



ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BIOPROYECTOS PERÚ SRL”

Trabajo de investigación para optar el grado académico de:

Maestro en Administración de Empresas

Autores:

Bachiller. Miriam Elizabeth Moreno Cueva

Bachiller. Susana Reyes Valdivia

Asesora:

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

A nuestra familia, porque son nuestro apoyo y motivación en este emprendimiento.

AGRADECIMIENTO

A Dios primeramente; a nuestros profesores de maestría, por compartir sus valiosos conocimientos. A nuestros compañeros de clase y a nuestros esposos por ayudarnos durante todo este proceso.

INDICE

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema	11
1.3. Objetivos	11
1.4. Hipótesis	11
CAPÍTULO II. MARCO TEORICO	15
II.1. Antecedentes	15
II.2. Bases Teóricas	17
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	28
3.1 Tipo de investigación	28
3.2 Población y muestra	28
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	28
3.4 Procedimiento	29
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	31
4.2. Resultados del Objetivo Numero1: Nivel del Clima Organizacional:	31
4.2. Resultados del Objetivo Numero 2: Nivel del Desempeño Laboral.....	48
4.3 - Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL.	56
4.3.2. - Resultados Cruzados de Clima organizacional y desempeño laboral.....	58
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	66
REFERENCIAS.....	73
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Matriz de Operacionalización.....	12
Tabla 2 Cronología del concepto de clima Organizacional.....	18
Tabla 3 Conceptos similares sobre la importancia de la Evaluación de desempeño.....	26
Tabla 4 Técnica de recolección de datos.....	28
Tabla 5 Resumen de las Técnicas utilizadas.....	29
Tabla 6 Nivel del Clima Organizacional.....	31
Tabla 7 Nivel de la Dimensión Estructura del Clima Organizacional.....	32
Tabla 8 Nivel de la Dimensión Responsabilidad del Clima Organizacional.....	33
Tabla 9 Nivel de la Dimensión Recompensa del Clima Organizacional.....	33
Tabla 10 Nivel de la Dimensión Desafío del Clima Organizacional.....	33
Tabla 11 Nivel de la Dimensión Relaciones del Clima Organizacional.....	33
Tabla 12 Nivel de la Dimensión Cooperación del Clima Organizacional.....	34
Tabla 13 Nivel de la Dimensión Conflictos del Clima Organizacional.....	34
Tabla 14 Nivel de la Dimensión Identidad del Clima Organizacional.....	35
Tabla 15 Nivel de la Dimensión Estándares del Clima Organizacional.....	35
Tabla 16 Frecuencia de las respuestas de las dimensiones del clima organizacional.....	36
<i>Tabla 17 Porcentaje de las respuestas por dimensiones del clima organizacional.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 18 Resultados de la Dimensión "Estructura" del clima organizacional.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 19 Resultados de la Dimensión "Responsabilidad" del clima organizacional.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 20 Resultados de la Dimensión "Recompensa" del clima organizacional".....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 21 Resultados de la Dimensión Desafío del clima organizacional.....</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 22 Resultados de la Dimensión Relaciones del clima organizacional.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 23 Resultados de la Dimensión "Cooperación" del clima organizacional.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 24 Resultados de la Dimensión "Estándares" del clima organizacional.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 25 Resultados de la Dimensión "Conflictos" del clima organizacional.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 26 Resultados de la Dimensión Identidad del clima organizacional.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 27 Nivel del Desempeño Laboral.....</i>	<i>48</i>
Tabla 28 Nivel de la Dimensión Funciones del Clima Organizacional.....	49
Tabla 29 Nivel de la Dimensión Comportamiento organizacional del Clima Organizacional.....	50
<i>Tabla 30 Nivel de la Dimensión Rendimiento del Desempeño Laboral.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 31 Frecuencia de las respuestas de las dimensiones del Desempeño Laboral.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 32 Porcentaje de frecuencia de las respuestas de las dimensiones del desempeño laboral.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 33 Resultados de la Dimensión "Funciones" del Desempeño Laboral.....</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 34 Resultados de la Dimensión Comportamiento organizacional" del Desempeño Laboral.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 35 Resultados de la Dimensión Rendimiento del Desempeño Laboral.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 36 Estadísticas de fiabilidad.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 37 Resultados de la Correlación de Pearson.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 38 Resultados de la Correlación Rho Spearman.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 39 En su trabajo usted toma las decisiones respecto de él y no tiene excesivo control versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 40 La empresa cumple con las normas, reglamentos y estándares versus usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabla 41 En su trabajo usted se siente recompensado adecuadamente versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 42 En el trabajo a diario usted asume riesgos para cumplir con las metas propuestas versus Tabla cruzada Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 43 Usted se encuentra satisfecho con las relaciones humanas que existen en la empresa versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 44 Cree que en la Empresa Bioproyectos Perú SRL se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 45 Usted tiene claro las normas y responsabilidades que tiene en la empresa versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.....</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 46 Lo que hace en la empresa Bioproyectos Perú es su vocación versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.....</i>	<i>65</i>
Tabla 47 Matriz de Consistencia.....	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de clima organizacional	23
Figura nº 1 Porcentaje del nivel de cada dimensión del Clima Organizacional.....	31
Figura nº 2 Puntuación alcanzada y puntuación máxima por dimensión del Clima Organizacional	32
Figura 4 - Porcentaje de las respuestas por dimensiones del clima organizacional	38
Figura 5 - Resultados de la Dimensión "Estructura" del clima organizacional.	39
Figura 06 - Resultados de la Dimensión "Responsabilidad" del clima organizacional.	40
Figura 07 - Resultados de la Dimensión "Recompensa" del clima organizacional.	41
Figura 08 - Resultados de la Dimensión "Desafío" del clima organizacional.	42
Figura 09 - Resultados de la Dimensión "Relaciones" del clima organizacional.....	43
Figura 010 - Resultados de la Dimensión "Cooperación" del clima organizacional.	44
Figura 11 - Resultados de la Dimensión "Estándares" del clima organizacional.	45
Figura 12 - Resultados de la Dimensión "Conflictos" del clima organizacional.....	46
Ilustración 13 - Resultados de la Dimensión "Identidad" del clima organizacional.....	47
Figura 14 Porcentaje de Nivel de las dimensiones del Desempeño Laboral	48
Figura 15 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	48
Figura 13 - Frecuencia de las respuestas de las dimensiones del clima organizacional.	51
Figura 14 - Porcentaje de frecuencia de las respuestas de las dimensiones del desempeño laboral.	52
Figura 16 - Resultados de la Dimensión "Comportamiento organizacional" del Desempeño Laboral.	54
Figura 17 - Resultados de la Dimensión "Rendimiento" del Desempeño Laboral.....	55
Figura 18 En su trabajo usted toma las decisiones respecto de él y no tiene excesivo control versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral	58
Figura 19 - La empresa cumple con las normas, reglamentos y estándares versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral. Las normas, reglamentos y estándares versus lo que se espera de su trabajo.	59
Figura 20 - En su trabajo usted se siente recompensado adecuadamente versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.	60
Figura 21 - En el trabajo a diario usted asume riesgos para cumplir con las metas propuestas versus Tabla cruzada Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.	61
Figura 22 - Usted se encuentra satisfecho con las relaciones humanas que existen en la empresa versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.	62
Figura 23 - Cree que en la Empresa Bioproyectos Perú SRL se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.	63
Figura 24 - Cree que en la Empresa Bioproyectos Perú SRL se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.	64
Figura 25 - Lo que hace en la empresa Bioproyectos Perú es su vocación versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.	65

RESUMEN

La presente investigación busca determinar la relación que existe entre dos variables de suma importancia en la Gestión de recursos humanos: El clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa del rubro ambiental BioproyectosPerú SRL. Esto ayudará a corroborar las teorías que se enfocan en la importancia de las variables clima organizacional y desempeño laboral. El estudio es correlacional y se utilizaron técnicas cuantitativas.

La empresa Bioproyectos Perú SRL; brinda servicios de consultoría y ejecución de Proyectos de gestión ambiental, manejo de residuos, energías alternativas renovables, capacitación e investigación participativa, de manera complementaria realiza la producción y venta de insumos y materiales para la implementación de tecnologías amigables al medio ambiente en zonas rurales y urbanas. Su objetivo principal es promover y ejecutar la adopción de alternativas sostenibles en entidades estatales o privadas interesadas en alcanzar soluciones ecológicas viables y rentables. Para medir el clima organizacional, se utilizó el instrumento OCQ [Organizational Climate Questionnaire] de Litwin & Stringer, creado en 1968, el cual posee 26 ítems y mide 9 dimensiones del clima organizacional. Para medir el desempeño, se elaboró un cuestionario, el cual posee 10 ítems y mide 3 dimensiones. Los resultados de la investigación muestran una alta relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($R=0.68$ de índice de correlación de Pearson); demostrando la relación entre las nueve dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral de La empresa Bioproyectos Perú SRL.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En las empresas; estructura, tecnología, medio ambiente y recurso humano interactúan para producir comportamientos. Por esto las organizaciones tienen características diversas: clima, cultura, objetivos y valores, estilos de dirección y normas para realizar sus actividades. (Prentice Hall, 2009) Define: Al Clima Organizacional como todas aquellas características del ambiente organizacional que son percibidas por los trabajadores y que predisponen su comportamiento. El clima organizacional es el elemento integrador de todas las organizaciones y unos factores determinantes en la eficacia del desempeño laboral para lograr el cumplimiento de los objetivos trazados. Esto principalmente porque se ha comprobado la relación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral de los empleados y su productividad, y por consiguiente de la empresa. La relación entre buen clima organizacional y el desempeño se resumiría en la afirmación “Un trabajador feliz, es un trabajador con un buen desempeño laboral”. El clima en las organizaciones se ha convertido en un tema de gran relevancia, ya que permite conocer muchos factores que afectan tanto interna como externamente la organización, así como detectar a tiempo los problemas que afectan el desempeño de sus miembros; (Gestoso, 2000) menciona: Que el clima es importante, ya que permite obtener información sobre el sentir de los colaboradores frente a los elementos que conforman la organización, como la metodología de trabajo, la estructura de la organización, el grado de supervisión por parte de los superiores, entre otros. Del mismo modo, permite tener conocimiento de las condiciones laborales existentes, de los mecanismos de comunicación y la relación laboral que existe. (p.61) Muchas investigaciones indican que si existe una relación positiva entre un buen clima organizacional y el desempeño laboral. Las organizaciones con empleados que experimentan día a día un clima organizacional adecuado tienen un desempeño laboral más alto que las organizaciones con empleados que no perciben un buen clima organizacional. En el Perú luego del crecimiento económico de los años 1995 al 2015 y el aumento de la fuerza laboral de cada organización, el estudio del clima organizacional se tornó fundamental para toda aquella organización que participe de las actividades económicas, siendo necesario conocer cómo son y cómo funcionan para entender sus manifestaciones, características y, consecuentemente ver el impacto en su desempeño. (Chiavenato, 2010) En la ciudad de Cajamarca, luego de 30 años de actividades mineras surgió el crecimiento de las empresas dedicadas a la protección y cuidado del medio ambiente, Las personas han tomado conciencia de la importancia de cuidar los recursos

naturales y de aprovecharlos responsablemente, tratando de crear el mínimo impacto. Por ello el campo de la Ingeniería Medioambiental no es la excepción, la importancia de la administración en este tipo de empresas ha adquirido una mayor relevancia, ya que nos encontramos en tiempos en que el cuidado del Medio Ambiente se ha vuelto una prioridad. Con el aumento de los colaboradores que integran las organizaciones de este tipo, surge la necesidad del estudio de su clima organizacional y la relación en su desempeño. Estudiar el clima laboral en organizaciones de este rubro constituye actualmente una de las herramientas estratégicas que contribuye al mejoramiento continuo de la organización, ya que a través de su análisis se logran identificar elementos claves que permiten elevar la calidad de vida laboral de los trabajadores y con ello la calidad de los servicios que se otorgan, esto debido a la influencia que este fenómeno tiene sobre la motivación y el desempeño de los empleados, lo cual trae consigo consecuencias notables en su desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL.

1.3.2. Objetivos específicos

- Medir el clima Organizacional en la empresa BioproyectosPerú SRL.
- Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL.
- Determinar el nivel de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL

1.

1.5. Tabla 1 - Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Definición	Indicador	Items	Nivel de medición	Unidad de Medida	Valor
Clima Organizacional	Cualitativa	Conjuntos de percepciones compartidas por los empleados respecto a factores de su entorno laboral, Hall (1996).	Según la teoría de Litwing y Striger las características para medir el clima laboral son: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.	Estructura	Reglas, normas, estándares y procedimientos dentro de la organización.	Grado de rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la empresa.	1. La empresa cumple con las normas, reglamentos y estándares:	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
							2. En esta empresa, los trabajos y procedimientos están bien definidos.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
							3. Tengo bien claro cuál es el funcionamiento de la empresa	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				Responsabilidad	Nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores.	Grado de autonomía con la que se cuenta para desarrollar las actividades en la empresa.	4. En su trabajo usted toma las decisiones respecto de el y no tiene excesivo control.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
							5. Siento que se me brinda la confianza y herramientas para cumplir de la mejor manera con el trabajo que se me encomienda.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
							6. Es un problema que la gente no asume responsabilidad en el trabajo	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				Recompensa	Percepción que tienen los trabajadores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado	Grado de valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado.	7. En su trabajo usted se siente recompensado adecuadamente.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
							8. No siento reconocimiento en la empresa por el trabajo bien hecho.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
							9. Mientras mejor el trabajo, mayor el reconocimiento.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				Desafío	Control de los colaboradores sobre su trabajo y de los riesgos asumidos para el logro de los objetivos propuestos	Grado de control que los trabajadores tienen sobre su propio trabajo.	10. En el trabajo a diario usted asume riesgos para cumplir con las metas propuestas.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
							11. Siento que constantemente tengo nuevos retos en el trabajo.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				Relaciones	Generación de un ambiente grato de trabajo.	Grado de relaciones estables y	12. Usted se encuentra satisfecho con las relaciones humanas que existen.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo

						positivas entre los miembros de la Empresa.	13. Siento que en la empresa es difícil hacer amistades.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo				
						14. Siento que en la empresa las personas son indiferentes a las demás	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo					
				Cooperación	Existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos grupales.	Grado de existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados de la empresa.	15. Usted cree que en la Empresa Bioproyectos Perú SRL se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo				
							16. Siento que en la Empresa se trabaja en equipo para lograr las metas.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo				
							17. En la empresa cada uno trabaja para lograr su beneficio	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo				
				Estándares	Percepción de los trabajadores sobre los parámetros establecidos por la empresa en torno a los niveles de rendimiento	Grado de cumplimiento de las normas y obligaciones.	18. Usted tiene claro las normas y responsabilidades que tiene en la empresa	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo				
				Conflictos	La forma en que se enfrentan los problemas y manejan las discrepancias en la empresa	Grado de tolerancia a las diferencias	19. Frente a un conflicto usted es partidario de solucionarlo rápidamente.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo				
							20. La mejor manera de causar una buena impresión es evitar discusiones	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo				
				Identidad	Sentimiento de pertenencia hacia la organización	Grado de sentimiento de pertenencia a la empresa.	21. Lo que hace en la empresa Bioproyectos Perú es su vocación.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo				
							22. Me siento contento de pertenecer a esta empresa	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo				
				Desempeño o Laboral	Cualitativa	Proceso para determinar qué tan exitoso ha sido un	Para medir el desempeño o laboral se utilizará	Funciones	Actividades ejecutadas por los colaboradores, por lo que el trabajador debe mantener un conocimiento de sus labores, con la finalidad de contribuir	Grado de cumplimiento de funciones	23. Cree Ud. Que ejecuta sus actividades y objetivos en el tiempo solicitado.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
											24. Conozco las actividades que debo realizar para cumplir con mis metas.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo

individuo en el logro de sus actividades y objetivos laborales (Robbins, Stephen, Coulter 2013)		con el cumplimiento de los objetivos y metas.		25. Tiene bien definidos cuáles son sus labores en la empresa.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				26. La empresa se preocupa de dejarme claro cuáles son mis funciones y las metas a las que debo llegar	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
	Comportamiento organizacional	Cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador.	Grado de satisfacción y actitud positiva en el trabajo	27. Se siente satisfecho y motivado con la labor que realiza en el trabajo.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				28. Para que el trabajo en la Empresa quede bien hecho, se debe trabajar con empeño, responsabilidad e iniciativa.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				29. En la empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				30. Siente que su trabajo en la empresa agrega valor.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				31. Siente que los directivos tienen confianza en su trabajo.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
	Rendimiento	Rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo.	Grado de rendimiento laboral	32. Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a rendimientos.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				33. En la empresa, si haces un mejor trabajo puedes ocupar un mejor puesto.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
				34. En la empresa, se exige un rendimiento muy alto del trabajo.	Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo
35. Las características personales son más importantes que el rendimiento en esta Empresa.				Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo	
36. Siente que mientras más se esfuerza más oportunidades tiene.				Ordinal	Escala	1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Totalmente en desacuerdo	

