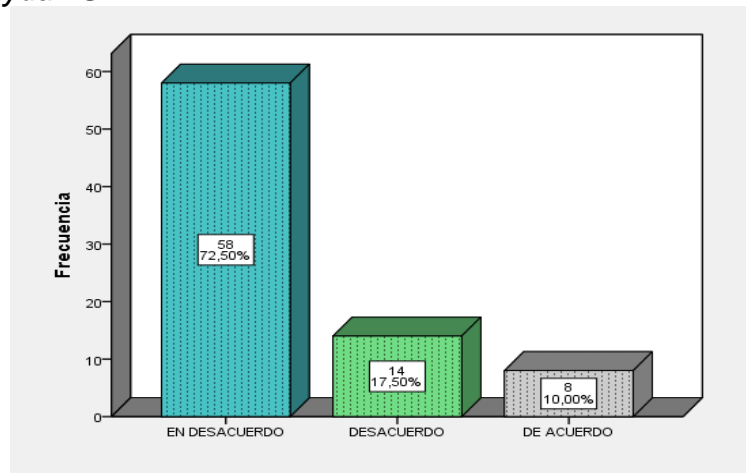
Distribución de frecuencia de método de mando de los colaboradores de la empresa Pesquera hayduk S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	58	72,5	72,5	72,5
	DESACUERDO	14	17,5	17,5	90,0
	DE ACUERDO	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Figura 3

Dimensión de método de mando de los colaboradores de la Empresa pesquera hayduk S.A.



Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (3): Como se observa en la tabla y la figura; la dimensión de método mando, el 72,50% del personal encuestado están en desacuerdo, mientras que el 17,50% está desacuerdo, y con un 10,00% en de acuerdo. Estos hallazgos muestran un gran porcentaje de personal de las personas encuestadas que no recibió

confianza, Liderazgo, consideración para lograr los objetivos no eran suficientes de la empresa, que significa que se debe ser mejoras en los aspectos.

Dimensión motivación.

Tabla 10

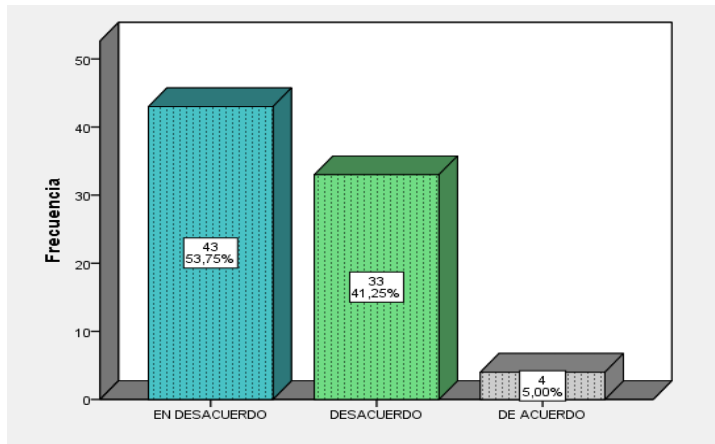
Distribución de frecuencia de motivación de los colaboradores de la empresa Pesquera hayduk S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	43	53,8	53,8	53,8
	DESACUERDO	33	41,3	41,3	95,0
	DE ACUERDO	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia, Cuestionario de preguntas.

Figura 4

Dimensión de motivación de los colaboradores de la empresa pesquera hayduk S.A.



Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (4): Como se ve en la tabla y la figura; la dimensión Motivación; el 53,75% del personal encuestado están en desacuerdo, mientras que el 41,25% está desacuerdo, y con un 5,00% en de acuerdo. Estos hallazgos muestran un gran porcentaje de personal de las personas encuestadas no recibe Valoración, Satisfacción por el cumplimiento de metas, lo que significa que nos gustaría tener a mejorar en los puntos.

Dimensión de comunicación

Tabla 11

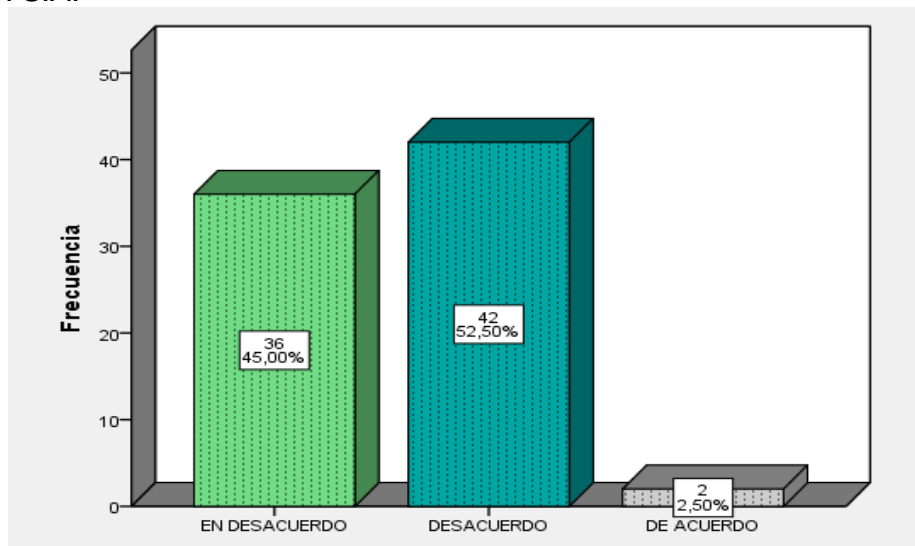
Distribución de frecuencia de comunicación de los colaboradores de la empresa Pesquera hayduk S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	36	45,0	45,0	45,0
	DESACUERDO	42	52,5	52,5	97,5
	DE ACUERDO	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta aplicada a los Colaboradores de Pesquera S.A.

Figura 5

Dimensión de comunicación de los colaboradores de la empresa pesquera hayduk S.A.



Fuente. Encuesta aplicada a los Colaboradores de Pesquera SA.

Interpretación (5): Como se indica en la tabla y la figura; la dimensión de Comunicación, el 45,00% del personal encuestado están en desacuerdo, mientras que el 52,50% está desacuerdo, y con un 2,50% en de acuerdo. Estos hallazgos muestran un gran porcentaje de personal de las personas encuestadas que la información de interés no se comunica oportunamente, lo que significa que nos gustaría tener a mejorar en los puntos.

Dimensión Interacción de Influencia

Tabla 12

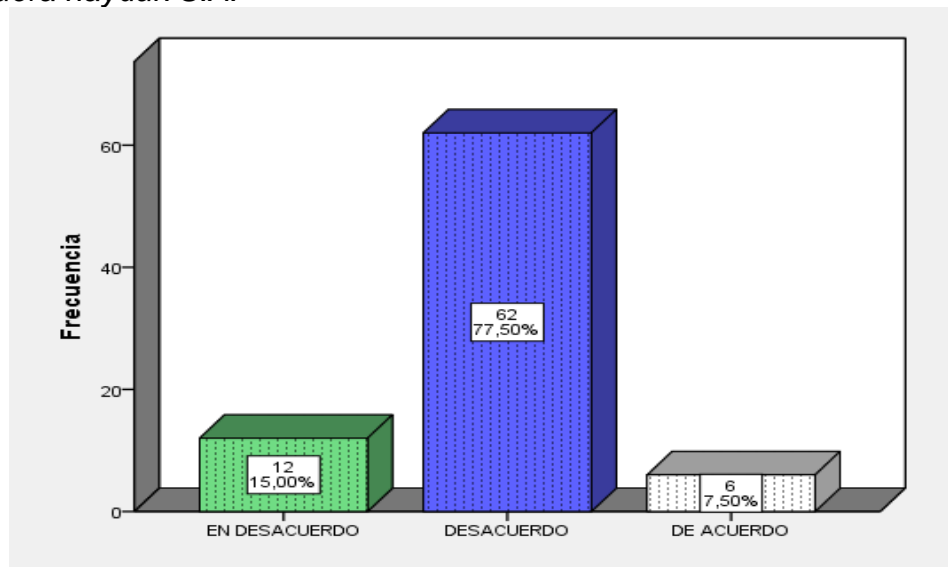
Distribución de frecuencia de interacción e influencia de los colaboradores de la empresa Pesquera hayduk S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	12	15,0	15,0	15,0
	DESACUERDO	62	77,5	77,5	92,5
	DE ACUERDO	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta aplicada a los Colaboradores de Pesquera S.A.