CAPÍTULO II. MARCO TEORICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes Internacionales

(Cortés J., 2009) En su tesis “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón””. Xalapa. Universidad Veracruzana. Xalapa – México, Se propuso definir las dimensiones del clima organizacional que prevalecen en el Hospital “Dr. Luís F. Nachón” de la ciudad de Xalapa, con el fin de dar respuesta a esta interrogante logro determinar el nivel de motivación, participación, liderazgo y reciprocidad que prevalece en el hospital, así como proponer alternativas de solución que mejoren el clima organizacional.

(Venutolo, 2009) En su investigación “Relación entre clima laboral y productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires”. Universidad Politécnica de Valencia - España, Concluyó que existe una interferencia directa en la productividad de las Pymes generada por conflictos en el clima laboral imperante y se recomienda a los empleadores del sector llevar a cabo modificaciones y optimizar los ámbitos de cooperación, resolución de conflictos, reevaluación de los sistemas de incentivos, promover y favorecer las motivaciones individuales intrínsecas y fomentar los sentimientos de pertenencia a la organización. En síntesis, establecer un sistema de valores que conforme en sí mismo un aliciente permanente para mantener un alto nivel en las prestaciones individuales hacia la compañía.

(Fuentes, 2012) en su estudio sobre “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Universidad Rafael Landívar”. Quetzaltenango – Guatemala, cuyo tema de estudio tuvo como objetivo establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. Llegó a la conclusión que no existía influencia entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. Sin embargo, recomienda continuar realizando mediciones de satisfacción laboral para mantener la información actualizada y contribuir a conocer cuáles son las necesidades del grupo humano.

II.1.2. Antecedentes nacionales

(Alvarez, 2001) En su tesis “La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú cuyo tema de estudio tuvo como fin, analizar la importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en el Instituto de oftalmología, identificando los principales problemas laborales y su influencia en el grado de satisfacción del paciente, concluyó que los términos de cultura y clima organizacional son de relevada importancia y práctica en todas las organizaciones, de ello depende la eficacia y productividad de las mismas. Recomienda, difundir políticas que permitan al personal involucrarse y participar en el proceso cultural de la institución.

(Montoya, 2016) En su estudio “Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015”. Universidad Católica del Perú. Lima – Perú. Luego de su investigación concluye sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Nos comenta que mientras mejor sea la percepción del clima organizacional mayor será el desempeño de los colaboradores de la empresa. Así como una relación entre las nueve dimensiones del clima organizacional con el desempeño laboral general.

(Segura, 2014) En su investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay”. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Lima – Perú. Con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay.

II.1.3. Antecedentes Locales

(Sánchez, 2016) en su tesis “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres” Baños del inca - 2012”. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca – Perú. Determino la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa, a través de estudio descriptivo correlacional describe las características particulares del Clima Organizacional a través de las dimensiones: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y de Desempeño laboral en las dimensiones planeación y organización, desarrollo de la docencia, sistema de evaluación, motivación y aprendizaje. Determinando que existe relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral docente.

(Ruiz, 2015) En su tesis "El clima organizacional y su influencia en el Desempeño laboral del recurso humano del. Área de infraestructura en el Gobierno Regional de Cajamarca". Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca – Perú. Identifico los indicadores del clima organizacional de mayor influencia en el desempeño laboral del Área de infraestructura del Gobierno Regional de Cajamarca: Estilo de Supervisión, Oportunidad de desarrollo, motivación laboral, Sistemas de Incentivos, Estabilidad Laboral.

II.2. Bases Teóricas

2.2.1 El Clima Organizacional

Dentro de la gestión de los recursos humanos en las empresas, un elemento clave, relevante y necesario de conocer y comprender es el clima organizacional, ya que permite conocer los diferentes factores que afectan tanto interna como externamente a la organización y a sus colaboradores. Por este motivo, se realizan mediciones periódicas. Se menciona que Lewin, en los años treinta, es quien introduce este concepto al realizar estudios sobre el liderazgo, donde lo cataloga como un elemento enlace, es decir, un conector entre la persona y el ambiente o lugar donde desarrolla sus labores (Furnham, 2001). Además, indicaba que el actuar de los trabajadores estaba relacionado con su ambiente, es decir, el clima y la personalidad (Dessler, 2001). Sin embargo, es a fines de los años sesenta que este concepto se convierte en un tema popular, ya que, según lo mencionado por (Retamal & Rodríguez, 2008) surge en un momento en que se precisa prestar atención a fenómenos globales que van a tener implicancia directa en la organización. Conocer la cronología y evolución del clima organizacional nos permite entender el alcance de este concepto y los elementos clave a considerar. (Chiang, Nuñez, & Martín, 2010) Realizaron una cronología de la evolución de este concepto, el cual se presenta en el siguiente cuadro.

Tabla 2 Cronología del concepto de clima Organizacional

Año	Autor	Concepto
1964	Forehand y Gilmer	Conjunto de características que describen a una organización, las cuales distinguen a una organización de otra, perduran a través del tiempo e influyen en el comportamiento de las organizaciones y personas.
1968	Litwin	Enfatiza los aspectos motivacionales del clima al definirlo como la cualidad del ambiente que perciben o sienten los miembros de la organización, que influye en la conducta de estos.
1968	Tagiuri	Es una cualidad aparentemente duradera del ambiente que es percibido por sus ocupantes. Puede ser descrita en términos de características o atributos. El clima está en la mente del observador.
1976	Evan	El clima organizacional es una percepción por parte de los miembros y no miembros de los atributos o características de un sistema organizacional.
1976	Payne y Pugh	El clima describe los procesos comportamentales propios de un sistema social. Estos procesos reflejan los valores, actitudes, característica y creencias de los miembros.
1983	Schneider y Reichers	Una apreciación basada en percepciones más particulares.
1983	Ekvall	El clima organizacional es un conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan a una organización. El clima se origina y desarrolla por medio de las interacciones entre los individuos y el entorno de la organización.
1986	De Witte y De Cock	El clima representa una síntesis de percepciones sobre un conjunto de orientaciones y valores de la organización, que influye en el comportamiento de los miembros de la organización respecto de la efectividad organizacional basada en políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, ya sean formales e informales.
1988	Rousseau	Son las descripciones que los individuos tienen del marco social o contextual del cual forma parte una persona.

Fuente: (Chiang, Nuñez, & Martín, 2010)

En esta cronología, se puede apreciar tanto los diferentes conceptos que los autores brindan como las diferencias que hay. Es importante recalcar que, según lo señalado anteriormente, es hasta los años sesenta que el clima organizacional toma protagonismo y, a lo largo de los años, se va añadiendo aspectos como la motivación, valores, creencias, entre otros. Para poder tener un mayor alcance y panorama sobre el tema, a continuación, se presentan conceptos adicionales.

En primer lugar, (Martín, 1990) describe el clima organizacional como: “conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta” (pág.97). Con respecto (Davis, 1989), mencionan que es probable que el clima se perciba tanto de manera directa o indirecta por los colaboradores de una organización y que este tendrá una influencia en el comportamiento y rendimiento laboral. Esta definición es importante, ya que menciona el impacto, tanto positivo como negativo, que tiene el clima tanto en la conducta como en la productividad o desempeño de los colaboradores.

Por otro lado, resulta pertinente resaltar la noción de (Schneider & Reichers, 2001). Estos autores sostienen que el clima condiciona el comportamiento y la manera en cómo perciben las personas su entorno. En sus palabras, se trata de “percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”. La motivación se presenta como un elemento importante y muy relacionado con el clima, (Chiavenato, 2010) lo menciona al sostener que:

El clima se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes.

Un grupo de autores mencionan conceptos similares sobre el clima, en los que lo catalogan como las percepciones que tienen los colaboradores del ambiente físico donde se desempeñan, así como elementos formales e informales de la organización como las prácticas, políticas, entre otros. Los autores y sus conceptos se presentan en el siguiente cuadro.

Tabla 3 - Conceptos similares del Clima Organizacional

Autor	Concepto
Brown y Moberg (1990)	El clima es la manera cómo perciben y sienten los miembros de las organizaciones las características de su entorno organizacional.
Litwin y Stringer (1968)	Percepción que tienen los trabajadores sobre el sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores que influyen en sus creencias, actitudes, valores y motivaciones.
Rodríguez (2005, pág. 161)	El clima organizacional debe ser entendido como un medio interno, es decir, se debe a la relación que existe entre las variables y los factores internos de la organización, mas no a los factores del entorno en que se encuentra la organización.
Hall (1983, pág. 121)	“El clima organizacional son los conceptos que los individuos comparten acerca del lugar donde laboran”.
Reichers y Schneider (citados en Alcóver de la Hera, 2004, pág.180)	“Las percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, propios de ella, que representan un concepto global indicativo tanto de las metas organizacionales como de los medios apropiados para alcanzarlas”.

Fuente: Elaboración Propia

Se mencionan dos conceptos que sintetizan lo expuesto por los autores citados. El primero es el brindado por James y Jones (citados en Brunet 1992), en el cual se considera al clima como “conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica), que son relativamente estables en el tiempo y que influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización”. El segundo, brindado por Katz y Kahn (citados en Pulido, 2003), menciona que “es un constructo hipotético que nos ayuda a entender cómo percibe el colaborador los fenómenos de su organización y cómo se siente en ella; resaltando que el bienestar del trabajador dentro de este clima impactará directamente en la efectividad organizacional”

Para los fines de la presente investigación, se toma como referencia el concepto utilizado por (Rodríguez D. , 2005), en el que se afirma que “el clima organizacional debe ser entendido como un medio interno, es decir, se debe a la relación que existe entre las variables y los factores internos de la organización mas no a los factores del entorno en que se encuentra la organización”. Consideramos este concepto, debido a que se adapta a los propósitos de la investigación, ya que se busca conocer la percepción que tienen los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL sobre los elementos internos de la misma y que van a repercutir en el ambiente de trabajo y su rendimiento. Si bien es cierto, existen unos cuantos modelos para estudiar el clima organizacional, se incluirán los más relevantes: Likert, Litwin y Stringer.

2.2.1.2 El clima organizacional según Likert

Likert define con claridad el concepto de clima como percepción, es decir vuelve a insistir sobre la idea de que la reacción de las personas va ha de estar determinada por la percepción que tengan de la organización y sus componentes. Este modelo incluye tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales van a influir en la percepción individual del clima: variables explicativas o estructurales, intermedias, y finales o dependientes.

Dentro de las primeras se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las mismas se modifican, hacen que se modifiquen las demás variables. Las intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Sin ninguna duda entre estas está el clima de la organización.

Las variables finales, denominadas también dependientes, son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias, las perdidas y la calidad de vida en el trabajo de los miembros de la organización

La combinación de las variables explicativas y las intermedias determinan dos grandes tipos de clima organizacional: autoritario y participativo. (Noboa, 2004)

- a) Clima de tipo autoritario, se presenta a su vez en dos caracterizaciones Autoritarismo explotador y Autoritarismo paternalista.

- Clima de tipo autoritario sistema I autoritario explotador, la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmosfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

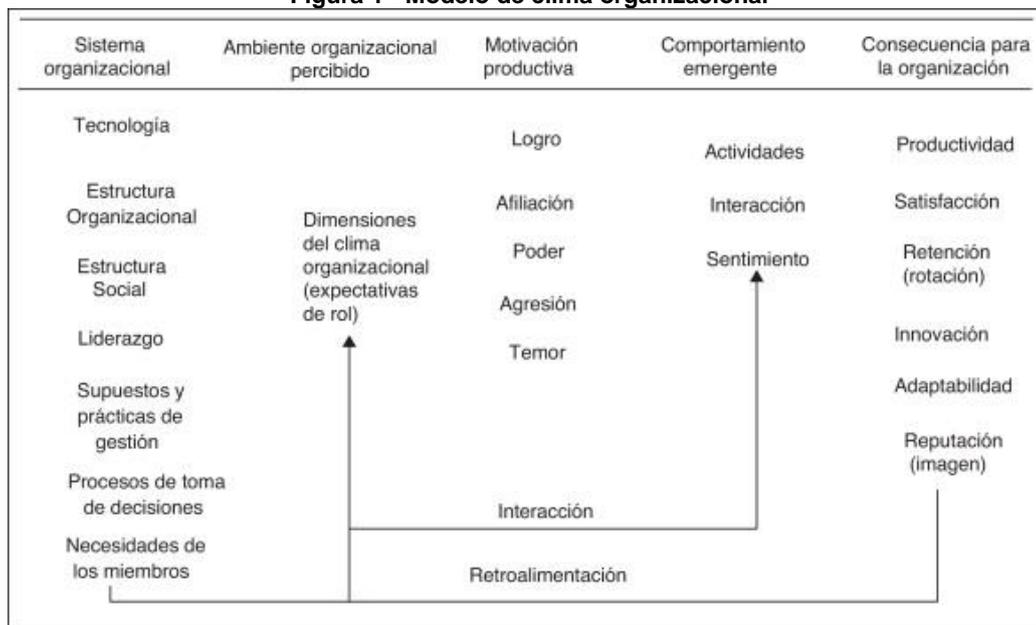
- Clima de tipo autoritario sistema II autoritario paternalista, existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores. Los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

- b) Clima de tipo participativo, pueden ser: Consultivo o Participación en grupo.
 - Clima de tipo participativo sistema III consultivo, la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima, pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.
 - Clima participativo sistema IV participación en grupo, existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica. (Gestoso, 2000).
 - Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa. Los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto donde la organización se percibe con dinamismo, con capacidad para alcanzar sus objetivos e intentando satisfacer las necesidades sociales de los empleados interactuando en el proceso de tomar decisiones. (Sandoval Caraveo, 2004)

2.2.1.3 Modelo de Litwin y Stringer

(Stringer & Litwin, 1968) proponen un modelo de clima organizacional tomando como punto de partida la teoría de motivación de McClelland, a fin de dar a entender la forma en que ellos interpretaban el comportamiento de las personas, , en donde se esquematiza que, factores como liderazgo, prácticas de dirección, estructura organizacional y toma de decisiones, entre otros, originan las percepciones del clima organizacional y, a su vez, repercuten en aspectos como la productividad, la satisfacción, la rotación y la adaptación de los empleados (Gonzales, Pedraza, & Sanchez, 2014)

Figura 1 - Modelo de clima organizacional



Fuente: (Gonzales, Pedraza, & Sanchez, 2014)

El modelo expuesto por Litwin y Stringer para el estudio del clima en las organizaciones, postula la existencia de nueve dimensiones que describirían el clima existente en una determinada organización. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización:

a) Estructura

La rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución son los elementos condicionantes de esta imagen y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo.

La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

b) Responsabilidad (empowerment)

La libertad basada en el compromiso y la responsabilidad son sostenes firmes de esta dimensión, y también pilares de organizaciones participativas y autónomas. Esta dimensión verifica el sentimiento de ser su propio jefe en el trabajo, es decir, cuanto de autonomía se cuenta para desarrollar las actividades en la organización. Sin duda la libertad en la toma de decisiones en cuestiones atinentes al trabajo en la organización es descriptiva de esta dimensión.

c) Recompensa

Las compensaciones salariales, si bien parecen ser la única base firme de la satisfacción laboral que generaría buenos climas organizacionales, solamente es un aspecto a tener en cuenta, aunque no menos importante. Junto con ellas todas las demás formas estímulo que la organización da a sus miembros por el cumplimiento de sus funciones en la misma.

La valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado y los estímulos y recompensa que otorga ante esto es materia de esta dimensión.

d) Desafío

Sin duda uno de los aspectos a tener en cuenta es el mayor o menor control que los trabajadores tienen sobre su propio trabajo, es decir, el manejo que ellos tengan del propio proceso de producción de bienes o servicios y de las incertidumbres que este proceso conlleva, como también de los riesgos que se asumen cotidianamente para el logro de los objetivos previstos. Estar consciente de los desafíos que la realización de la función conlleva y aceptarlos o resistirlos.

e) Relaciones

El sistema relacional resulta un componente central en la percepción del clima, sea entre trabajadores o entre éstos y sus jefes. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización.

f) Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Esta dimensión está muy relacionada a la anteriormente expuesta, pero se refiere especialmente a la existencia de un espíritu de colaboración, es decir de una filia asociativa entre los miembros de la organización.

g) Estándares (Normas de desempeño)

Cómo los funcionarios viven la experiencia de las normas de rendimiento, o sea

aquello que se espera de ellos en cuanto a producción de bienes y servicios, que sin duda está determinado por la forma en que la organización maneja esas obligaciones o metas.

h) Conflictos

Se sabe que los conflictos son inherentes a todas las organizaciones, el manejo de los mismos resulta una variable central en la permanencia y éxito de aquellas. El cómo se viven los conflictos en las organizaciones, los niveles de tolerancia a las diferencias constituyen una parte importante del clima organizacional. Esta dimensión tiene que ver con el grado de aceptación que tienen los miembros de la organización de las opiniones discrepantes y la percepción de cómo resultan las modalidades de prevención de conflictos.

i) Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

La gratificación que produce la sincronía entre las metas individuales con pertenecientes a la organización, resulta un factor productor de armonía personal para los miembros de la institución que se refleja en el estado climático resultante.

2.2.2. La Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es la forma más utilizada para medir el actuar del colaborador en sus labores y su potencial desarrollo. Existen varias definiciones que se encuentran sobre la temática, por lo que mencionaremos algunos de ellos para mejorar la comprensión.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo. (Chiavenato, 2010). Entendiendo que se deben tener claras las funciones que cada persona debe desempeñar en la organización y las meras específicas asociadas a esas funciones para determinar los resultados esperados; siendo todo parte de una planeación anticipada y una completa descripción del puesto.

Un concepto integrador es el que nos menciona (Gómez Mejía, Balkin, & Cardy, 2008) quienes dicen que la evaluación de desempeño consiste en identificar, medir y gestionar el rendimiento humano en las empresas.

El análisis del desempeño es un instrumento de dirección y supervisión hacia el personal, esto va a generar que se tienda un puente de comprensión y dialogo entre el supervisor y sus colaboradores con relación a lo que se espera de cada uno, la forma en cómo lograr cumplir con las expectativas planteadas y la manera de

proceder para mejorar los resultados. Este concepto refleja lo que se espera de la medición de desempeño, aspectos como confianza, comunicación y constante acercamiento entre el personal a ser evaluado y los evaluadores.

Es importante mencionar lo considerado por (Louffat, 2012), quien menciona que la evaluación de desempeño es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de medir sistemática y periódicamente la eficiencia y eficacia del funcionario en el cumplimiento de sus tareas actuales. Los criterios, factores o variables a evaluar estarán constituidos por las competencias previamente definidas para la institución.

2.2.2.1 Importancia de la evaluación del desempeño:

(González & Olivares, 2004) menciona que es importante evaluar el desempeño, ya que permite diferenciar a los trabajadores que realizan un buen trabajo de los que solamente cumplen o, en algunos casos, simulan. Por ende ayuda a identificar a los trabajadores que se limitan a obedecer al supervisor y a aquellos que hacen algo más de lo que se les solicita. Asimismo mencionan que ayuda a estimular la supervisión objetiva y sirve de motivación para que el colaborador se perfeccione en su tarea.

Existen diferentes criterios de varios autores que coinciden en la importancia de la evaluación del desempeño y la manera en que ayuda a la gestión de las empresas; en el siguiente cuadro podemos observar las diferentes apreciaciones de diferentes autores:

Tabla 3 Conceptos similares sobre la importancia de la Evaluación de desempeño.

Autor	Importancia de la Evaluación de desempeño
Chiavenato (2002, pág. 199)	La evaluación proporciona un juicio para fundamentar posibles aumentos salariales, realizar promociones, transferencias y, en muchas ocasiones, despidos de empleados. Adicionalmente, permite comunicar a los empleados como marchan en el desempeño de su trabajo, indicando que deben cambiar en su comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.
Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004, pag. 136)	La importancia de la evaluación radica en la definición de los criterios específicos del puesto de trabajo en función del desempeño que se medirá. Se justifican las recompensas otorgadas a los individuos o grupos y se definen las experiencias de desarrollo que el evaluado necesita para mejorar su desempeño en el puesto actual.

Robbins y Judge
(2013, pag. 555)

La evaluación del desempeño es importante porque ayuda a determinar las necesidades de capacitación en el personal, necesidades de desarrollo y planes de sucesión y línea de carrera. Brinda retroalimentación a los empleados sobre la manera de realizar sus funciones y brinda ayuda sobre las decisiones de ascensos, transferencias y despidos.

Dessler y Varela (2011,
pag. 227)

La evaluación es importante para tomar decisiones sobre promociones e incrementos; además, permite desarrollar un plan para corregir cualquier deficiencia que se llegue a descubrir. Por último, sirve en la planeación profesional, al brindar la oportunidad de revisar los planes de carrera del empleado.

Fuente: (Montoya, 2016)

2.2.2.2 Objetivos de la Evaluación de Desempeño.

Entendiendo que la evaluación del desempeño es un medio para mejorar los resultados de los recursos humanos y por ende de los organizacionales. (Retamal & Rodríguez, 2008); menciona como primer objetivo al mejoramiento del desempeño, que se deriva del traslado de los resultados de las evaluaciones a los subordinados. Como segundo objetivo se señala a los ajustes por compensaciones, las evaluaciones ayudan a los responsables de las áreas a determinar los subordinados que deben ser merecedores de recibir o no incrementos en su remuneración y otros beneficios adicionales. El tercer objetivo, se refieren a las decisiones de ascensos y traslados que deben basarse en los resultados de las evaluaciones. En el cuarto objetivo se hace referencia a las necesidades de capacitación y desarrollo, ya que un mal desempeño podría indicar una necesidad de capacitación no cubierta y un buen desempeño la necesidad de aprovechar el potencial para así desarrollarlo para cargos futuros. La evaluación de desempeño también ayuda a determinar falencias en las líneas de carreras y cobertura de puestos. Así mismos se menciona que la evaluación de desempeño puede ayudar a las organizaciones a identificar los desafíos externos o influencias externas que afectan el desempeño de los colaboradores. Es necesario identificarlos para elaborar planes de acción y así evitar que existan alteraciones en el buen desempeño del personal.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

El diseño la investigación es de tipo descriptiva - correlacional, pues busca determinar la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa mencionada. Poniendo de manifiesto sus particularidades sin la manipulación de las misma

3.2 Población y muestra

Unidad de estudio: Los colaboradores de la empresa Bioproyectos Perú S.R.L. desde septiembre del 2017 a julio de 2018.

Población: La población para el trabajo de investigación fueron los 24 colaboradores de la empresa Bioproyectos Perú S.R.L. desde septiembre del 2017 a julio de 2018.

Muestra: Se toma como muestra a los 24 colaboradores de la empresa Bioproyectos Perú S.R.L. desde septiembre del 2017 a julio de 2018.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para obtener la información acerca el clima organizacional y desempeño laboral se procedió a utilizar como técnica la aplicación de encuesta teniendo como instrumento una encuesta que permitió la evaluación de las variables en estudio. Para obtener los resultados, se procedió a evaluar el clima organizacional por cada dimensión. Asimismo, para la estimación del desempeño laboral se ha realizado instrumentos haciendo uso de las dimensiones funciones, comportamiento y rendimiento. La validación del instrumento se hizo con 3 expertos, y la confiabilidad del instrumento con SPSS 25 (anexo N° 03)

Tabla 4
Técnica de recolección de datos

Método	Fuente	Técnica
Cuantitativo	Primaria	Encuesta
	Secundaria	Análisis Estadístico

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5
Resumen de las Técnicas utilizadas

Técnica	Descripción	Instrumentos
Encuesta	Para obtener información detallada de los indicadores más relevantes para la empresa, sus apreciaciones, etc. De la empresa Bioproyectos Perú SRL.	Encuesta Cámara

Fuente: Elaboración propia

3.4 Procedimiento

Validada la encuesta y su nivel de confiabilidad se procedió a aplicarla a nuestra muestra, posterior a ello se categorizo los resultado acorde a la teoría de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral y se procedió a determinar la prueba de hipótesis y correlación de las variables mediante software estadístico SPSS.

3.4.1. Encuesta

Objetivo

Medir la satisfacción de los trabajadores y conocer el clima laboral en la empresa, tomando en cuenta 9 dimensiones importantes: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

Procedimiento

Se realiza la encuesta para determinar el clima organizacional.

Se ha determinado encuestar a 24 trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta su puesto de trabajo:

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. 01 Gerente General | 8. 01 Ingeniero Zootecnista. |
| 2. 01 Gerente de Proyectos | 9. 01 Sociólogo |
| 3. 01 Gerente Administrativo | 10. 01 Psicólogo |
| 4. 03 Ingenieros Civiles | 11. 01 Contadora |
| 5. 01 Ingeniero Industrial | 12. 02 Técnicos en energías renovables (encargados del trabajo de campo) |
| 6. 01 Ingeniero de Minas | 13. 02 Técnicos eléctricos. |
| 7. 01 Ingeniero Agrónomo | |

14. 01 Capataz de Proyectos ambientales

16. 03 Conductores de Microbús

15. 02 conductores de Camioneta

17. 01 Asistente Administrativo

3.4.2. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta son mostrados mediante gráficos de:

a. Instrumentos

- Diagramas de Barras.
- Diagrama de Pastel.

b. Programas

- Microsoft Word.
- Microsoft Excel.
- Power Point.
- SPSS 25

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.2. Resultados del Objetivo Numero1: Nivel del Clima Organizacional:

Tabla 6

Nivel del Clima Organizacional

Clima Organizacional	N	%	Nivel Max de valorización por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de la variable
1. Totalmente de acuerdo	91	17,23%	4	364		
2. De Acuerdo	221	41,86%	3	663	2112	64,16%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	112	21,21%	2	224		
4. En desacuerdo	104	19,70%	1	104		
Total	528	100,00%	-	1355		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: El clima organizacional alcanzo una puntuación de 1355, la cual representa un nivel del 64.16% de la puntuación máxima, dándonos a entender que en su mayoría los colaboradores estan de acuerdo y totalmente de acuerdo con el clima organizacional que perciben en la empresa BioproyectosPerú SRL. Aunque no es un porcentaje alto, da luces en qué áreas la empresa debe de incidir para mejorar la percepción del colaborador.

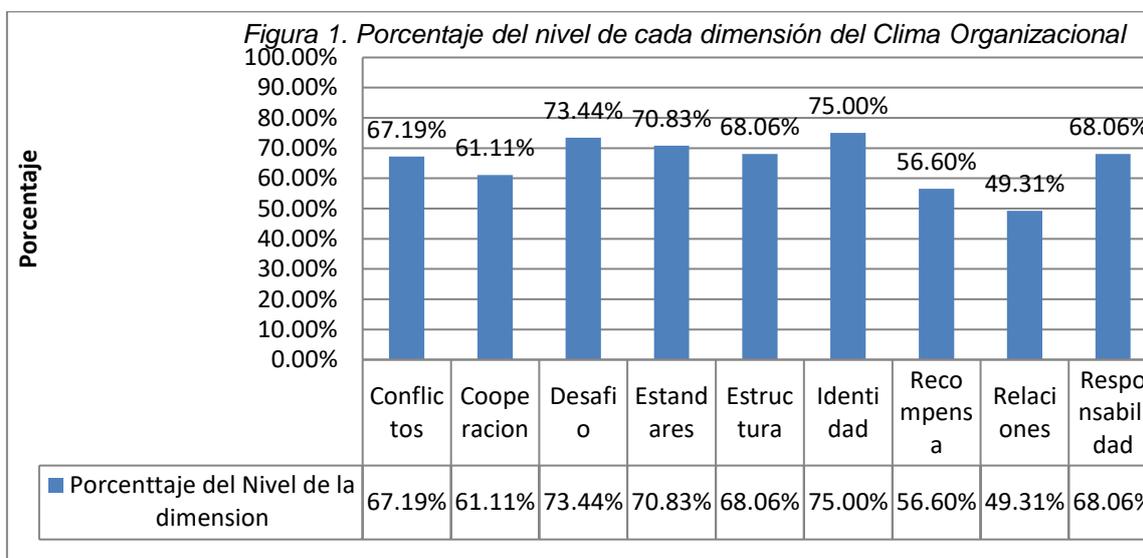


Figura 1. Porcentaje del nivel de cada dimensión del Clima Organizacional

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De los niveles alcanzados por las dimensiones del Clima organizacional las dimensiones con mayores niveles son “Identidad” con un 75.00% y “Desafío” con un 74.73%, lo que es alentador para la empresa ya que cuenta con colaboradores que se sienten identificados con los objetivos de la empresa así mismo se evidencia que los colaboradores asumen riesgos en sus labores diarias y controlan esta situación en beneficio de la eficiencia en su trabajo. Mientras que por el lado de las dimensiones con menor porcentaje alcanzado son Recompensa y Relaciones; lo que evidencia que las relaciones interpersonales entre colaboradores no están muy bien y tampoco es que los colaboradores se sienten recompensados por su esfuerzo en la empresa.