Figura 6

Dimensión de interacción e influencia de los colaboradores de la empresa pesquera hayduk S.A.



Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (6): Se observan la tabla y la figura; la dimensión de Interacción e Influencia, el 15,0% del personal encuestado están en desacuerdo, mientras que el 77,50% está en desacuerdo, y con un 7,50% en de acuerdo. Estos hallazgos muestran un gran porcentaje de personal de las personas encuestadas, Cooperación, Colaboración para realizar su trabajo, lo que significa que nos gustaría tener a mejorar en los puntos.

Dimensión resolución de problemas.

Tabla 13

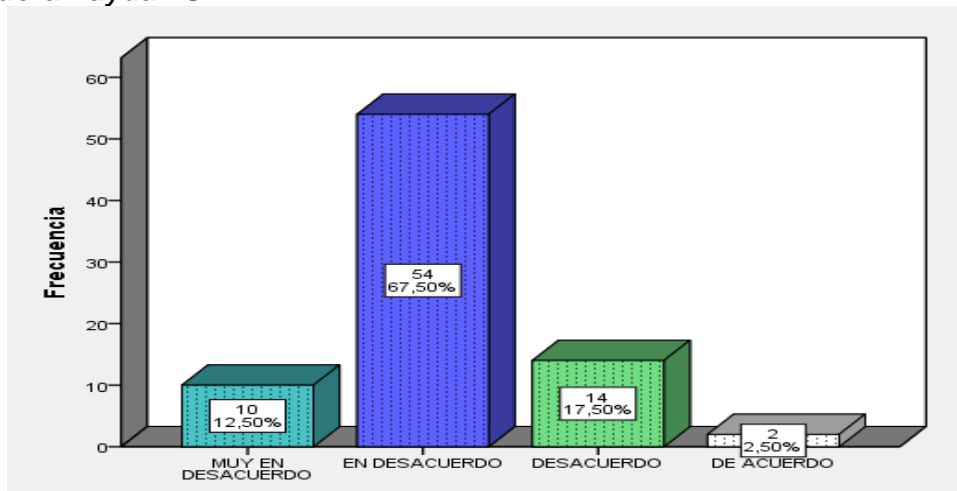
Distribución de frecuencia de resolución de problemas de los colaboradores de la empresa Pesquera hayduk S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY EN DESACUERDO	10	12,5	12,5	12,5
	EN DESACUERDO	54	67,5	67,5	80,0
	DESACUERDO	14	17,5	17,5	97,5
	DE ACUERDO	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta aplicada a los Colaboradores de Pesquera S.A.

Figura 7

Dimensión de resolución de problemas de los colaboradores de la empresa pesquera hayduk S.A.



Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (7): Se observa en la tabla y figura; la dimensión de Resolución de problemas, el 12,50% del personal encuestado están muy desacuerdo, mientras que el 67,50% está en desacuerdo, y 17,5% que están desacuerdo, con un 2,50% en de acuerdo. Estos hallazgos muestran un gran porcentaje de personal de las personas encuestadas no existir la colaboración, conocimiento entre los empleados de la compañía, lo que significa que nos gustaría tener a mejorar en los puntos.

Dimensión planificación.

Tabla 14

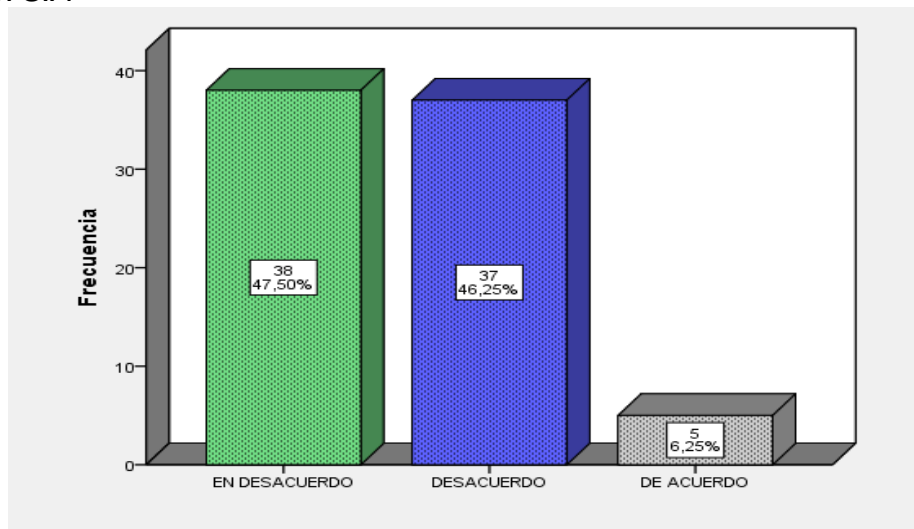
Distribución de frecuencia de planificación de los colaboradores de la empresa Pesquera hayduk S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	38	47,5	47,5	47,5
	DESACUERDO	37	46,3	46,3	93,8
	DE ACUERDO	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta aplicada a los Colaboradores de Pesquera S.A.

Figura 8

Dimensión de planificación de los colaboradores de la empresa pesquera hayduk S.A



Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (8): Se encuentra en la tabla y figura; la dimensión de Planificación, el 47,50% del personal encuestado están en desacuerdo, mientras que el 46,25% está en desacuerdo, y 6,25% que están en de acuerdo. Estos hallazgos muestran un gran porcentaje de personal de las personas encuestadas no recibe información, procedimiento, responsabilidades sobre acontecimiento de la empresa, lo que significa que nos gustaría tener a mejorar en los puntos.

Dimensión de control.

Tabla 15

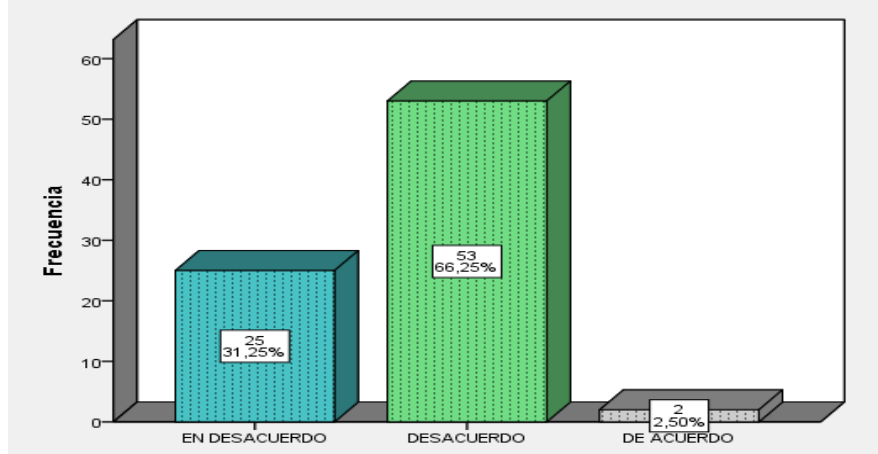
Distribución de frecuencia de control de los colaboradores de la empresa Pesquera hayduk S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	25	31,3	31,3	31,3
	DESACUERDO	53	66,3	66,3	97,5
	DE ACUERDO	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta aplicada a los Colaboradores de Pesquera S.A.

Figura 9

Dimensión de control de los colaboradores de la empresa pesquera hayduk S.A



Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (8): Se observa en la tabla y figura; la dimensión Control de la empresa, el 31,25% del personal encuestado están de en desacuerdo, mientras que el 66,25% está desacuerdo y 2,50 % está de acuerdo. Estos hallazgos muestran un gran porcentaje de personal de las personas encuestadas no le brindan las herramientas necesarias para el desarrollo del trabajo; lo que significa que nos gustaría tener a mejorar en los puntos.

Dimensión capacitación y adiestramiento.