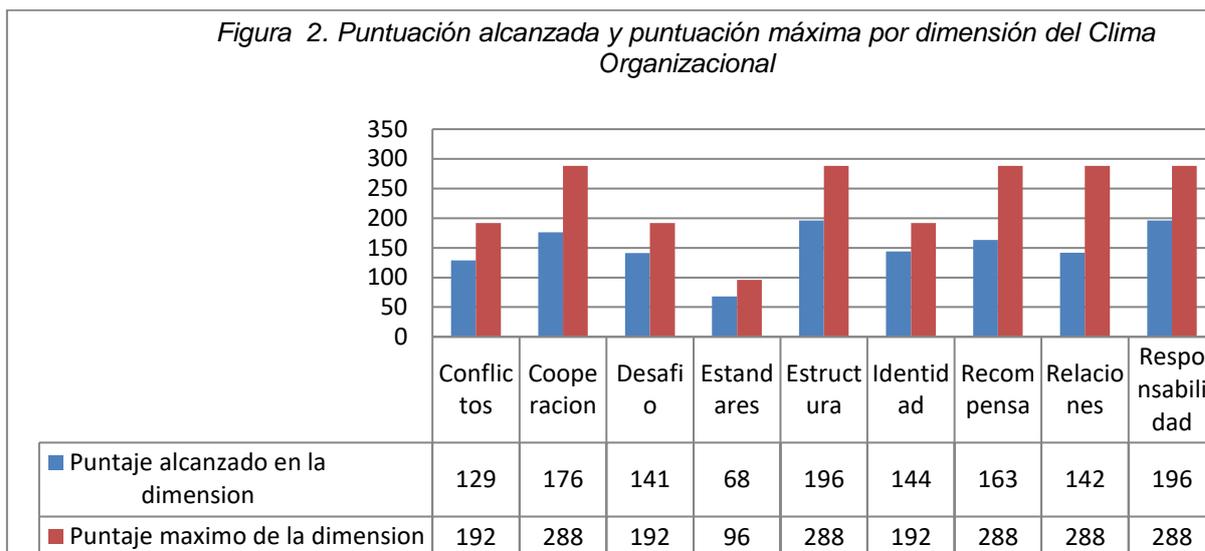


Figura 2. Puntuación alcanzada y puntuación máxima por dimensión del clima organizacional.

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: Al analizar esta tabla, podemos afirmar la misma tendencia analizada en la figura 1, en donde las dimensiones de Identidad y desafío nos muestran haber obtenido mayor aceptación frente a la percepción de los colaboradores. Y que las dimensiones relaciones y recompensa representan una seria preocupación para la empresa, debido a que estas dos dimensiones inciden directamente en la generación de un buen clima laboral.

Tabla 7

Nivel de la Dimensión Estructura del Clima Organizacional

Estructura	N	%	Nivel Max de valoración por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	16	22,22%	4	64		
2. De Acuerdo	32	44,44%	3	96		
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	16,67%	2	24	288	68,06%
4. En desacuerdo	12	16,67%	1	12		
Total	72	100,00%	-	196		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión Estructura alcanzo una puntuación de 196, la cual representa un nivel del 68.06% de la puntuación máxima, dando evidencia del grado flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la empresa, entendemos que la mayoría del personal está de acuerdo con los procedimientos de la empresa.

Tabla 8*Nivel de la Dimensión Responsabilidad del Clima Organizacional*

Responsabilidad	N	%	Nivel Max de valorización por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	14	19,44%	4	56		
2. De Acuerdo	34	47,22%	3	102	288	68,06%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	19,44%	2	28		
4. En desacuerdo	10	13,89%	1	10		
Total	72	100,00%	-	196		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión Responsabilidad alcanzo una puntuación de 288, la cual representa un nivel del 68.06% de la puntuación máxima, mostramos que para los colaboradores el nivel de autonomía que tienen para la realización de sus labores está en un porcentaje aceptable mayoritario pero que aún se puede mejorar.

Tabla 9*Nivel de la Dimensión Recompensa del Clima Organizacional*

Recompensa	N	%	Nivel Max de valorización por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	10	13,89%	4	40		
2. De Acuerdo	20	27,78%	3	60	288	56,60%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	29,17%	2	42		
4. En desacuerdo	21	29,17%	1	21		
Total	72	100,00%	-	163		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión Recompensa alcanzo una puntuación de 163, la cual representa un nivel del 56.60% de la puntuación máxima; evaluando el grado de valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado, esta dimensión debe ser atendida con especial interés debido a que la percepción que tienen los colaboradores no es mucho más del 50% y representa un riesgo sobre la eficiencia de las acciones de los trabajadores.

Tabla 10*Nivel de la Dimensión Desafío del Clima Organizacional*

Desafío	N	%	Nivel Max de valorización por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	11	22,92%	4	44		
2. De Acuerdo	26	54,17%	3	78	192	73,44%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,67%	2	16		
4. En desacuerdo	3	6,25%	1	3		
Total	48	100,00%	-	141		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión Desafío alcanzo una puntuación de 141, la cual representa un nivel del 73.44% de la puntuación máxima, podemos observar que el grado de control que los trabajadores tienen sobre su propio trabajo es alto, lo que denota que se está trabajando consecuentemente con los lineamientos de la empresa.

Tabla 11

Nivel de la Dimensión Relaciones del Clima Organizacional

Relaciones	N	%	Nivel Max de valorización por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	3	4,17%	4	12		
2. De Acuerdo	22	30,56%	3	66	288	49,31%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	23,61%	2	34		
4. En desacuerdo	30	41,67%	1	30		
Total	72	100,00%	-	142		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión Relaciones alcanzo una puntuación de 142, la cual representa un nivel del 49.31% de la puntuación máxima, esto nos indica que el grado de relaciones estables y positivas entre los miembros de la Empresa no está dándose de la manera más adecuada, esta dimensión requiere de una urgente atención para el área de recursos humanos de la empresa BioproyectosPerú.

Tabla 12

Nivel de la Dimensión Cooperación del Clima Organizacional

Cooperación	N	%	Nivel Max de valorización por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	9	12,50%	4	36		
2. De Acuerdo	29	40,28%	3	87	288	61,11%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	26,39%	2	38		
4. En desacuerdo	15	20,83%	1	15		
Total	72	100,00%	-	176		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión Cooperación una puntuación de 176, la cual representa un nivel del 61.11% de la puntuación máxima; notamos que el grado de existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados de la empresa se relaciona con la dimensión relaciones, de lo cual entendemos que si las relaciones interpersonales no están muy bien, esta dimensión presenta también un nivel no tan alto de aceptación.

Tabla 13

Nivel de la Dimensión Conflictos del Clima Organizacional

Conflictos	N	%	Nivel Max de valorización por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	10	20,83%	4	40		
2. De Acuerdo	21	43,75%	3	63	192	67,19%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,75%	2	18		
4. En desacuerdo	8	16,67%	1	8		
Total	48	100,00%	-	129		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión Conflictos con una puntuación de 129, la cual representa un nivel del 67.19% de la puntuación máxima, el grado de tolerancia a las diferencias entre los colaboradores muestra un porcentaje aceptable, pero que debería mejorar si se desea generar un clima organizacional que promuevan acciones con eficiencia.

Tabla 14
Nivel de la Dimensión Identidad del Clima Organizacional

Identidad	N	%	Nivel Max de valorización por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	12	25,00%	4	48		
2. De Acuerdo	26	54,17%	3	78		
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,67%	2	16	192	75,00%
4. En desacuerdo	2	4,17%	1	2		
Total	48	100,00%	-	144		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión Identidad alcanzo una puntuación de 144, la cual representa un nivel del 75.00% de la puntuación máxima, el grado de sentimiento de pertenencia a la empresa es bueno, es aceptable, lo que tiene que ver con la fidelidad a la empresa, hacer propias las estrategias, las metodologías de trabajo, los retos, etc. Se debe continuar afianzando esta dimensión.

Tabla 15
Nivel de la Dimensión Estándares del Clima Organizacional

Estándares	N	%	Nivel Max de valorización por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	6	25,00%	4	24		
2. De Acuerdo	11	45,83%	3	33	96	70,83%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	16,67%	2	8		
4. En desacuerdo	3	12,50%	1	3		
Total	24	100,00%	-	68		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión estándares alcanzo una puntuación de 68 frente a la puntuación máxima de 96; lo que representa el 70.83%, midiendo el grado de cumplimiento de las normas y obligaciones, lo colaboradores se sienten en su mayoría de acuerdo con la empresa BioproyectosPerú.

Tabla 16*Frecuencia de las respuestas de las dimensiones del clima organizacional.*

Dimensión	1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Ni de acuerdo en desacuerdo	4. En desacuerdo	Total general
Estructura	16	32	12	12	72
Responsabilidad	14	34	14	10	72
Recompensa	10	20	21	21	72
Desafío	11	26	8	3	48
Relaciones	3	22	17	30	72
Cooperación	9	29	19	15	72
Estándares	6	11	4	3	24
Conflictos	10	21	9	8	48
Identidad	12	26	8	2	48
Total	91	221	112	104	528

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: Analizando el cuadro de frecuencias, hallamos que los colaboradores de la empresa Bioproyectos, han manifestado en un 41.85% su acuerdo con las diferentes dimensiones del clima organizacional, en general el logro es menor al 50%, lo que genera oportunidades de mejora en cada área, así mismo encontramos que el 17.23% están totalmente de acuerdo en el cumplimiento de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL.

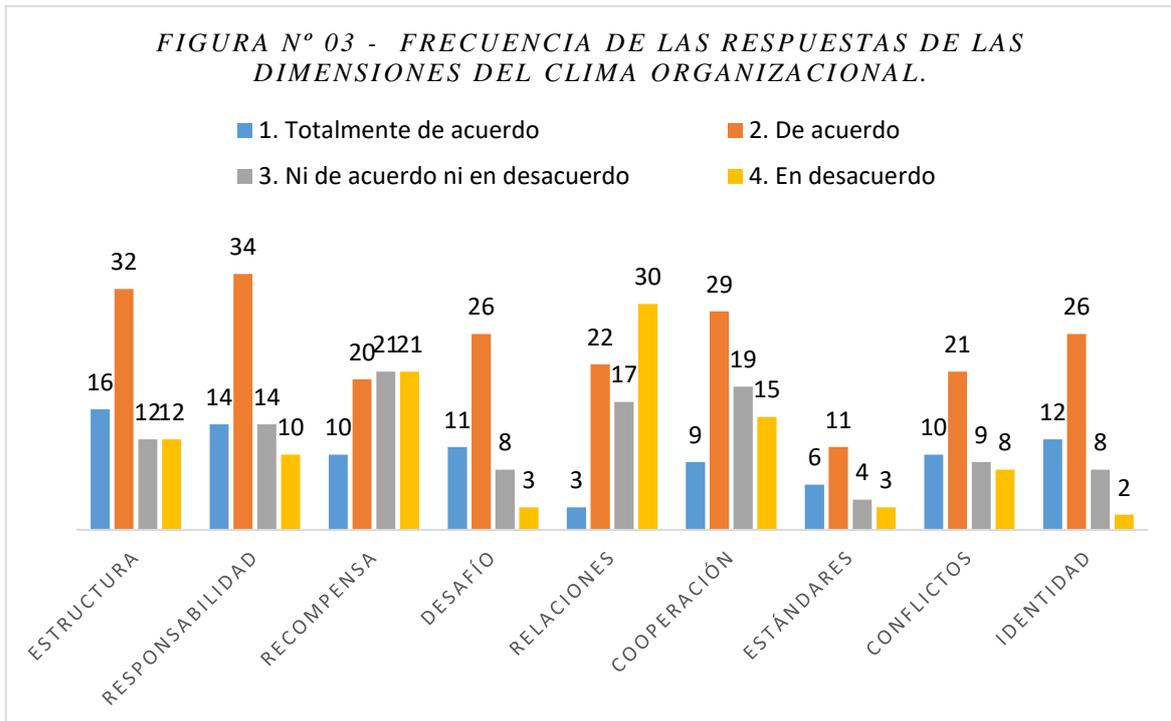


Figura 3. Frecuencia de las respuestas de las dimensiones del clima organizacional.

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Así mismo, de este gráfico evidenciamos que el 21% de los colaboradores encuestados dijeron no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un alto porcentaje de incertidumbre en el equipo de la empresa.

Tabla 17

Porcentaje de las respuestas por dimensiones del clima organizacional.

Dimensión	1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
Estructura	22.22%	44.44%	16.67%	16.67%
Responsabilidad	19.44%	47.22%	19.44%	13.89%
Recompensa	13.89%	27.78%	29.17%	29.17%
Desafío	22.92%	54.17%	16.67%	6.25%
Relaciones	4.17%	30.56%	23.61%	41.67%
Cooperación	12.50%	40.28%	26.39%	20.83%
Estándares	25.00%	45.83%	16.67%	12.50%
Conflictos	20.83%	43.75%	18.75%	16.67%
Identidad	25.00%	54.17%	16.67%	4.17%
Promedio:	18.44%	43.13%	20.45%	17.98%

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas en promedio el 43.13% manifiestan estar de acuerdo 18.44% están totalmente de acuerdo en el cumplimiento de las dimensiones de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL. Datos que nos dan una idea general de la situación que se presenta en la empresa, así como rutas que se deben seguir para mejorar el clima organizacional.

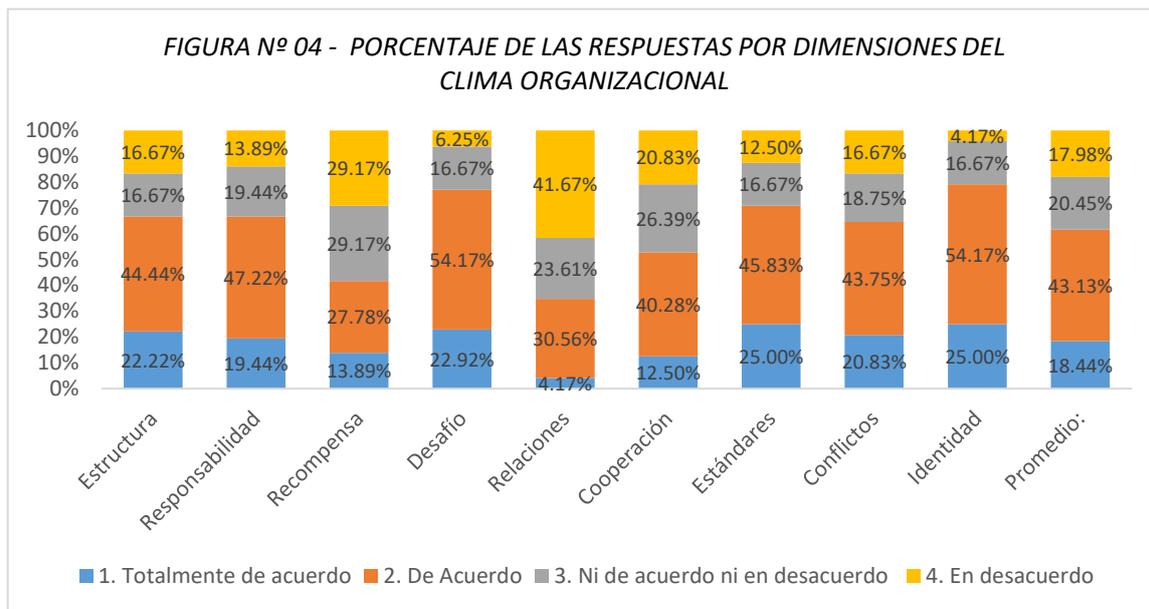


Figura 4. Porcentaje de las respuestas por dimensiones del clima organizacional

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados un promedio de 43.13 % manifiestan estar de acuerdo y 18.44% están totalmente de acuerdo en el cumplimiento de las dimensiones de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL, Resaltando el 54.17% de acuerdo en la dimensión Desafío e identidad, el 47.22% de acuerdo en la responsabilidad y el 44.44% en estructura.

Tabla 18

Resultados de la Dimensión “Estructura” del clima organizacional

Dimensión: Estructura	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
1. La empresa cumple con las normas, reglamentos y estándares:	5	11	6	2
2. En esta empresa, los trabajos y procedimientos están bien definidos.	4	10	2	8
3. Tengo bien claro cuál es el funcionamiento de la empresa	7	11	4	2
Total	16	32	12	12

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 32 (44.14%) manifiestan estar de acuerdo y 16 (22.22 %) están totalmente de acuerdo en el cumplimiento de la Estructura (Normas, reglamentos, estándares, procedimientos y funcionamiento) de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL si tomamos la suma de los dos criterios antes mencionados obtenemos que un 66.36% de los colaboradores encuestados aceptan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo respecto a su percepción de la estructura de la empresa.

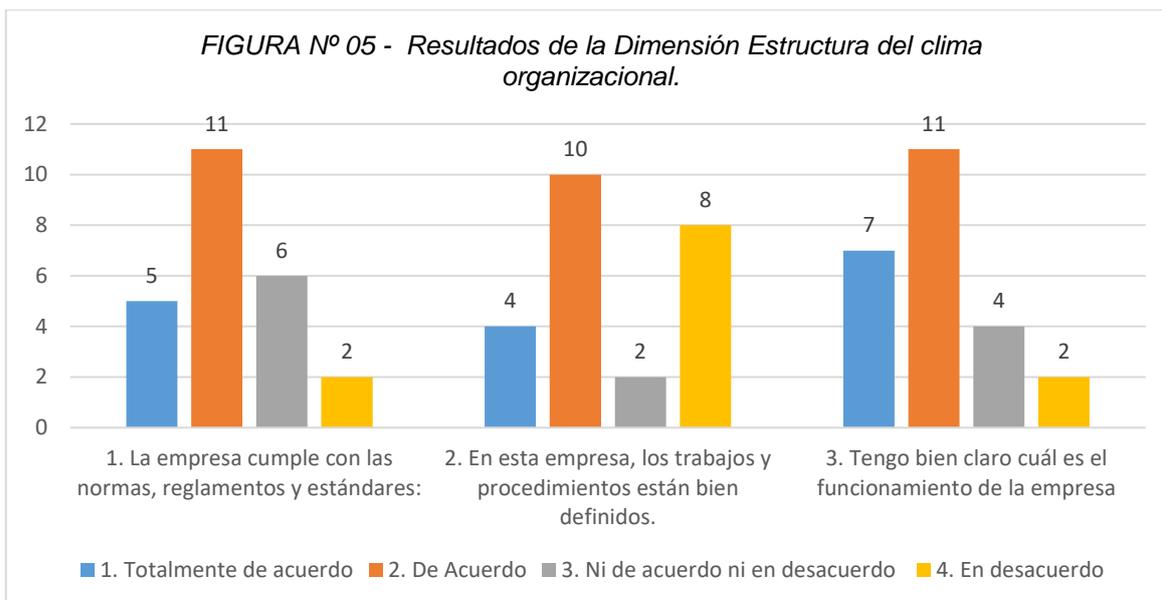


Figura 5. Resultados de la Dimensión Estructura del clima organizacional.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: A través del análisis de la figura notamos que la dimensión estructura cuenta con un 66.36% de aceptación frente a un 12% de opinión ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 12 % que expresan una opinión totalmente en desacuerdo.

Tabla 19

Resultados de la Dimensión “Responsabilidad” del clima organizacional

Dimensión: Responsabilidad	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
4. En su trabajo usted toma las decisiones respecto de él y no tiene excesivo control.	2	13	5	4
5. Siento que se me brinda la confianza y herramientas para cumplir de la mejor manera con el trabajo que se me encomienda.	4	12	4	4
6. Es un problema que la gente no asume responsabilidad en el trabajo	8	9	5	2
Total	14	34	14	10

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 34 (47.22%) manifiestan estar de acuerdo y 14 (19.44 %) están totalmente de acuerdo en el cumplimiento de la Responsabilidad (Toma de decisiones, confianza, herramientas y responsabilidad) de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL

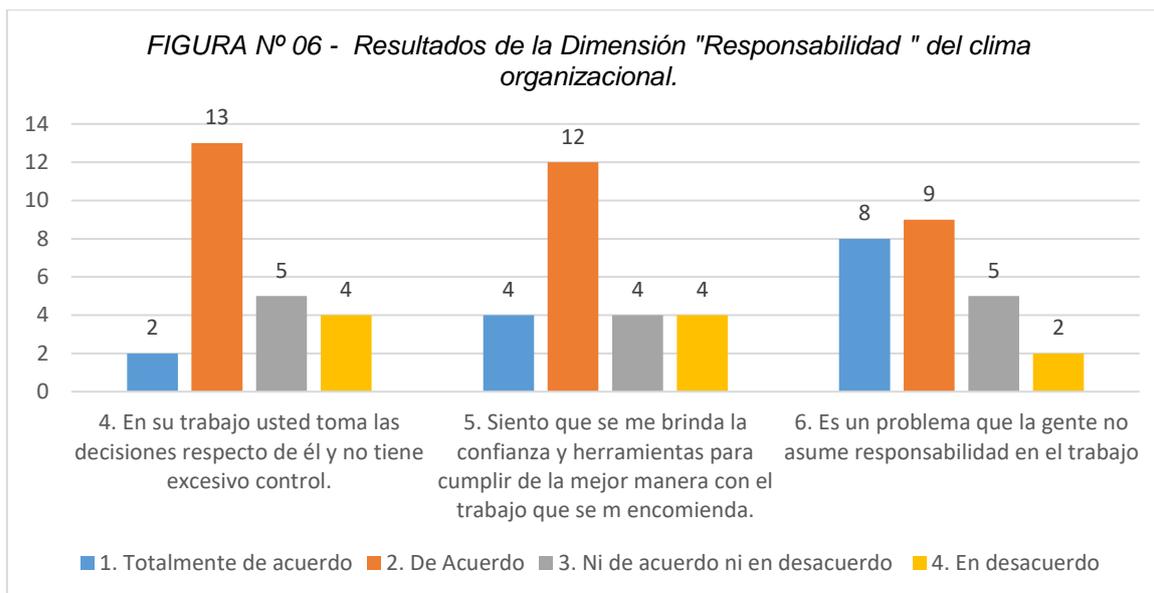


Figura 6. Resultados de la Dimensión Responsabilidad del clima organizacional

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del análisis de la figura podemos expresar que el 19.44% de los encuestados se manifiestan ni en acuerdo ni en desacuerdo, siendo este porcentaje un reto que trabajar para mejorar la perspectiva de los colaboradores.

Tabla 20

Resultados de la Dimensión "Recompensa" del clima organizacional

Dimensión: Recompensa	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
7. En su trabajo usted se siente recompensado adecuadamente.	3	4	8	9
8. Siento reconocimiento en la empresa por el trabajo bien hecho.	4	7	6	7
9. Mientras mejor el trabajo, mayor el reconocimiento.	3	9	7	5
Total	10	20	21	21

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 20 (27.77%) manifiestan estar de acuerdo y 10 (13.88 %) están totalmente de acuerdo en el cumplimiento de la Recompensa (Sentimiento de recompensa, reconocimiento por el trabajo y reconocimiento) de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL

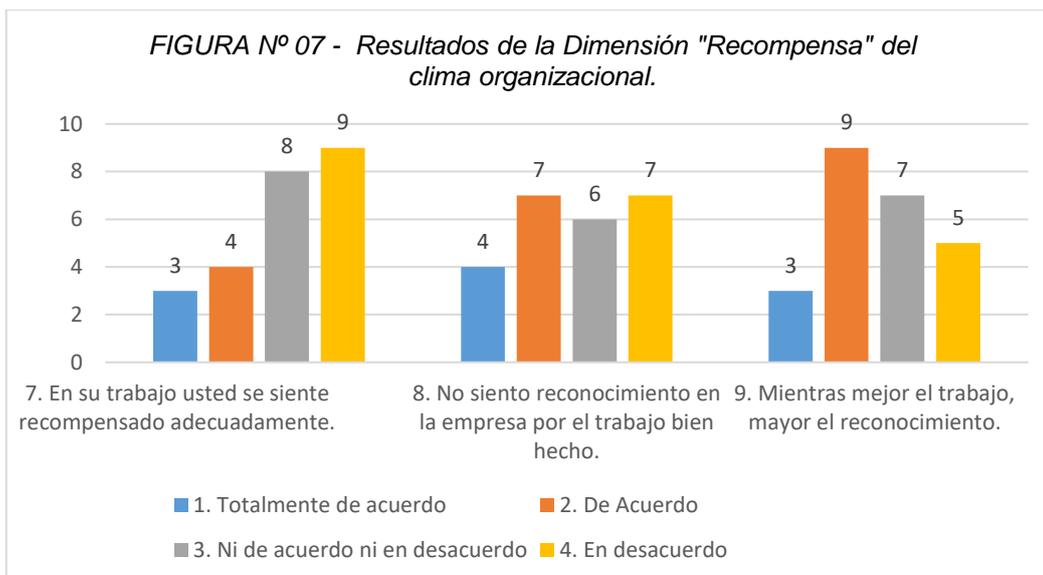


Figura 7. Resultados de la dimensión Recompensa del clima organizacional.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 21 / 29.1%, han manifestado que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la percepción de la recompensa en la empresa BioproyectosPerú, asumimos este porcentaje como oportunidad de mejora en la gestión de recursos humanos para la empresa.

Tabla 21

Resultados de la Dimensión Desafío del clima organizacional.

Dimensión: Desafío	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
10. En el trabajo a diario usted asume riesgos para cumplir con las metas propuestas.	6	12	4	2
11. Siento que constantemente tengo nuevos retos en el trabajo.	5	14	4	1
Total	11	26	8	3

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 26 (61.90%) manifiestan estar de acuerdo y 11 (22.91%) están totalmente de acuerdo en el cumplimiento de la dimensión Desafío (Asumir riesgos y retos de trabajo) de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL Confirmando que esta es una de las dimensiones con mejor percepción en el clima organizacional de la empresa.

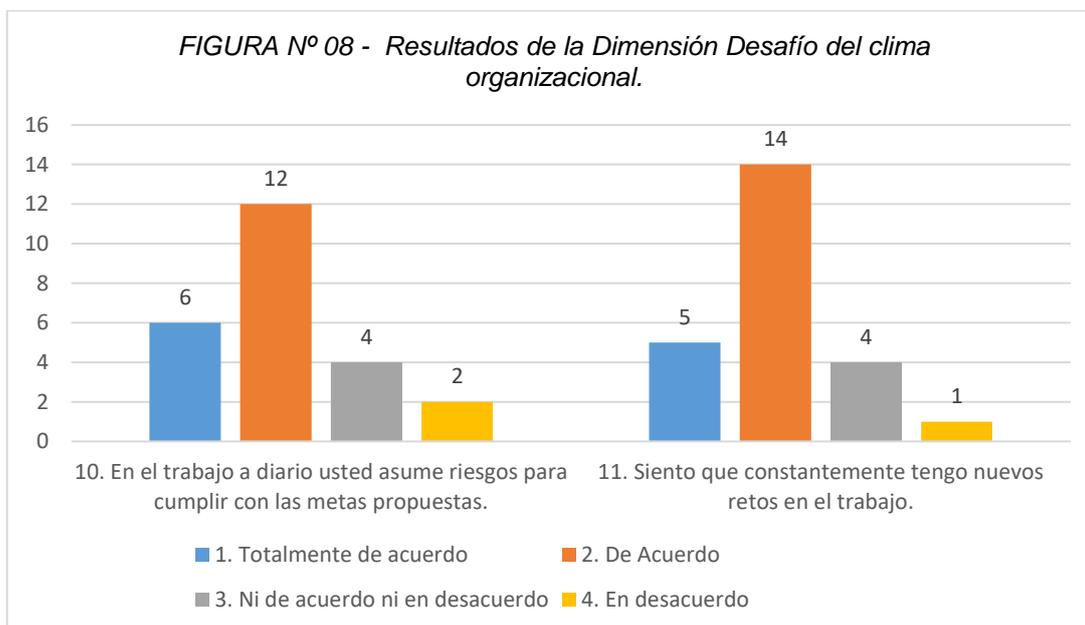


Figura 8. Resultados de la dimensión desafío del clima organizacional

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados evidenciamos que existe un 22.9% de colaboradores que no tienen la mejor percepción del desafío en la empresa, este porcentaje representa una oportunidad de mejora para la empresa.

Tabla 22

Resultados de la Dimensión Relaciones del clima organizacional.