Tabla 16

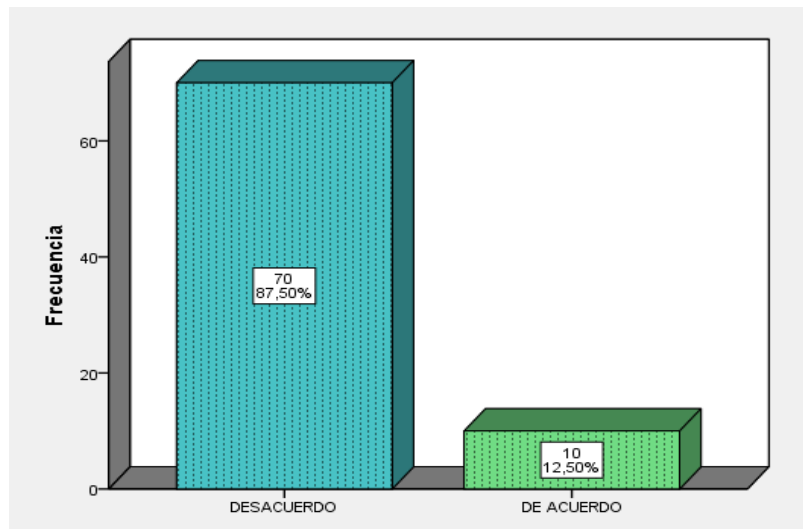
Distribución de frecuencia de capacitación y adiestramiento de los Colaboradores de la empresa pesquera hayduk S.A.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DESACUERDO	70	87,5	87,5	87,5
	DE ACUERDO	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta aplicada a los Colaboradores de Pesquera S.A.

Figura 10

Dimensión de capacitación y adiestramiento de los colaboradores de la empresa pesquera hayduk S.A



Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (9): Se observa en la tabla y figura; la dimensión Capacitación y Adiestramiento, el 87,50% del personal encuestado están desacuerdo, mientras que el 12,50% está de acuerdo. Estos hallazgos muestran un gran porcentaje de personal de las personas encuestadas que no tiene actitud, desempeño, claridad cómo se va a realizar el trabajo, lo que significa que nos gustaría tener a mejorar en los puntos.

Tablas cruzadas y por variable y dimensión.

Tabla cruzada de clima organizacional y percepción de rentabilidad.

Tabla 17

Distribución de frecuencia bidimensionales del clima Organizacional y percepción de rentabilidad colaboradores de pesquera hayduk S.A.

			PERCEPCIÓN RENTABILIDAD			TOTAL
			NO	A VECES	SI	
CLIMA ORGANIZACIONAL	EN DESACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	26	3	1	30
			86,7 %	10,0 %	3,3 %	100,0 %
	DESACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	18	21	3	42
			36,7 %	53,1 %	10,2 %	100,0 %
	DE ACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	2	4	2	8
			16,7 %	47,4 %	34,7 %	100,0 %
Total		Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	45	29	6	80
			37,5 %	61,3 %	1,3 %	100,0 %

Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (10): De acuerdo a la tabla se observan las opiniones de los encuestados sobre el clima organizacional y percepción de rentabilidad que se encuentra asociado un nivel desacuerdo 53,1% y un de acuerdo 34,7 % y un nivel bajo 16.7 % que permite a afirmar que hay una relación entre variables.

Tabla cruzada de clima organizacional y dimensión de motivación.

Tabla 18

Distribución de frecuencia bidimensionales del clima Organizacional, dimensión motivación colaboradores de pesquera hayduk S.A.

			MOTIVACIÓN		TOTAL	
			EN DESACUERDO	DESACUERDO DE ACUERDO		
CLIMA ORGANIZACIONAL	EN DESACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	29	1	0	30
			96,7 %	3,3 %	0,0 %	100,0 %
	DESACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	14	30	3	47
			28,6 %	63,3 %	8,2 %	100,0 %
	DE ACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	0	2	1	3
			0,0 %	62,50%	37,5 %	100,0 %
Total		Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	43	33	4	80
			53,8 %	41,3 %	5,0 %	100,0 %

Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A

Interpretación (11): De acuerdo a la tabla se observan las opiniones de los encuestados sobre el clima organizacional y dimensión motivación que está asociado a un nivel desacuerdo 63,3% y un de acuerdo 37,5 % y un nivel bajo 28.6 % que permite a afirmar que hay una relación entre variables.

Tabla cruzada de clima organizacional y dimensión de rentabilidad económica

Tabla 19

Distribución de frecuencia bidimensionales del clima Organizacional, dimensión rentabilidad económica.

			PERCEPCIÓN RENTABILIDAD ECONÓMICA			TOTAL
			NO	A VECES	SI	
CLIMA ORGANIZACIONAL	EN DESACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	8	22	0	30
		ORGANIZACIONAL	26,7 %	73,3 %	0,0 %	100,0 %
	DESACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	2	42	2	46
		ORGANIZACIONAL	4,1 %	91,8 %	4,1 %	100,0 %
	DE ACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	0	3	1	4
		ORGANIZACIONAL	0,0 %	75,5 %	24,5 %	100,0 %
Total	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	10	68	2	80	
	ORGANIZACIONAL	12,5 %	85,0 %	2,5 %	100,0 %	

Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (12): De acuerdo a la tabla se observan las opiniones de los encuestados sobre el clima organizacional y dimensión rentabilidad económica que está asociado a un nivel desacuerdo 73,3% y un de acuerdo 24,5 % y un nivel bajo 4.1 % que permite a afirmar que hay una relación entre variables.

Tabla cruzada de clima organizacional y dimensión resolución de problemas.

Tabla 20

Distribución de frecuencia bidimensionales clima Organizacional, dimensión Resolución de problemas.

			RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS				TOTAL
			MUY DESACUERDO	EN DESACUERDO	DESACUERDO	DE ACUERDO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	EN DESACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	10 33,3 %	20 66,7 %	0 0,0 %	0 0,0 %	30 100,0 %
	DESACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	0 0,0 %	34 69,4 %	12 28,6 %	1 2,0 %	49 100,0 %
	DE ACUERDO	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	0 0,0 %	0 0,0 %	2 60,7 %	1 39,3 %	1 100,0 %
	Total	Recuento% de CLIMA ORGANIZACIONAL	10 12,5 %	54 67,5 %	14 17,5 %	2 2,96 %	80 100,0 %

Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

Interpretación (13): De acuerdo a la tabla se observan las opiniones de los encuestados sobre el clima organizacional y resolución de problemas que está asociado a un nivel en desacuerdo 66,7% y un de acuerdo 39,3 % y un nivel bajo 33,3 % que permite afirmar que hay una relación entre variables.

Análisis Inferencial

Prueba de hipótesis general.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y Percepción de la rentabilidad con los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A., en los años 2019 – 2020.

H0: No Existe una relación significativa entre el clima organizacional y Percepción de la rentabilidad con los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A., en los años 2019 – 2020.

Tabla 21

Correlación de Rho de Spearman, hipótesis general.

			CLIMA ORGANIZACIONAL	PERCEPCIÓN DE LA RENTABILIDAD
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	PERCEPCIÓN DE LA RENTABILIDAD	Coeficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk S.A.

En el análisis de la correlación que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y percepción de la rentabilidad con los colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S.A. se encontró una significativa y positiva correlación ($r = ,433^*$). Y el significado es de menos de 00,1, por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada y aceptada la hipótesis general.

Tabla 22

Prueba de chi-cuadrado .Hipótesis general

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	19,725 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	21,832	4	,000
Asociación lineal por lineal	11,726	1	,001
N de casos válidos	80		

Fuente. Una encuesta aplicada a Pesquera Hayduk S.A. colaboradores.

En el cuadro prueba de chi cuadrado se establece un factor $\alpha = ,001$, con el cual $f < ,005$, que rechaza la Hipótesis General Nula.

Prueba de hipótesis específicas.

Prueba de Hipótesis Especifica Nº 1

H1: Existe una relación significativa entre clima organizacional en la dimensión de motivación entre colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S. A. en los años 2019-2020.

H0: No Existe una relación significativa entre clima organizacional en la dimensión de motivación entre colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S. A. en los años 2019-2020.

Tabla 23*Correlación Rho de Spearman, Hipótesis específica 1.*

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente. Aplicada Encuesta de Pesquera Hayduk S.A colaborador.

En la Correlación que existe relación significativa entre el clima organizacional en dimensión de motivación entre colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A, que se encontró una significativa y positiva correlación existe ($r = 0,657^{**}$). Y el significado es de menos de 0,001, por lo tanto, la hipótesis específica 1 nula es rechazada.

Tabla 24*Prueba de chi-cuadrado .Hipótesis Específica 1*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	36,177 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	43,525	4	,000
Asociación lineal por lineal	30,434	1	,000
N de casos válidos	80		

Fuente. Aplicada encuesta de Pesquera Hayduk S.A. colaboradores

En el cuadro prueba de chi cuadrado se establece un factor =, 000, con el cual $f < ,005$, que rechaza la Hipótesis Especifica 1 Nula.

Prueba de Hipótesis Especifica Nº 2

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional con las dimensión de percepción de la rentabilidad económica de la empresa pesquera Hayduk S. A. En los años 2019- 2020.