Dimensión: Relaciones	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
12. Usted se encuentra satisfecho con las relaciones humanas que existen.	3	9	5	7
13. Siento que en la empresa es difícil hacer amistades.		5	7	12
14. Siento que en la empresa las personas son cordiales con los demás		8	5	11
Total	3	22	17	30

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 29 (40.27%) manifiestan estar de acuerdo y un 9 (12.5%) manifiestan estar totalmente de acuerdo con el cumplimiento de la dimensión Relaciones (Relaciones humanas, amistad e indiferencia) de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL, lo que nos indica que se cuenta con 52.77% de aceptación de los colaboradores frente a esta dimensión, entendiendo que esta dimensión están presentando muy débil y siendo las relaciones interpersonales un factor determinante en la generación de un buen clima laboral, esto representa un gran reto por superar por parte de la empresa.

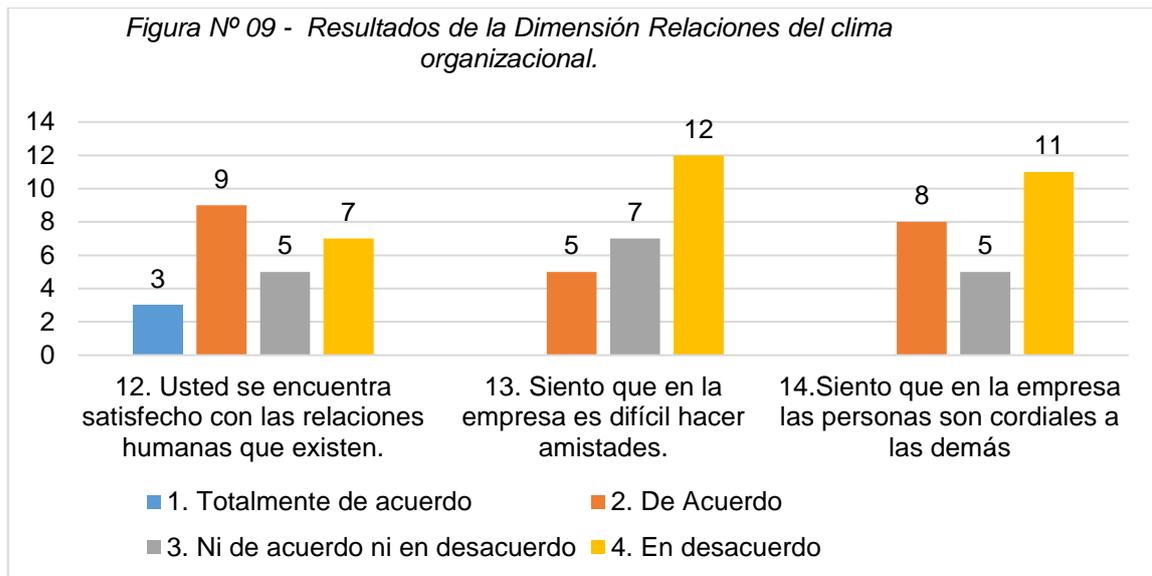


Figura 9. Resultados de la dimensión relaciones del clima organizacional

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Analizamos la figura y evidenciamos que 19 (26.39%) han manifestado una posición indiferente, es decir no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, este porcentaje representa oportunidad de mejorar la gestión de la empresa orientada a cultivar relaciones interpersonales positivas en el equipo de colaboradores. Teniendo en cuenta que un 15 (20.83%) manifiestan su total desacuerdo con la dimensión de las relaciones interpersonales, considerando que en total el 47.22% están en desacuerdo con las relaciones interpersonales en la empresa BioproyectosPerú.

Tabla 23

Resultados de la Dimensión "Cooperación" del clima organizacional.

Dimensión: Cooperación	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
15. Usted cree que en la Empresa Bioproyectos Perú SRL se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados.	2	10	7	5
16. Siento que en la Empresa se trabaja en equipo para lograr las metas.	2	10	6	6
17. En la empresa cada uno trabaja para lograr su beneficio	5	9	6	4
Total	9	29	19	15

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 29 (40.27%) manifiestan estar de acuerdo y 9 (12.50%) están totalmente de acuerdo el cumplimiento de la dimensión Cooperación (Apoyo de jefes, metas y trabajo en beneficio) de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL. En total el 52.77% están de acuerdo con la cooperación que perciben en la empresa.

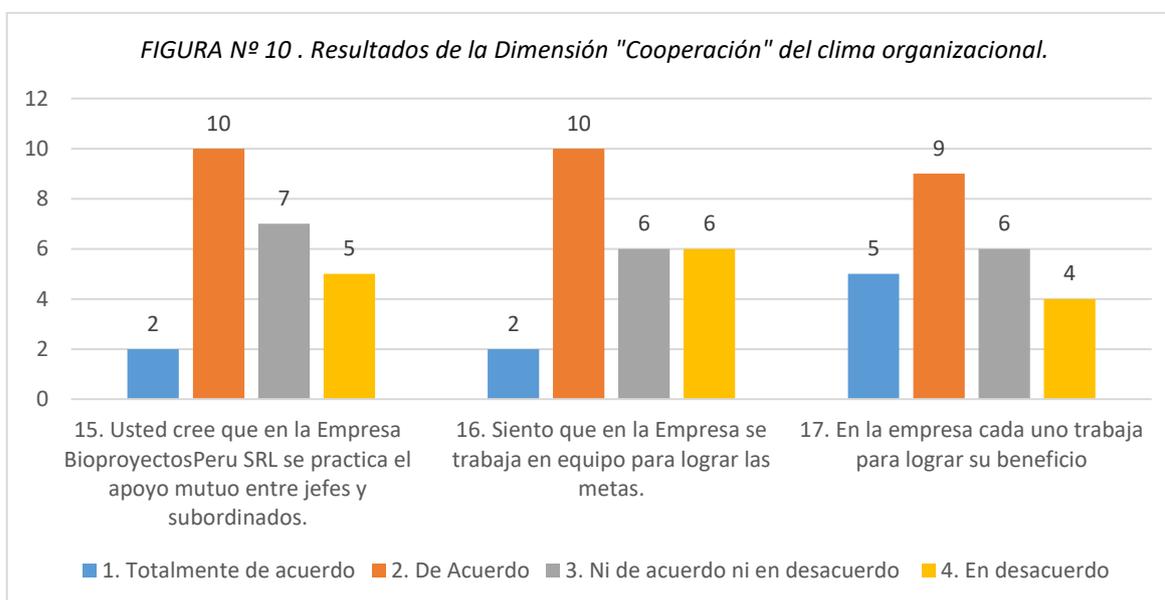


Figura 10. Resultados de la Dimensión Cooperación del clima organizacional.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Analizando la figura, encontramos que un 26.39% permanece indiferente a esta dimensión, no está ni en acuerdo o en desacuerdo, este porcentaje representa una oportunidad de trabajar este criterio con este grupo de colaboradores. Así mismo un 20.83% de los colaboradores manifiestan su total desacuerdo con la cooperación que perciben dentro de la empresa.

Tabla 24

Resultados de la Dimensión “Estándares” del clima organizacional.

Dimensión: Estándares	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
18. Usted tiene claro las normas y responsabilidades que tiene en la empresa	6	11	4	3
Total	6	11	4	3

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 11 (45.83%) manifiestan estar de acuerdo y 6 (25.00%) están totalmente de acuerdo el cumplimiento de la dimensión Estándares (Normas y responsabilidades) de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL Lo que representa un 70.83% de aceptación referente a esta importante dimensión del clima organizacional.

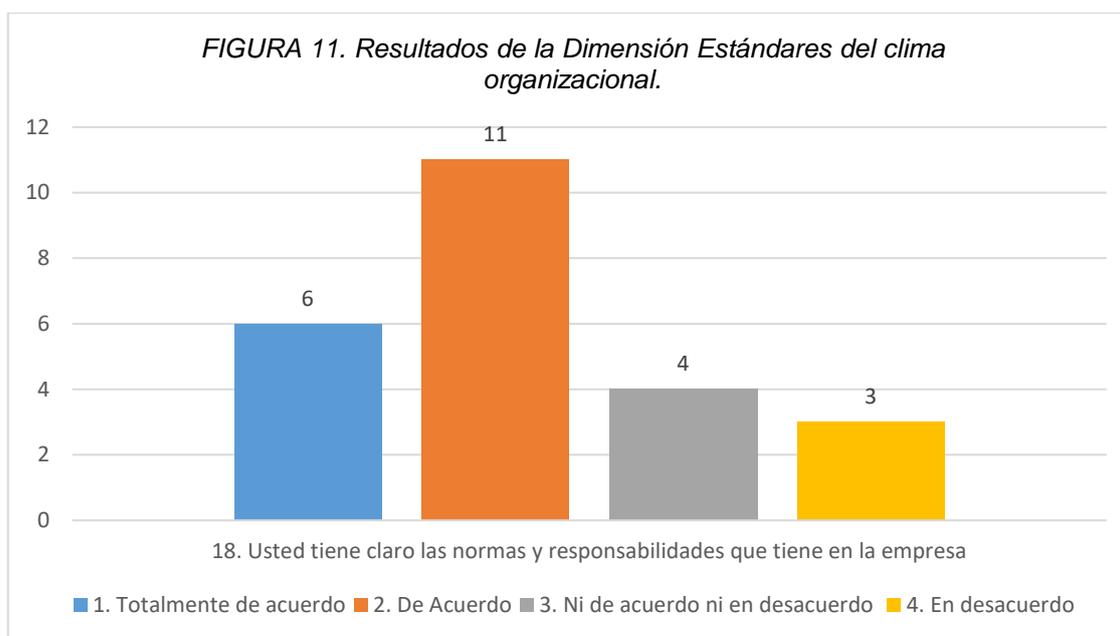


Figura 11. Resultados de la Dimensión Estándares del clima organizacional.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del total de respuestas se evidencia que un 16.67% de los colaboradores no han manifestado su acuerdo o desacuerdo respecto a esta dimensión y un 12.5% de ellos están totalmente en desacuerdo con la dimensión estándares en la empresa, es así que en total un 29.17% representan la oportunidad de mejora en esta dimensión.

Tabla 25

Resultados de la Dimensión “Conflictos” del clima organizacional.

Dimensión: Conflictos	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
19. Frente a un conflicto usted es partidario de solucionarlo rápidamente.	7	15	2	
20. La mejor manera de causar una buena impresión es evitar discusiones	3	6	7	8
Total	10	21	9	8

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 21 (43.75%) manifiestan estar de acuerdo y 10 (20.83%) están totalmente de acuerdo el cumplimiento de la dimensión Conflictos (solución de conflictos, evitar discusiones) de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL. En general 64.58% está de acuerdo solucionar los conflictos rápidamente y evitar discusiones.

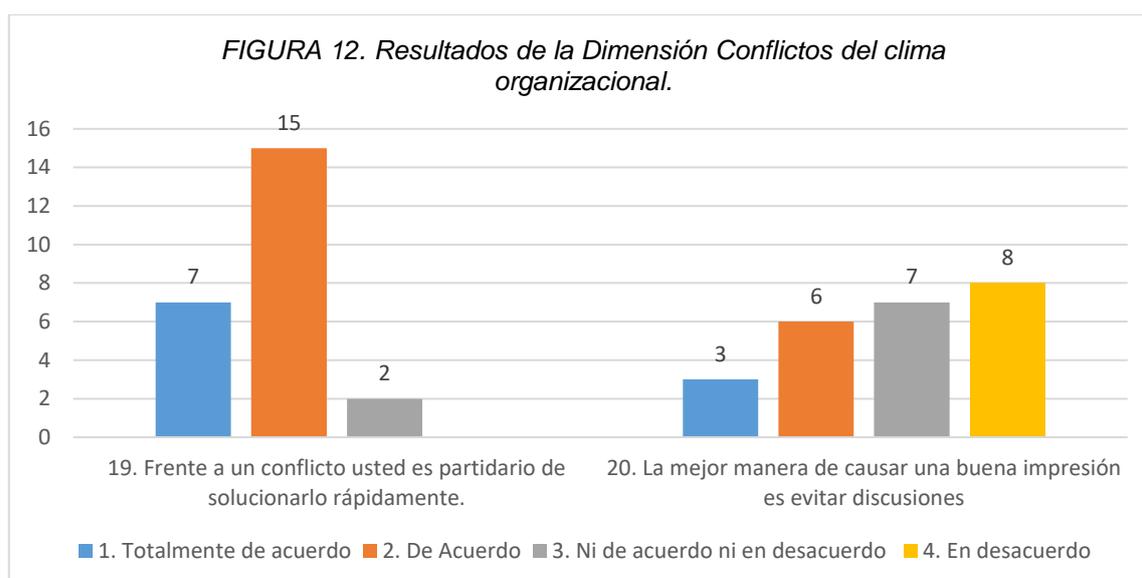


Figura 12. Resultados de la Dimensión Conflictos del clima organizacional.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del total de los datos obtenidos, se evidencia que un 18.75% de colaboradores han opinado que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo en lo referente al manejo de conflictos en la empresa y el 16.67% consideran que están totalmente en desacuerdo con el manejo de conflictos en la empresa, estos dos sectores de la opinión de los colaboradores, representan una opción de mejorar la gestión en este aspecto.

Tabla 26

Resultados de la Dimensión Identidad del clima organizacional.

Dimensión: Identidad	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
21. Lo que hace en la empresa Bioproyectos Perú es su vocación.	5	12	5	2
22. Me siento contento de pertenecer a esta empresa	7	14	3	
Total	12	26	8	2

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 26 (54.16%) manifiestan estar de acuerdo y 12 (25.00%) están totalmente de acuerdo el cumplimiento de la dimensión Identidad (Vocación y pertenencia) de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL, lo que nos muestra un alto nivel de conexión con la empresa, esto desafía aún más a BioproyectosPeru para desarrollar estrategias que mantengan y mejoren este sentido.