H0: No Existe una relación significativa entre el clima organizacional con las dimensión de percepción de la rentabilidad económica de la empresa pesquera Hayduk S. A. En los años 2019- 2020.

Tabla 25
Correlación de Rho de Spearman, Hipótesis de Clima Organizacional
Hipótesis específica 2.

		CLIMA ORGANIZACIONAL		
			CLIMA ORGANIZACIONAL	R ECONÓMICA
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	R ECONÓMICA	Coeficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores Empresa Pesquera Hayduk S.A.

En el análisis de correlación existe una relación significativa entre el clima organizacional con la dimensión de percepción de rentabilidad económica en la empresa Pesquera Hayduk S.A. que se encontró una significativa y positiva correlación ($r = 0,481^{**}$). Y el significado es de menos de 0,01, por lo tanto, la hipótesis específica 2 nula es rechazada.

Tabla 26

Prueba de chi-cuadrado. Hipótesis Específica 2.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	33,681 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	20,919	4	,000
Asociación lineal por lineal	13,847	1	,000
N de casos válidos	80		

Fuente. Una encuesta aplicada a Pesquera Hayduk SA colaboradores.

En el cuadro prueba de chi cuadrado se establece un factor =, 000, con el cual $f <, 005$, que se rechaza la Hipótesis 2 nula.

Prueba de Hipótesis Nº 3.

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la percepción de rentabilidad con las dimensiones Resolución de problemas entre los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A. en los años 2019 – 2020.

H0: No Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la percepción de rentabilidad con las dimensiones Resolución de problemas entre los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A. en los años 2019 – 2020.

Tabla 27

Correlación Rho de Spearman, hipótesis específica 3.

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	DIMENSIÓN RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Coefficiente de correlación	,574**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Fuente. Una encuesta aplicada a Pesquera Hayduk S.A colaboradores.

En un análisis de la correlación significativa entre el clima organización y la percepción de la rentabilidad con la dimensión de Resolución de problemas entre los colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S.A, una significativa y positiva correlación existe ($r = ,574^{**}$). Y el significado es de menos de 0,01, por tanto, se rechaza la hipótesis específica 3 nula.

Tabla 28

Prueba de chi-cuadrado. Hipótesis Especifica 3.

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	65,044 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	41,693	6	,000
Asociación lineal por lineal	27,438	1	,000
N de casos válidos	80		

Fuente. Encuesta aplicada a Colaboradores de Pesquera Hayduk SA

En el cuadro prueba de chi cuadrado se establece un factor = ,000, con el cual $f < ,005$, que rechaza la Hipótesis Especifica 3 Nula.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En conformidad con la Tabla 21 muestra los resultados obtenidos a partir de la Hipótesis general análisis, donde de Spearman rho correlación de coeficientes resultados $r = 0,433^{**}$ y un p valor = $.000 < .05$, siendo una correlación positiva y estadísticamente muy revelador bastos elementos para consentir la dependencia entre las variables. La hipótesis de investigación se aprueba con este resultado general de hipótesis: "Una importante relación que existe entre el Clima Organizacional y la percepción de la rentabilidad con los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A., en los años 2019 – 2020" y la hipótesis nula se rechazó. Estos resultados han resuelto el problema. ¿Cuál es determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción de rentabilidad de la empresa Pesquera Hayduk S.A. en los años 2019 – 2020? .De manera similar en discusión permite a nosotros a asumir nuestra total objetivo de determinar la relación de las variables. Este resultado concuerda con lo investigado por Cabañillas Ramírez (2019), la evidencia de que no es ninguna significativa influencia entre la organización y el trabajo de rendimiento, con $r = 0,437^{**}$, que en sus conclusiones llega a la misma conclusión de una positiva correlación.

Con respecto al objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción de la rentabilidad, Likert (1968) citado en Arias y Arias (2014) en su modelo teórico sobre el clima organizacional plantea que las conductas que presentan los trabajadores es influenciada por las características que presenta la trabajadores de la empresa y capacidades, lo que permite establecer la influencia que ejerce el clima que ofrece la organización en el comportamiento del colaborador Arias y Arias (2014).

Esta teoría considera que existen tres componentes que determinan las particularidades de la organización:

Componente causal, establecen el modo de cómo evoluciona la organización y los resultados obtenidos. Variables Intermediarias, son aquellas que muestran el estado en que se encuentra una organización. Variables Finales son las que nos muestran los resultados obtenidos de la organización como la productividad.

Baguer (2012) citado en Salazar y Serpa (2017) refiere que el clima de las organizaciones se encuentra vinculado con el ambiente de trabajo que se presenta en una institución, el cual va a influir en el desempeño de los trabajadores y este repercute en la percepción de la rentabilidad de la empresa. Domínguez y García (s/f) citado en Phoccohuabca, Rosales, Yépez, Flores y Arévalo (2020) el clima organizacional es aquella percepción que tiene el colaborador y se relaciona con la oportunidad que pueden tener para alcanzar el desarrollo de su persona, su compromiso con sus tareas, su interacción con los demás trabajadores y la información que pudiera ser compartida. García, Moro y Medina (2010) citado en Bernal, Pedraza y Sánchez (2015) el clima en las organizaciones son aquellas características que son objetivas y posiblemente perdurables en el espacio de trabajo que ofrece una organización que pueden influir en la labor de los colaboradores, como los estilos de liderazgo, políticas, el comportamiento de las personas, normas y de manera integral la estructura organizacional con la que se maneja la institución.

Según, Chirinos, Meriño y Martínez (2018) la Importancia del clima organizacional radica en que el lugar donde se trabaja ejerce influencia en las conductas del colaborador, es decir, influye en la realización de sus actividades y desempeño, en este sentido, es importante que la organización analice y conozca las dimensiones que influyen en el comportamiento de los colaboradores, la percepción que tienen de sus mandos superiores, el ambiente de trabajo y otros elementos que están a su alrededor. Conocer a una organización implica conocer el lugar donde se ejecutan las actividades. Este lugar puede ser descrito a través de estudio del clima organizacional, que es uno de los factores que ejerce mayor influencia en el desempeño de los trabajadores, así como de la calidad de los productos o servicios desarrollados en la organización. Palma (2004) citada en Cabrera (2018) define el clima organizacional como la forma de percibir del colaborador sobre el lugar en el que trabaja, lo que se puede determinar a través de un diagnóstico que permita evaluar y realizar las medidas que corrijan y mejoren los procesos y la productividad en la organización.

De acuerdo con la Tabla 23 resultados obtenidos a partir de la inferencia en la Hipótesis Específica 1, donde se muestra coeficiente de correlación rho de Spearman resulta $r = .657^{**}$, y un valor de $p = .000 < .05$, siendo una correlación positiva. Este resultado se aprobó por nuestra primera hipótesis específica de la investigación: existe una relación significativa entre el clima organizacional y la percepción de la rentabilidad en la dimensión de la motivación entre los compañeros de trabajo de la empresa Pesquera Hayduk S. A. en los años 2019-2020". Lo cual se rechazó la hipótesis nula. Es también permite a nosotros a tomar por sentado la primera de nuestras específicos objetivos, de los cuales nos estamos comprometidos a establecer la relación entre las variables. Este resultado es en mantener con Vallejo Patiño (2017), lo que demuestra que existe una relación significativa influencia entre el clima Organizacional y el trabajo de rendimiento con un $r = 0,706^{**}$, que en sus resultados llegó a la misma conclusión de una positiva correlación.

Sobre el primer objetivo específico se manifiesta, el nivel del clima organizacional con la motivación de los colaboradores de la empresa la ampliación para el establecimiento de las metas, en este sentido, explica cuál es el procedimiento a través de las organizaciones influyen en el desempeño a través de las metas y como estas se convierten en acción, asimismo, refieren que el desempeño está conformado por dos áreas, el perfeccionamiento y cumplimiento de los planes de trabajo y la enunciación, estimación y la internalización de las metas (Burga y Chávez 2019).

De acuerdo con la Tabla 25 se muestran los resultados obtenidos del análisis de inferencia de la Hipótesis Específica 2, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman arroja el resultado $r = .481^{**}$, y un p-valor = $.000 < .05$, siendo una correlación positiva. Para ello se aprueba nuestra segunda hipótesis de investigación específica. "Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de la rentabilidad económica de la empresa pesquera Hayduk S. A. en

los años 2019- 2020”, la hipótesis específica 2 nula es rechazada. En tal sentido sobre la discusión de los resultados obtenidos en el segundo objetivo específico se encuentra en coincidencia con la investigación Alvarado Bajaña (2019), mostrando en su investigación significativa influencia entre capacidades organizacionales y la rentabilidad de la empresa, con $r = ,453^{**}$, lo que demuestra una correlación significativa positiva.