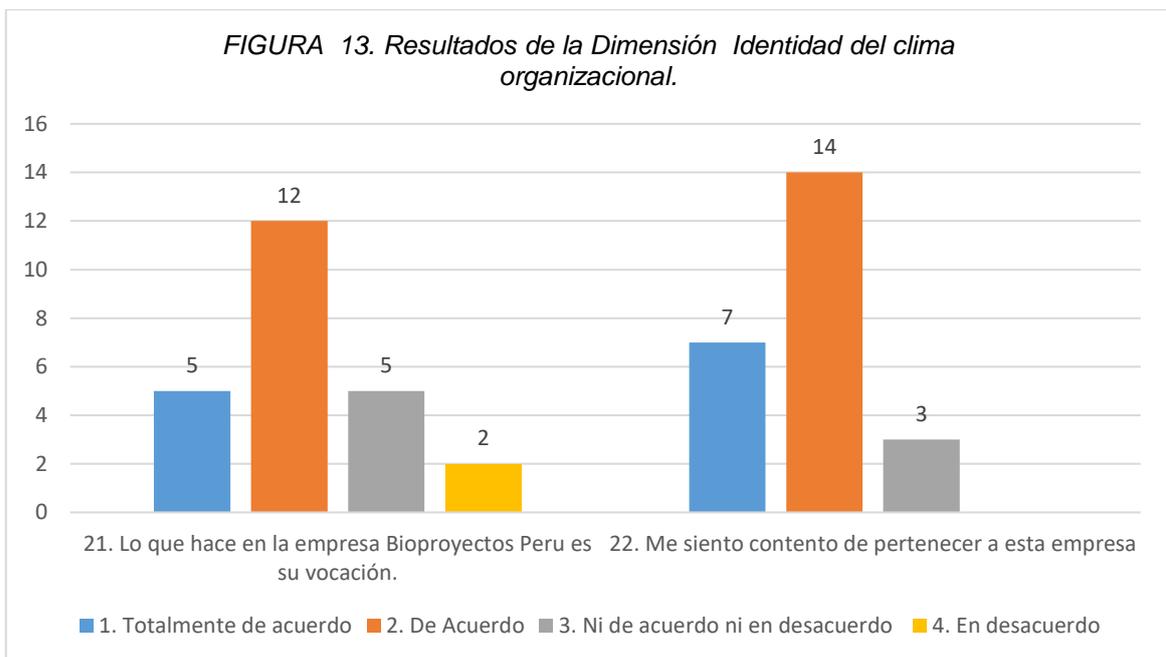


Figura 13. Resultados de la Dimensión Identidad del clima organizacional.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Al analizar los valores representados en la figura evidenciamos que un 16.66% de colaboradores no están ni en acuerdo ni en desacuerdo con la identidad dentro de la empresa, este porcentaje debe ser atendido con prioridad en la gestión de Recursos humanos y de la Gerencia, ya que esta percepción influye fuertemente en el clima organizacional de la empresa.

4.2. Resultados del Objetivo Numero 2: Nivel del Desempeño Laboral

Tabla 27

Nivel del Desempeño Laboral

Desempeño Laboral	N	%	Nivel de valorización por ítem	Max Valoración Obtenida	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	80	23,81%		4	320		
2. De Acuerdo	163	48,51%		3	489	1344	71,21%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	16,37%		2	110		
4. En desacuerdo	38	11,31%		1	38		
Total	336	100,00%		-	957		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: El desempeño laboral alcanzo una puntuación de 957, la cual representa un nivel del 71.21% de la puntuación máxima., hecho que nos da luces a nivel general de la percepción de los colaboradores de la empresa, que es alta (>70%) pero no es suficiente y que representa una tarea pendiente en la gestión de la empresa. Mencionando que el 48.51% corresponde al criterio *de acuerdo* que manifestaron los colaboradores.

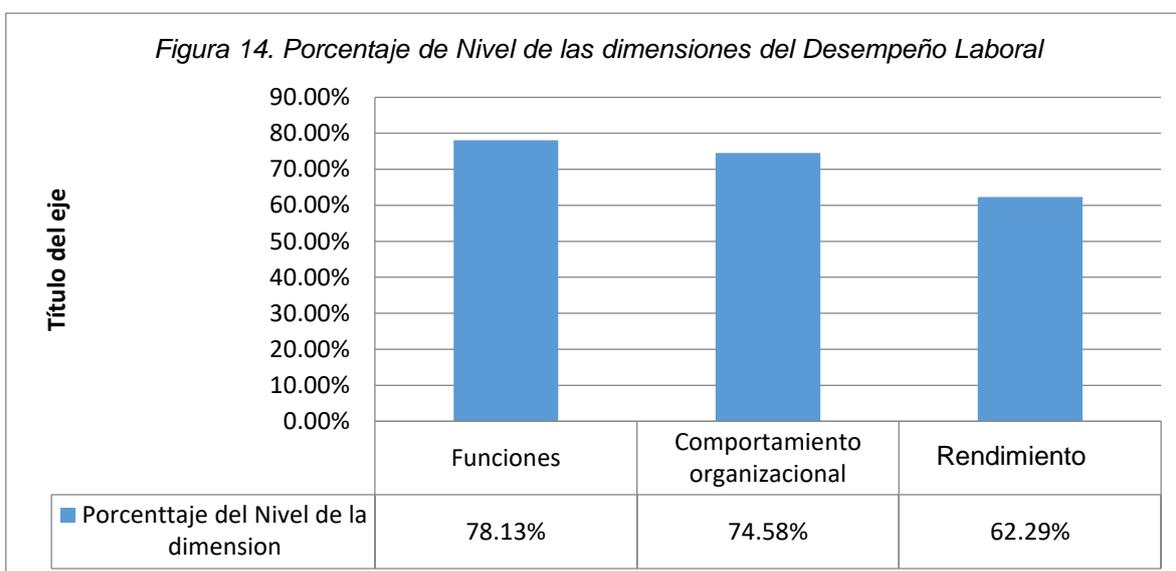


Figura 14. Porcentaje de Nivel de las dimensiones del Desempeño Laboral

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: De los niveles alcanzados por las dimensiones del Desempeño laboral las dimensiones con mayores niveles son Funciones con un 78.13% y Comportamiento organizacional con un 74.58%. lo que denota un alto porcentaje en el logro de objetivos y metas que deslindan en el desempeño laboral en general de la empresa.

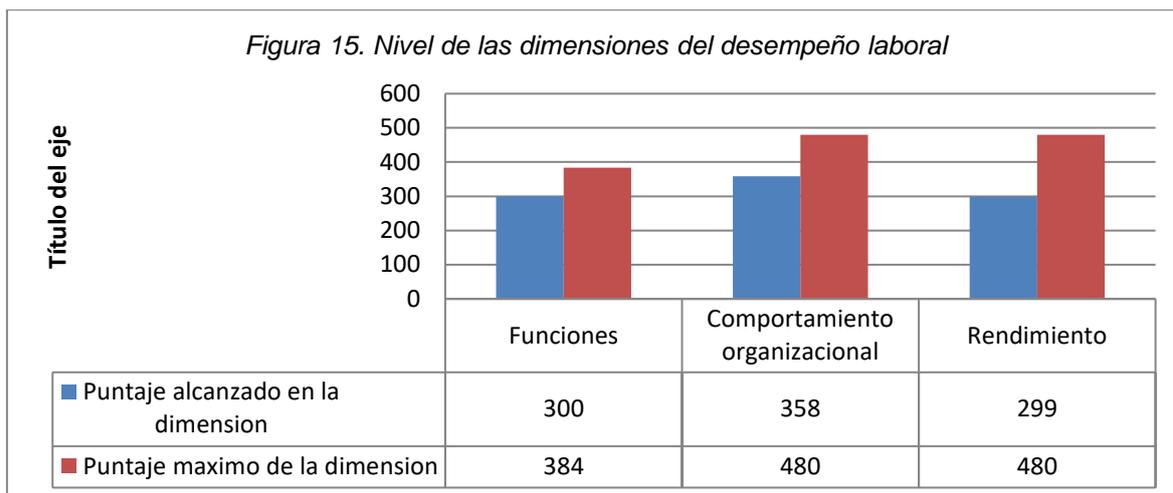


Figura 15. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: Podemos apreciar que de las puntuaciones alcanzadas por la dimensión del desempeño laboral mayores son Comportamiento organizacional con un puntaje de 358 y Funciones con un puntaje de 300. Ambas dimensiones estrechamente conectadas. Así mismo mencionamos que la dimensión rendimiento es la que menor nivel ha expresado, 299, hecho que nos ayuda a identificar el impacto que tienen las otras dimensiones en el rendimiento de los colaboradores de la empresa.

Tabla 28

Nivel de la Dimensión Funciones del Desempeño Laboral.

Funciones	N	%	Nivel Max de valorización por ítem	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de la dimensión
1. Totalmente de acuerdo	29	30,21%	4	116		
2. De Acuerdo	51	53,13%	3	153	384	78,13%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15,63%	2	30		
4. En desacuerdo	1	1,04%	1	1		
Total	96	100,00%	-	300		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión funciones alcanzó una puntuación de 300, la cual representa un nivel del 78.13% de la puntuación máxima, siendo el mayor porcentaje para el ítem *de acuerdo* con 53.13%.

Tabla 29

Nivel de la Dimensión Comportamiento organizacional del Desempeño laboral.

Comportamiento organizacional	N	%	Nivel de valorización por ítem	Max	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	33	27,50%		4	132		
2. De Acuerdo	62	51,67%		3	186	480	74,58%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	12,50%		2	30		
4. En desacuerdo	10	8,33%		1	10		
Total	120	100,00%		-	358		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión Comportamiento organizacional alcanzó una puntuación de 358, la cual representa un nivel del 74.58% de la puntuación máxima, siendo el ítem *de acuerdo* el cual obtuvo un 51.67% de aceptación por parte de los colaboradores.

Tabla 30

Nivel de la Dimensión Rendimiento del Desempeño Laboral.

Rendimiento	N	%	Nivel de valorización por ítem	Max	Nivel de Valoración Obtenida	Valoración Máxima de la dimensión	Nivel de Dimensión
1. Totalmente de acuerdo	18	15,00%		4	72		
2. De Acuerdo	50	41,67%		3	150	480	62,29%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	20,83%		2	50		
4. En desacuerdo	27	22,50%		1	27		
Total	120	100,00%		-	299		

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

Interpretación: La dimensión Rendimiento alcanzó una puntuación de 299, la cual representa un nivel del 62.29% de la puntuación máxima, siendo el ítem *de acuerdo* el cual obtuvo un 41.67% de aprobación por los colaboradores.

Tabla 31

Frecuencia de las respuestas de las dimensiones del Desempeño Laboral.

Dimensión	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
Funciones	29	51	15	1
Comportamiento organizacional	33	62	15	10
Rendimiento	18	50	25	27
Total general	80	163	55	38

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 163 (48.51 %) manifiestan estar de acuerdo y 80 (23.80%) están totalmente de acuerdo en el nivel de desempeño laboral de la empresa Bioproyectos Perú SRL,

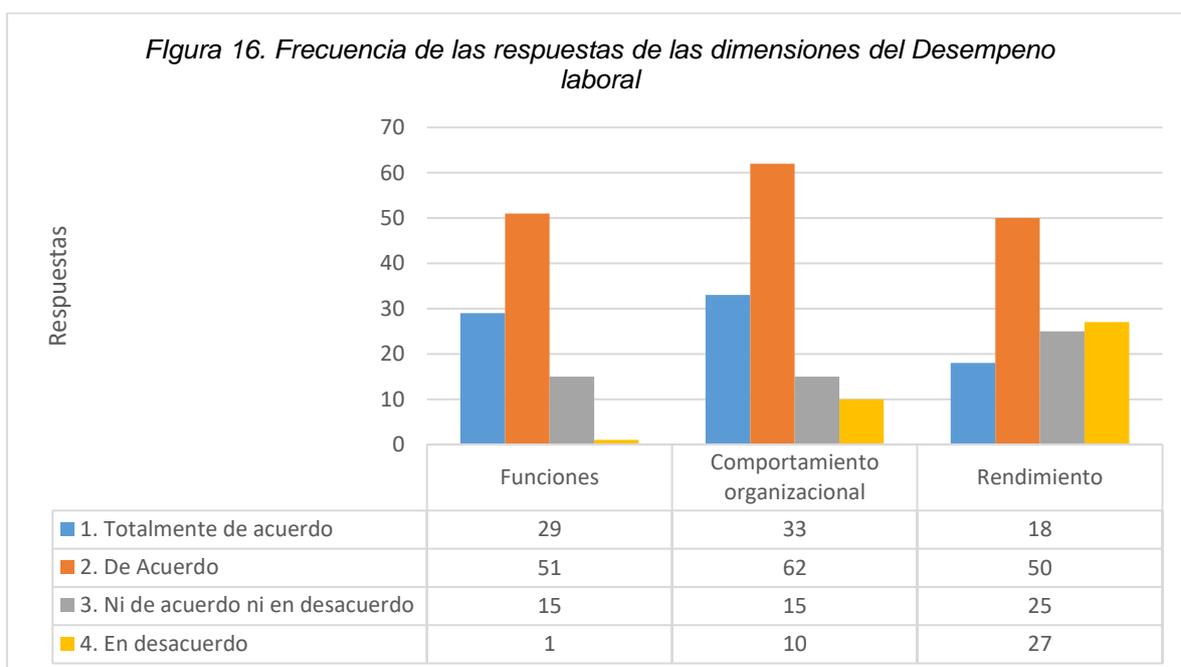


Figura 16. Frecuencia de las respuestas de las dimensiones del desempeño Laboral.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Analizando las figuras encontramos que 55 (16.37%) manifiesta no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo con el desempeño laboral en la empresa y un 11.30% de los colaboradores están totalmente en desacuerdo con el nivel del desempeño laboral de la empresa, estos dos resultados nos evidencian claramente lo que se necesita trabajar.

Tabla 32

Porcentaje de frecuencia de las respuestas de las dimensiones del desempeño laboral.

Dimensión	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
Funciones	30.21%	53.13%	15.63%	1.04%
Comportamiento organizacional	27.50%	51.67%	12.50%	8.33%
Rendimiento	15.00%	41.67%	20.83%	22.50%
Promedio:	24.24%	48.82%	16.32%	10.62%

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados un promedio de 48.83 % manifiestan estar de acuerdo y 24.24% están totalmente de acuerdo en el cumplimiento de las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Bioproyectos Perú SRL, lo que se debe contrastar con la toma de decisiones en el área de gestión de los recursos humanos de la empresa< ya que un total de 73.07% manifiesta su acuerdo con la actual estrategia de la empresa.

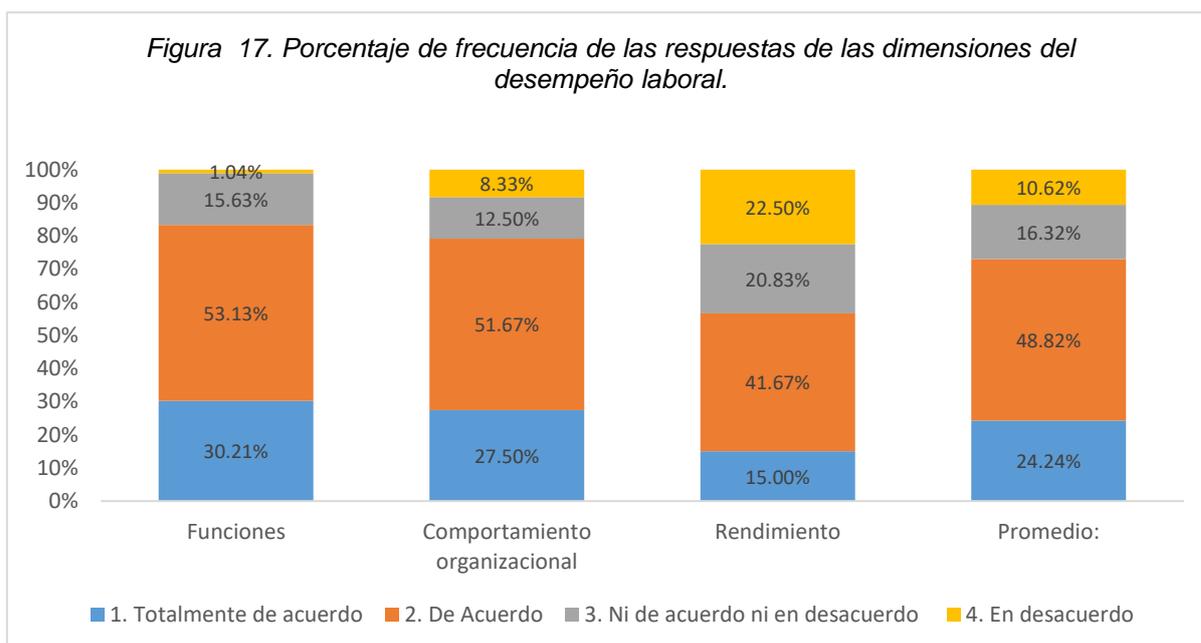


Figura 17. Porcentaje de frecuencia de las respuestas de las dimensiones del desempeño laboral.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados el 53.13% está de acuerdo en las funciones, el 51.67% en el comportamiento organizacional, el 41.67 está de acuerdo en el rendimiento, es decir un 48.82% está de acuerdo en promedio en las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Bioproyectos Perú SRL

Tabla 33

Resultados de la Dimensión "Funciones" del Desempeño Laboral.