De acuerdo a la Tabla 27 los resultados obtenidos desde el análisis va a ser mostrado inferencia de hipótesis específica 3, donde el coeficiente de rho Spearman de correlación da como resultado $r = ,574^{**}$, y un p valor = $.000 < .05$, siendo una correlación positiva. Este resultado se aprueba nuestra tercera hipótesis específica. "Existe es una relación significativa entre clima organizacional y la percepción de la rentabilidad con la dimensión resolución de problemas entre los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A. en los años 2019 – 2020”, La hipótesis específica 3 nula es rechazada. Esto nos permite tomar por sentado el tercer objetivos específico se encuentra en coincidencia con la investigación Castillo Arrascue (2019), mostrando en su investigación que existe una relación significativa entre clima organizacional y la dimensión de la gestión de procesos, con un r valor = $,667^{**}$, que llega a la misma conclusión en su resultado de una correlación positiva.

Sobre el tercer Objetivo específico, según, Palma (2004) citado en (Huaita y Luza, 2018), es la percepción que tiene el colaborador respecto a las oportunidades que su organización le ofrece para que se desarrolle de manera personal y profesional de acuerdo al cargo o tareas que realiza. Según, Santamaría y Zaña (2017) es la percepción que se genera en el trabajador ante la posibilidad de que su ambiente laboral le permita desarrollarse tanto en lo personal como profesional en relación a las actividades que cumple, de tal manera, que le permita progresar y realizarse. Involucramiento laboral, se refiere a como se identifica el trabajador y el compromiso que muestra con los valores de la organización y su desarrollo (Palma, 2004, citado en Victorio, 2018). Según, Dávila (2018) Es el nivel de involucramiento que muestran los colaboradores en el desarrollo de sus actividades encomendadas, en las que

intervienen la energía y tiempo que se utiliza para su realización, por lo que, consideran su labor como su eje principal. Supervisión, es la apreciación y significancia que le da el trabajador a la labor del supervisor dentro de la acción laboral, generando un mayor desempeño en los colaboradores (Palma, 2004, citada en Dávila, 2018). Comunicación, es el grado de percepción que tiene el trabajador sobre la efectividad, fluidez, coherencia, rapidez y precisión, de cómo se trasmite la información respecto del funcionamiento de la organización en su interior (Palma 2004, citada en Dávila, 2018). Condiciones laborales, Es la declaración de que la organización brinda los elementos económicos, psicosociales y materiales para que el trabajador cumpla con las actividades encomendadas, relacionados con la salud laboral, mejoras en el estilo de vida y la seguridad laboral (Palma, 2004, citada en Dávila, 2018). Son aquellos elementos (económicos, materiales y psicosociales) necesarios para el desarrollo del trabajo de manera adecuada (García, 2017).

VI. CONCLUSIÓN

1. El clima organizacional tiene una conexión significativa con las percepciones de rentabilidad. Con el Rho de Spearman correlación proporción de 0,433, el cual mostró una asociación entre las variables siendo el nivel de significado bilateral

$p = 0.000 < 0.01$ (significante), la hipótesis nula ha sido rechazada, la hipótesis general aceptada.

2. Vínculo significativo entre clima organizacional y Percepción de rentabilidad en la dimensión motivacional entre colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S. A., mientras el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.657 mostró una alta asociación entre variables siendo el nivel promedio bilateral $p = .000 < 0.01$ (altamente significativo), la hipótesis nula fue rechazada , la hipótesis específica 1 aceptada
3. La relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de percepción de rentabilidad económica de la empresa de pesquera Hayduk S. A; siendo la Rho-Spearman coeficiente de 0,481 mostró una asociación entre las variables de ser el nivel de bilateral significado $p = 0,000 < 0,01$ (muy importante), la hipótesis nula ha sido rechazado y el especificado hipótesis 2 es aceptado.
4. La relación significativa entre clima organizacional y percepción de rentabilidad con dimensiones resolución de problemas entre colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A; siendo la Rho de Spearman correlación coeficiente de 0,574, demostrado una asociación entre las variables de ser la bilateral significado $p = 0,000 < 0,01$ (altamente significativo), la hipótesis nula se rechazó y la hipótesis específica 3 se aceptó.

VII. RECOMENDACIÓN

1. Se recomienda al gerente de la empresa desarrollar programas que permitan evaluar y mejorar el desempeño de los colaboradores y realizar un diagnóstico

de cómo se encuentra el clima organizacional y la percepción de la rentabilidad de la empresa pesquera, para desarrollar estrategias que permitan mejorarlo y se vea reflejado en un mejor desempeño de los trabajadores.

2. En cuanto al bienestar en el lugar de trabajo, para resolver los reclamos de los colaboradores, colocar un buzón principal de sugerencias para expresar inquietudes que no se puedan expresar con palabras.
3. Se recomienda al gerente tener reuniones con frecuencia para socializar los logros de la organización y conocer los puntos de vista de los colaboradores para desarrollar su identificación con los logros alcanzados por la organización
4. Estimar plan organizacional, desarrollar y utilizar una buena comunicación que les permita tener a los trabajadores mayor confianza para comunicar ideas que estén orientadas en mejora de la organización, para determinar a partir de la percepción de los empleados.

REFERENCIAS

Sagredo Pérez, A. M. (2013). "Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización". *Revista cubana de salud pública*, 39(2), 385-393.

Vásquez Rizo, F. E. (2010). "Modelo de gestión del conocimiento para medir la Capacidad productiva en grupos de investigación".

Peña, B., & Batalla, P. (2016). "Dirección de comunicación y habilidades directivas". Madrid: Dykinson.

Patlan, García. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores Psicosociales. México: El manual moderno. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81632390009> [Links]

Anaya, D. (2015). "Propuesta de mejora de Clima Organizacional a partir de la Gestión" del Talento humano. Lima.

Hernández R. (2014) Metodología de la investigación (6ª ed.).México: McGraw-Hill.

Arce Cappelletti, Aldo. (2017) "Curso de Actualización en Gestión del Clima Organizacional". "Conferencia llevada a cabo en el curso Clima Organizacional". Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Torres, G. (2015). Costos aplicaciones del PCGE por Sectores Económicos. Lima: Entrelíneas S.R.Ltda.

Rojas Nieves, D. C., Chirinos Araque, Y. del V. y Garcés Mejías, G. del C. (2017). El nuevo reto de la gerencia del talento humano los empleados tóxicos. En V. H. Meriño Córdoba, Y. del V. Chirinos Araque, L. H. Camejo López y C. Y. Martínez de Meriño, Gestión del conocimiento: perspectiva multidisciplinaria (vol. 2, pp. 73-103). Coro, Venezuela: Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Editorial Mc Graw Hill.

Torres, C. & De la Fuente, H. (2009). Factores de éxito en proveedores de bienes Manufacturados de la *salmonicultura* chilena. *Ingeniare. Revista Chilena De Ingeniería*, 17(1), 58-67.

López Carrasco, H. J. (2017). Programa de Liderazgo, fundamentado en la Teoría de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard para Organizar Integralmente el Clima Organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres–Filial Norte–Chiclayo.

Segredo, García, López, et al. (2016) Comunicación organizacional como Dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud Pública. *Revista horizonte sanitario*. Vol.16, Num.1 (2017). México. Recuperado de: <https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1256>

Sotelo, Figueroa (2017) El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio Superior. *Revista Iberoam. Investig. Desarro. Educ* vol.8 no.15, México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467->

Arano, R. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de la escuela de la administración. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. 39(2), 385-393. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21430556017>

Hernández, R., Méndez, S., Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el Clima Organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 59 (1) 229-257.
Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rca/article/view/44137>.

Cardona, D., Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de Clima Organizacional. *Estudios gerenciales*, 30 (131) 184-189.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21231108010>.

Pérez-Carballo J. (2015) *La gestión financiera de la empresa*. Madrid: Esic Editorial
Polimeni, F. (2005) *Mano de Obra*, recuperado el 27 de marzo de 2019 de <https://jtorresrivero.wordpress.com/tag/mano-de-obra/>

De Jaime, J. (2013) *La Rentabilidad Análisis de Costes y Resultados*. Madrid: Esic Editorial.

López, J., & Sierra, V. (2019). Análisis del impacto del nivel de endeudamiento en la rentabilidad. *Brazilian Journals of Business*, 1(4), 1534-1553.
<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJB/article/view/4217/3976>

Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Guatemala: Episteme

Al Mehrzi, N., S. K. Singh (2016), Competing through employee engagement: a proposed framework, doi: <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0037>, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843

Anitha, J.,(2014) *Determinants of employee engagement and their impact on*

employee performance, doi: 10.1108/IJPPM-01-2013- 0008, International journal of productivity and performance management, 63(3), 308.

Marulanda, C., L. López. Y G. Cruz (2018), Cultura organizacional, clave para la Transferencia de conocimiento en el Centro de Investigación Colombia Café Triangle . doi: 10.4067 / S0718-07642018000600245, Información Tecnológica.

Vásquez, (2015). En su tesis: Clima organizacional y la calidad de servicio de las Sedes judiciales de Nueva Cajamarca, Rioja, Moyobamba, Lamas y Tarapoto del Distrito Judicial de San Martín – 2015. (Título de pre-grado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.

Peña, Díaz y Carrillo, (2015). En el trabajo de investigación: Relación del clima Organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar laboral. Revista Internacional Administración & Finanzas. Volumen 8. Número 1.

Pacheco, (2017). En su tesis “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes 2017”.

Crisman, (2016). La construcción de escalas de medición para la investigación Lingüística y sus aplicaciones didácticas. Una propuesta con respecto a la modalidad lingüística andaluza. Editorial ACCI ediciones – Asociación cultural y científica iberoamericana.

Huamani, N. (2015) El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 En El 2013. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional

Tecnológica de Lima Sur. Villa el Salvador. Lima.

Perú. Recuperado de: http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

Aguilar, H, (2016), "Trabajo en Equipo y Clima Organizacional", Campus Quetzaltenango, Guatemala.

Flores Rosas Rubén Valeriano (2016) El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- 2012, tesis doctoral Lima-Perú.

Cantero Cora, H., & Leyva cardenosa, E. (2016). La rentabilidad económica, un factor para alcanzar la eficiencia empresarial. Ciencias Holguín, 1-17.

Guerrero, M. A., & Silva, D. R. (2017). La cultura organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. INNOVA Research Journal, 110-115.

Orozco, J., & Atoche, C. (2015). La cultura organizacional como pilar de la ventaja Competitiva en las organizaciones empresariales. Sur Academia, 24-31.

Borges, V. Z., & Chiaccio, S. (2017). Training and development focused on Organizational Climate. Espacios, 38(11).

Fernández, C. C., & Figueroa, M. (2015). Evaluación del Clima Organizacional en Un Centro de Rehabilitación y Educación Especial. Revista Cubana de Salud Pública, 41(4), 593-602.

Navarro, G. A., & Suarez, A. (2017). Clima Organizacional: Un Análisis en Entidades Financieras. Espacios, 38(44).

- Pedraza, N., & Bernal, I. (2018). El Clima Organizacional en el Sector Público y Empresarial desde la Percepción de su Capital Humano. 39(13).
- Quispe, G. R., & Ayaviri, V. (2017). La Reforma Educativa y su Impacto en el Clima Organizacional y Laboral en la Educación Básica Escolarizada en Ecuador. Espacios, 38(20).
- Román, E., & Pérez, E. (2018). Impacto de la Responsabilidad Social Empresarial en el Clima Organizacional. 39(14).
- Segredo, A. (2017). Instrumento para la Evaluación del Clima Organizacional en Salud. Revista Cubana de Salud Pública, 43(1), 57-67.
- Segredo, A. G., & Perdomo, I. (2015). Enfoque Sistémico del Clima Organizacional y su Aplicación en Salud Pública. Revista Cubana Salud Pública, 41(1), 115-129.
- Segredo, A. P., & López, P. (2015). Construcción y Validación de un Instrumento para Evaluar el Clima Organizacional en el Ámbito de la Salud Pública. Revista Cubana Salud Pública, 41(4), 603-619.
- Viloria, J. P., & Pedraza, L. (enero de 2016). Aproximación al Clima Organizacional de una Empresa Promotora de Salud. Revista Cubana de Salud Pública, 42(1), 80-91.
- Villamil, I. (2015). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle período 2013 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

- Carranza, L. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores De la municipalidad distrital de Pamparomás - 2014 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 10 de noviembre de 2016).
- Gallegos, F. (2016). Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016. (Tesis de maestría).Perú: Universidad Nacional de San Agustín.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*. 22(2): 161- 166.
- REYNA, L., CAMPOS, E. y MARTÍNEZ, K. (2015). El impacto de la cultura Organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V. *Revista raites*, 1 (1), 10-30.
- Ascarza, K. (2017). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con La percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral - Lima provincias, 2013. Perú (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMAS GENERAL	PROBLEMAS GENERAL	PROBLEMAS GENERAL		
¿Cuál es la relación entre el clima Organizacional y Percepción de la Rentabilidad de la Empresa Pesquera Hayduk S.A. en los años 2019 – 2020?	Determinar la relación entre el clima organizacional y Percepción de la rentabilidad Pesquera Hayduk S.A. en los años 2019-2020.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la Percepción de la rentabilidad con trabajadores planta pesquera Hayduk S.A., 2019 – 2020.	VI: Clima Organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de Investigación: Aplicada 2. Nivel de investigación: Correlacional 3. Técnica Recolección de datos: Encuesta 4 Instrumento de recolección de datos : Cuestionario
ESPECÍFICOS:	ESPECÍFICOS:	ESPECÍFICOS:	VD:Percepción de la Rentabilidad	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la dimensión de Motivación de los colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S. A. en los años 2019-2020? 2. ¿De qué manera se relaciona clima organizacional con la dimensión Percepción de la rentabilidad económica de la empresa pesquera Hayduk S. A. En los años 2019-2020? 3. ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la percepción de la rentabilidad en la dimensión Resolución de Problemas con los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A. en los años 2019 – 2020? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel del clima organizacional con la dimensión de Motivación de los colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S. A. 2. Determinar la relación del clima organizacional con la dimensión Percepción de la rentabilidad económica de la empresa pesquera Hayduk S. A. 3. Determinar que el clima organizacional se relaciona con la percepción de la rentabilidad en la dimensión Resolución de Problemas con los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una relación significativa entre el clima organizacional con la dimensión de Motivación de los colaboradores de la empresa Pesquera Hayduk S. A. en los años 2019-2020? 2. Existe una relación significativa entre clima organizacional con la dimensión Percepción de la rentabilidad económica de la empresa pesquera Hayduk S. A. en los años 2019- 2020? 3. Existe relación significativa entre el clima organizacional con la percepción de la rentabilidad en la dimensión Resolución de Problemas con los colaboradores de la empresa pesquera Hayduk S.A. en los años 2019 – 2020? 		

Fuente Elaboración Propia

ANEXO 2 : CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

I Datos Generales:

N. ° Cuestionario.....

Fecha de Recolección.../...../....

II INSTRUCCIONES:

Lea cada uno con mucho cuidado; y seleccione una de las cinco alternativas más adecuadas para usted. Los propósitos es académica para la cual nos estamos agradecidos por su colaboración. Por esta razón, se está pedirá a responder objetivamente a las preguntas marcadas por (X) el cual se considera adecuado.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1= Muy en Desacuerdo 2= En Desacuerdo 3= Desacuerdo 4= De acuerdo 5= Muy de Acuerdo

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma					
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente					
3	La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo					
7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo					
8	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo					
9	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo					
10	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo					
11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo					
12	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.					
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa					
14	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.					

15	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.					
16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.					
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas					
18	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este					
19	La información de interés es comunicada oportunamente					
20	Fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.					
21	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.					
22	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo					
23	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión					
24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.					
25	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.					

Fuente: Elaboración Propia

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 3 : CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DE LA RENTABILIDAD

I Datos Generales:

Nº Cuestionario.....

Fecha de Recolección.../..... /.....

II INSTRUCCIONES:

Lea cada uno con mucho cuidado; y seleccione una de las cinco alternativas más adecuadas para usted. Los propósitos es académica para la cual nos estamos agradecidos por su colaboración. Por esta razón, se está pedirá a responder objetivamente a las preguntas marcadas por (X) el cual se considera adecuado.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1= Desconozco 2= No 3= A veces 4= Si

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	La empresa cuenta con un Modelo de Gestión, que permita medir la rentabilidad de la empresa				
2	Conoce usted los indicadores financieros que maneja la empresa				
3	Tiene conocimiento acerca de la rentabilidad				
4	Se ha realizado alguna gestión con respecto a la promoción y publicidad de la empresa				
5	Se utiliza indicadores financieros para conocer la rentabilidad de la empresa				
6	Considera Ud. Que el inadecuado control interno afecta con la rentabilidad de la empresa				
7	Los estados financieros son analizados para la toma de decisiones				
8	Cree Usted que, con la capacidad instalada, satisface la demanda existente del mercado meta				
9	A su criterio es importante la rentabilidad en su empresa.				
10	Cree usted que la rentabilidad de su empresa ha mejorado en los dos últimos años				

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 4 : Recolección de Datos y Aplicación de los Instrumentos

Recolección de Información Personal Pesquera hayduk S.A en la variable Clima organizacional.

SUJETO	ÍTEM1	ÍTEM2	ÍTEM3	ÍTEM4	ÍTEM5	ÍTEM6	ÍTEM7	ÍTEM8	ÍTEM9	ÍTEM10	ÍTEM11	ÍTEM12	ÍTEM13	ÍTEM14	ÍTEM15	ÍTEM16	ÍTEM17	ÍTEM18	ÍTEM19	ÍTEM20	ÍTEM21	ÍTEM22	ÍTEM23	ÍTEM24
1	4	3	4	3	3	4	3	5	3	5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3
2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	2
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
6	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
7	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
8	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3
9	3	3	4	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3
10	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	4	1	2	2	3	4	3	3	3
11	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3
13	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
14	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	1	4	1	1
15	4	2	3	4	2	1	1	4	4	5	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	1	2	2	2
16	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
17	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
18	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3
19	3	3	4	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3
20	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	4	1	2	2	3	4	3	3	3
21	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3
23	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3

24	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3
26	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
27	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3
28	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3
30	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
31	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3
32	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
33	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3
34	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
35	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3
36	3	3	4	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3
37	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
38	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3
39	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3
40	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3
42	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
43	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3
44	3	3	4	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3
45	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	1	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2
46	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2	3
47	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2	3
48	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3
49	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3
50	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2
51	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	1	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2
52	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2	3

53	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2	3
54	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	4	1	2	2	3	4	3	3	3
55	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
56	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
57	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3
58	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3
59	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3
60	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2
61	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	1	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2
62	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	1	1	2	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2	3
63	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2	3
64	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	4	1	2	2	3	4	3	3	3
65	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
66	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
67	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3
68	3	3	4	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3
69	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	4	1	2	2	3	4	3	3	3
70	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
71	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3
72	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3
73	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3
74	3	3	4	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3
75	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
76	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4
77	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	3
78	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2	3
79	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	3	4	1	2	2	3	4	3	3	3
80	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2
VARIANZA	0.45938	0.85484	0.69938	0.91	0.33984	0.34938	0.60609	0.29	0.13438	0.71234	0.68359	0.54938	0.47438	0.3975	0.10484	0.06938	0.43984	0.44859	0.25609	0.06938	0.91234	0.075	0.70859	0.29234

Recolección de Información Personal Pesquera hayduk S.A en la variable Percepción de la Rentabilidad.

SUJETO	ÍTEM1	ÍTEM2	ÍTEM3	ÍTEM4	ÍTEM5	ÍTEM6	ÍTEM7	ÍTEM8	ÍTEM9	ÍTEM10	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	19
3	4	1	1	2	1	1	1	2	3	3	19
4	1	2	1	2	1	1	1	4	4	4	21
5	1	2	2	2	2	1	1	1	4	4	20
6	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	33
7	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	19
8	4	1	2	3	3	3	1	3	3	4	27
9	3	2	2	2	1	2	1	1	4	1	19
10	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	31
11	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	19
12	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	25
13	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	26
14	4	2	1	4	1	4	1	3	4	3	31
15	1	1	1	1	1	4	2	1	4	4	20
16	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	34
17	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	17
18	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	28
19	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	33
20	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	36
21	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	28
22	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	33
23	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	36
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
25	4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	19
26	4	1	1	2	1	1	1	2	3	3	19
27	1	2	1	2	1	1	1	4	4	4	21
28	1	2	2	2	2	1	1	1	4	4	20
29	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	33
30	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	19
31	4	1	2	3	3	3	1	3	3	4	27

32	3	2	2	2	1	2	1	1	4	1	19
33	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	31
34	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	19
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
36	4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	19
37	4	1	1	2	1	1	1	2	3	3	19
38	1	2	1	2	1	1	1	4	4	4	21
39	1	2	2	2	2	1	1	1	4	4	20
40	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	33
41	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	19
42	4	1	2	3	3	3	1	3	3	4	27
43	3	2	2	2	1	2	1	1	4	1	19
44	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	31
45	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	19
46	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	25
47	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	26
48	4	2	1	4	1	4	1	3	4	3	31
49	1	1	1	1	1	4	2	1	4	4	20
50	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	34
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
52	4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	19
53	4	1	1	2	1	1	1	2	3	3	19
54	1	2	1	2	1	1	1	4	4	4	21
55	1	2	2	2	2	1	1	1	4	4	20
56	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	33
57	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	19
58	4	1	2	3	3	3	1	3	3	4	27
59	3	2	2	2	1	2	1	1	4	1	19
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
61	4	2	2	2	2	2	1	1	2	1	19
62	4	1	1	2	1	1	1	2	3	3	19
63	1	2	1	2	1	1	1	4	4	4	21
64	1	2	2	2	2	1	1	1	4	4	20
65	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	33
66	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	19

67	4	1	2	3	3	3	1	3	3	4	27
68	3	2	2	2	1	2	1	1	4	1	19
69	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	31
70	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	19
71	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	25
72	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	26
73	4	2	1	4	1	4	1	3	4	3	31
74	1	1	1	1	1	4	2	1	4	4	20
75	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	34
76	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	17
77	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	28
78	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	28
79	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	33
80	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	36
VARIANZA	1.5685938	0.794375	0.894375	0.7923438	1.594375	1.334375	0.91	1.1725	0.844375	1.269375	46.135

ANEXO 5: Certificados de Validez (Firmados por expertos)

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MÉTODO DE MANDO							
1	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente.	x		x		x		
2	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades de sus superiores.	x		x		x		
3	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN							
4	Recibe recompensas por el cumplimiento de metas.	x		x		x		
5	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo.	x		x		x		
6	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN							Sugerencias
7	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas.	x		x		x		
8	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo.	x		x		x		
9	Cuenta con canales de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.	x		x		x		
10	Puede comunicarse abiertamente con los jefes y pares de todas las áreas.	x		x		x		
11	La información de interés es comunicada oportunamente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN E INFLUENCIA							Sugerencias
12	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa.	x		x		x		
14	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de interacción.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 5: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMADE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	La toma decisiones o las órdenes implantadas son justas.	x		x		x		
16	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo.	x		x		x		
17	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: PLANIFICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	Las responsabilidades son delegadas claramente al interior del grupo de trabajo.	x		x		x		
19	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.	x		x		x		
20	Al ingresar a la empresa le informaron sobre las obligaciones y labores a desempeñar.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
21	En la organización se le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.	x		x		x		
22	Recibe información sobre los acontecimientos que se dan en la empresa.	x		x		x		
23	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 8: CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	Los problemas laborales se solucionan con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
25	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo se va a realizar.	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador

Ms: José Luis Vera La Torre

DNI: 07502682

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

05 de junio de 2021



Firma del Experto Informante.

Especialidad.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Percepción de Rentabilidad

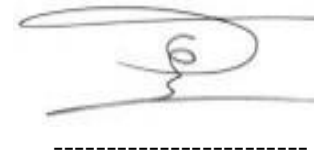
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rentabilidad Económica	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa cuenta con un modelo de Gestión, que permita medir la rentabilidad de la empresa.	x		x		x		
2	Conoce usted los indicadores financieros que maneja la empresa.	x		x		x		
3	Considera usted que el inadecuado control interno afecta con la rentabilidad de la empresa.	x		x		x		
4	Cree usted que, con la capacidad instalada, satisface la demanda existente del mercado meta.	x		x		x		
5	A su criterio es importante la rentabilidad en su empresa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Rentabilidad Financiera	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tiene conocimiento acerca de la rentabilidad de la organización.	x		x		x		
7	Se ha realizado alguna gestión con respecto a la promoción y publicidad de la empresa.	x		x		x		
8	Se utiliza indicadores financieros para conocer la rentabilidad de la empresa.	x		x		x		
9	Los estados financieros son analizados para la toma de decisiones.	x		x		x		
10	Cree usted que la rentabilidad de su empresa ha mejorado en los dos últimos años.	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable

después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador

Ms: José Luis Vera La Torre DNI: 07502682

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional 05 de junio de 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JL Vera', is written between two horizontal lines. Below the signature is a dashed line.

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MÉTODO DE MANDO							
1	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente.	x		x		x		
2	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades de sus superiores.	x		x		x		
3	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN							
4	Recibe recompensas por el cumplimiento de metas.	x		x		x		
5	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo.	x		x		x		
6	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
7	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas.	x		x		x		
8	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo.	x		x		x		
9	Cuenta con canales de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.	x		x		x		
10	Puede comunicarse abiertamente con los jefes y pares de todas las áreas.	x		x		x		
11	La información de interés es comunicada oportunamente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN E INFLUENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
12	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa.	x		x		x		
14	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de interacción.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	La toma de decisiones o las órdenes implantadas son justas.	x		x		x		

16	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo.	x		x		x		
17	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: PLANIFICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	Las responsabilidades son delegadas claramente al interior del grupo de trabajo.	x		x		x		
19	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.	x		x		x		
20	Al ingresar a la empresa le informaron sobre las obligaciones y labores a desempeñar.	x		x		x		
DIMENSIÓN 7: CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
21	En la organización se le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.	x		x		x		
22	Recibe información sobre los acontecimientos que se dan en la empresa.	x		x		x		
23	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.	x		x		x		
DIMENSIÓN 8: CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	Los problemas laborales se solucionan con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
25	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo se va a realizar.	x		x		x		

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

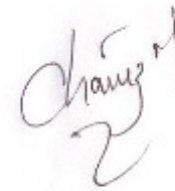
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...**ROBERT WILLIE CHAVEZ MAYTA**

DNI: **04068858.....**

Especialidad del validador:

.Gestor de empresa y especialista en Marketing Internacional.....

23. de...05 del 2021



**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Percepción de Rentabilidad

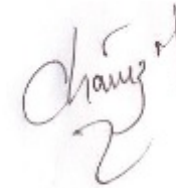
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rentabilidad Económica	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa cuenta con un modelo de Gestión, que permita medir la rentabilidad de la empresa.	x		x		x		
2	Conoce usted los indicadores financieros que maneja la empresa.	x		x		x		
3	Considera usted que el inadecuado control interno afecta con la rentabilidad de la empresa.	x		x		x		
4	Cree usted que, con la capacidad instalada, satisface la demanda existente del mercado meta.	x		x		x		
5	A su criterio es importante la rentabilidad en su empresa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Rentabilidad Financiera	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tiene conocimiento acerca de la rentabilidad de la organización.	x		x		x		
7	Se ha realizado alguna gestión con respecto a la promoción y publicidad de la empresa.	x		x		x		
8	Se utiliza indicadores financieros para conocer la rentabilidad de la empresa.	x		x		x		
9	Los estados financieros son analizados para la toma de decisiones.	x		x		x		
10	Cree usted que la rentabilidad de su empresa ha mejorado en los dos últimos años.	x		x		x		

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ... ROBERT WILLIE CHAVEZ MAYTA.... DNI:...04068858.....

Especialidad del validador:..... Gestor de empresa y especialista en Marketing Internacional.....

23. de...05 del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MÉTODO DE MANDO							
1	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente.	x		x		x		
2	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades de sus superiores.	x		x		x		
3	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN							
4	Recibe recompensas por el cumplimiento de metas.	x		x		x		
5	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo.	x		x		x		
6	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
7	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas.	x		x		x		
8	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo.	x		x		x		
9	Cuenta con canales de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.	x		x		x		
10	Puede comunicarse abiertamente con los jefes y pares de todas las áreas.	x		x		x		
11	La información de interés es comunicada oportunamente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: INTERACCIÓN E INFLUENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
12	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa.	x		x		x		
14	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de interacción.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMADE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	La toma decisiones o las órdenes implantadas son justas.	x		x		x		

16	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo.	x		x		x		
17	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: PLANIFICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
18	Las responsabilidades son delegadas claramente al interior del grupo de trabajo.	x		x		x		
19	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.	x		x		x		
20	Al ingresar a la empresa le informaron sobre las obligaciones y labores a desempeñar.	x		x		x		
DIMENSIÓN 7: CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
21	En la organización se le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo.	x		x		x		
22	Recibe información sobre los acontecimientos que se dan en la empresa.	x		x		x		
23	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.	x		x		x		
DIMENSIÓN 8: CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
24	Los problemas laborales se solucionan con sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
25	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo se va a realizar.	x		x		x		

Observaciones: _____ Sin observaciones _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:...Carlos Antonio Guevara Malpica.....

DNI:.....43663219.....

Especialidad del validador:... Mg. Administración

...21....de 05... del 2021...



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Percepción de Rentabilidad

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rentabilidad Económica	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa cuenta con un modelo de Gestión, que permita medir la rentabilidad de la empresa.	x		x		x		
2	Conoce usted los indicadores financieros que maneja la empresa.	x		x		x		
3	Considera usted que el inadecuado control interno afecta con la rentabilidad de la empresa.	x		x		x		
4	Cree usted que, con la capacidad instalada, satisface la demanda existente del mercado meta.	x		x		x		
5	A su criterio es importante la rentabilidad en su empresa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Rentabilidad Financiera	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tiene conocimiento acerca de la rentabilidad de la organización.	x		x		x		
7	Se ha realizado alguna gestión con respecto a la promoción y publicidad de la empresa.	x		x		x		
8	Se utiliza indicadores financieros para conocer la rentabilidad de la empresa.	x		x		x		
9	Los estados financieros son analizados para la toma de decisiones.	x		x		x		
10	Cree usted que la rentabilidad de su empresa ha mejorado en los dos últimos años.	x		x		x		

Observaciones: _____ Sin mayores observaciones _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: .Carlos Antonio Guevara Malpica..... DNI:.....43663219.....

Especialidad del validador:... Mg. Administración

...21....de 05... del 2021...



Firma del Experto Informante.
Especialidad

ANEXO 6: Validez y Confiabilidad

La fiabilidad interna de instrumentos de esta investigación se realizó el análisis aplicando el coeficiente del Alpha de Cron Bach:

Variable de clima organizacional:

Resumen del procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,860	25

Interpretándose, según el valor de Alpha de Cron Bach obtenido fue 0,86 (86%); indica el instrumento alcanzó una alta fiabilidad.

Variable Percepción de Rentabilidad:

Resumen del procesamiento de casos.

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

Estadísticas de confiabilidad.

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,842	10

Interpretándose, el valor de Alpha de Cron Bach obtenido fue 0,84 (84%); esto muestra que la herramienta era altamente confiable.

ANEXO 8: Autorización para Aplicar los Instrumentos



AUTORIZACIÓN

PESQUERA HAYDUK S.A., con RUC. N° 20136165667 certifica que el Sr. ISAU SANTIAGO ROMERO BURNES, identificado con D.N.I.32739563, Trabajador de nuestra empresa desempeñándose en el área Mantenimiento de planta, se Autoriza para poder realizar los cuestionarios al personal de planta de la empresa, para la realización del tema de tesis: "Clima organizacional y percepción de la rentabilidad de la empresa Pesquera Hayduk S.A", que viene estudiando en la escuela de post grado de la Universidad "Cesar Vallejo".

Se expide el presente Autorización, a solicitud del interesado, para los fines que estimen convenientes.

Coishco, 02 de Junio de 2021

PESQUERA HAYDUK S.A.

Luis Andrés Millqui Herrera
JEFE DE ADMINISTRACIÓN - COISHCO

La Empresa

Oficina Central: Av. Manuel Ojeda No. 501 7mo. piso Santiago de Surco, Lima 33 Perú. T (511) 211-2999 F (511) 211-3101 www.hayduk.com.pe
Plantas: Tambo de Mora y Pisco (Ica) - Vegeta y Supe (Lima) - Coishco (Ancash) - Puerto Malabrigo (La Libertad) - Pata (Piura)

Harina
Acete
Conservas
Congelados
Curados