Dimensión: Funciones	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo	En
23. Cree Ud. Que ejecuta sus actividades y objetivos en el tiempo solicitado.	7	15	2		
24. Conozco las actividades que debo realizar para cumplir con mis metas.	8	13	3		
25. Tiene bien definidos cuáles son sus labores en la empresa.	8	13	3		
26. La empresa se preocupa de dejarme claro cuáles son mis funciones y las metas a las que debo llegar	6	10	7	1	1
Total	29	51	15	1	1

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 51 (53.12%) manifiestan estar de acuerdo y 29 (30.20%) están totalmente de acuerdo el cumplimiento de la dimensión Funciones (Actividades, objetivos y definición de labores) del desempeño laboral en la empresa Bioproyectos Perú SR, resaltando que un 83.32% de los colaboradores están de acuerdo con lo considerado en la dimensión funciones del desempeño laboral.

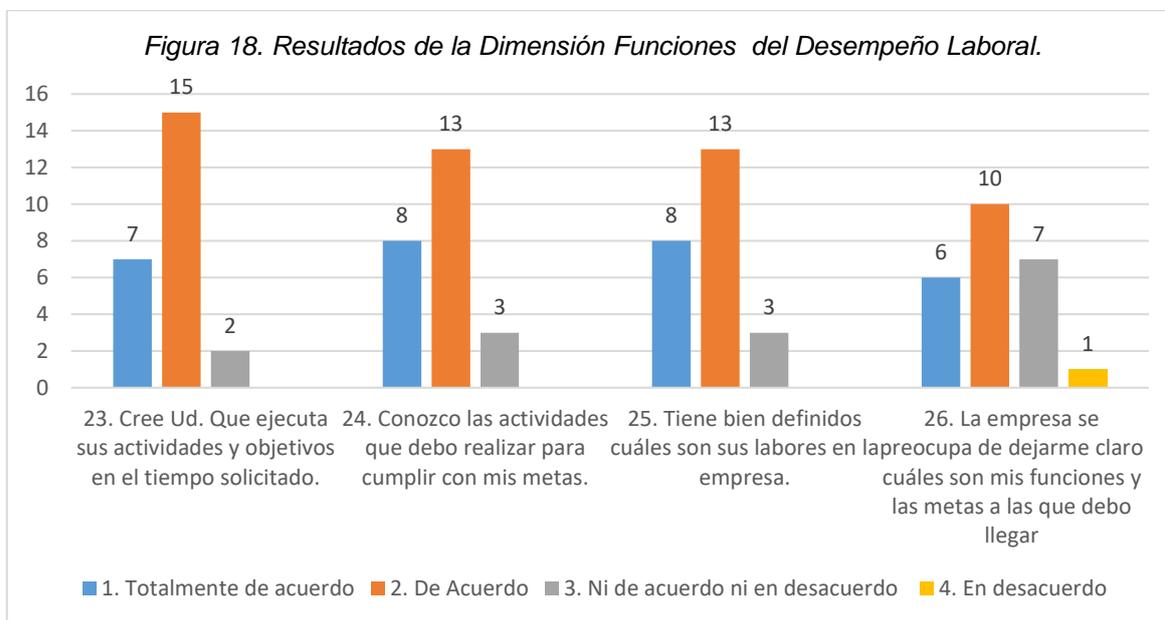


Figura 18. Resultados de la Dimensión Funciones del Desempeño Laboral

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del análisis de la figura se evidencia que 15 (15.62%) de los colaboradores han manifestado que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión funciones y este porcentaje da la oportunidad de reivindicar este criterio de los colaboradores.

Tabla 34

Resultados de la Dimensión Comportamiento organizacional" del Desempeño Laboral.

Dimensión: Comportamiento organizacional	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
27. Se siente satisfecho y motivado con la labor que realiza en el trabajo.	7	12	3	2
28. Para que el trabajo en la Empresa quede bien hecho, se debe trabajar con empeño, responsabilidad e iniciativa.	13	11		
29. En la empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual.		11	7	6
30. Siente que su trabajo en la empresa agrega valor.	9	13	1	1
31. Siente que los directivos tienen confianza en su trabajo.	4	15	4	1
Total	33	62	15	10

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: Del total de respuestas de los encuestados 62 (51.66%) manifiestan estar de acuerdo y 33 (27.50%) están totalmente de acuerdo el cumplimiento de la dimensión Comportamiento organizacional (Motivación, empeño, confianza e iniciativa) del desempeño laboral en la empresa Bioproyectos Perú SRL, esta percepción resulta de un impacto positivo en la gestión de los colaboradores y que influye en el 79.16% de acuerdo que perciben los colaboradores de la empresa.

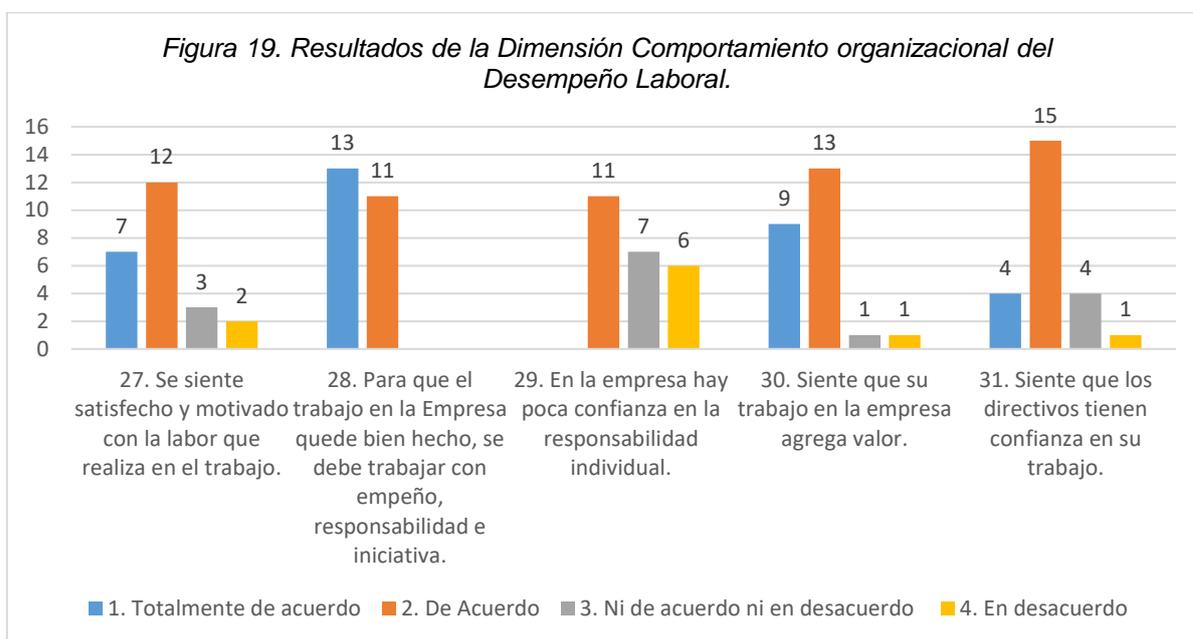


Figura 19. Resultados de la Dimensión Comportamiento organizacional del Desempeño Laboral.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Tomando en cuenta lo expuesto en la figura anterior, se evidencia que un 12.5% de los colaboradores han manifestado que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión del comportamiento organizacional y un 8.3% han manifestado que están totalmente en desacuerdo con estos lineamientos, estos dos criterios dan la oportunidad levantar estas observaciones a través de una gestión que trabaje para mejorar el comportamiento organizacional.

Tabla 35

Resultados de la Dimensión Rendimiento del Desempeño Laboral.

Dimensión: Rendimiento	1. Totalmente de acuerdo	2. De Acuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. En desacuerdo
32. Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a rendimientos.	5	14	2	3
33. En la empresa, si haces un mejor trabajo puedes ocupar un mejor puesto.	6	4	6	8
34. En la empresa, se exige un rendimiento muy alto del trabajo.	2	16	4	2
35. Las características personales son más importantes que el rendimiento en esta Empresa.	4	9	11	
36. Siente que mientras más se esfuerza más oportunidades tiene.	5	12	4	3
Total	18	50	25	27

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: De los niveles alcanzados por las dimensiones de las respuestas de los encuestados 50 (41.66%) manifiestan estar de acuerdo y 18 (15.00%) están totalmente de acuerdo el cumplimiento de la dimensión rendimiento (Rendimiento, esfuerzo y oportunidad) del desempeño laboral en la empresa Bioproyectos Perú SRL, en total podemos considerar que se tiene un 56.66% de aceptación en la presente dimensión.

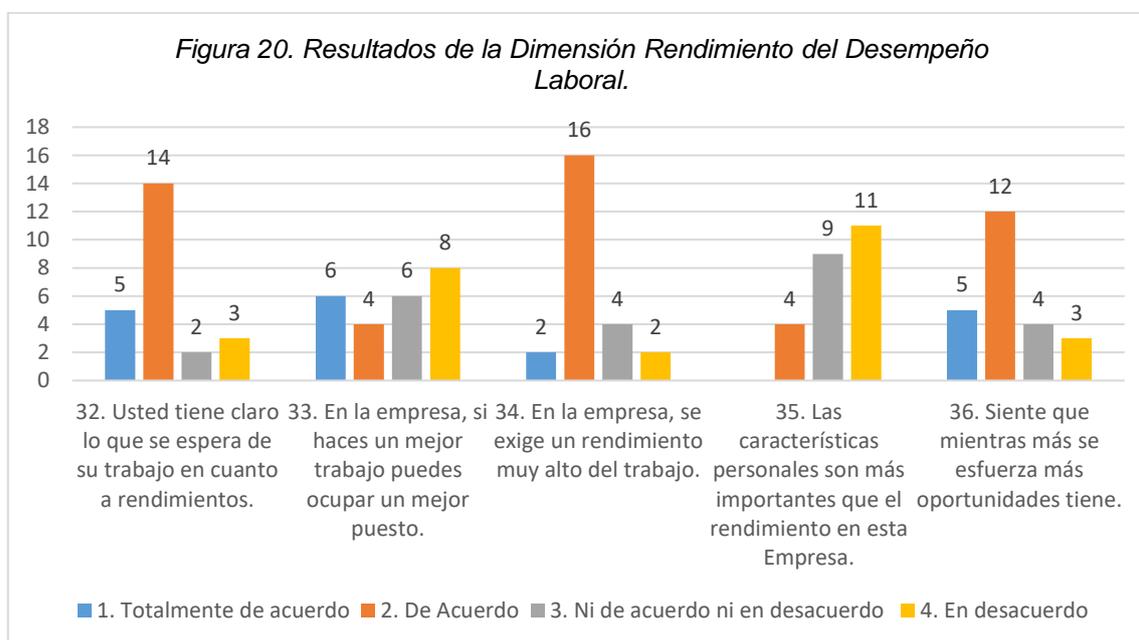


Figura 20. Resultados de la dimensión Rendimiento del desempeño laboral.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Considerando los niveles obtenidos con respecto a esta dimensión existe un 17% de personas que no están ni en acuerdo ni en desacuerdo, y el 19.28% que está totalmente en desacuerdo, lo que nos da una idea de que se puede trabajar en la gestión del recurso humano sobretodo en este 36.28% ya que esta dimensión se relaciona directamente con la eficiencia de la empresa.

4.3 - Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL.

4.3.1 - Nivel de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL

4.3.1.1. Análisis de confiabilidad del Instrumento:

Tabla 36

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,822	,832	36

Interpretación: Al realizarse la prueba estadística de confiabilidad a los 36 Ítems (preguntas) de instrumentos, se obtuvo Alfa de Cronbach de 0.822 (mayor al 70%), con ello se demuestra la confiabilidad del instrumento elaborado para la medición del clima organizacional y el desempeño laboral.

4.3.1.2. Análisis de Correlación Estadístico:

Tabla 37

Resultados de la Correlación de Pearson

Correlación de Pearson		Clima	Desempeño
Clima	Correlación de Pearson	1	,680
	Sig. (bilateral)		0,006
	N	24	24
Desempeño	Correlación de Pearson	0,680	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

Fuente: SPSS IMB 25

Interpretación: Los resultados de la prueba estadística determinan un índice de correlación de Pearson $R= 0.68$ nos permite afirmar que existe una alta correlación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Bioproyectos Perú SRL.

Tabla 38

Resultados de la Correlación Rho Spearman

Correlación Rho de Spearman		Clima	Desempeño
Clima	Correlación de Pearson	1	,692
	Sig. (bilateral)		0,006
	N	24	24
Desempeño	Correlación de Pearson	,692	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

Fuente: SPSS IMB 25

Interpretación: Los resultados de la segunda prueba estadística determinan un índice de correlación de Rho de Spearman $R= 0.692$, cuyo resultado es menos sensible a la dispersión de los datos y nos permite corroborar que existe una alta correlación positiva entre el clima laboral y el desempeño de la empresa Bioproyectos Perú SRL.

4.3.2. - Resultados Cruzados de Clima organizacional y desempeño laboral

Tabla 39

En su trabajo usted toma las decisiones respecto de él y no tiene excesivo control versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total
Totalmente de acuerdo	Recuento	2	0	0	0	2
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100 %
De acuerdo	Recuento	3	8	1	1	13
	%	23,1%	61,5%	7,7%	7,7%	100 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	2	1	1	5
	%	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	100 %
En desacuerdo	Recuento	0	3	0	1	4
	%	0,0%	75,0%	0,0%	25,0%	100 %
Total	Recuento	5	14	2	3	24
	%	20,8%	58,3%	8,3%	12,5%	100 %

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: De los resultados, 19 encuestados (79.1%) manifiesta que toma las decisiones en relación a lo que se espera de su trabajo en cuanto a su desempeño laboral.

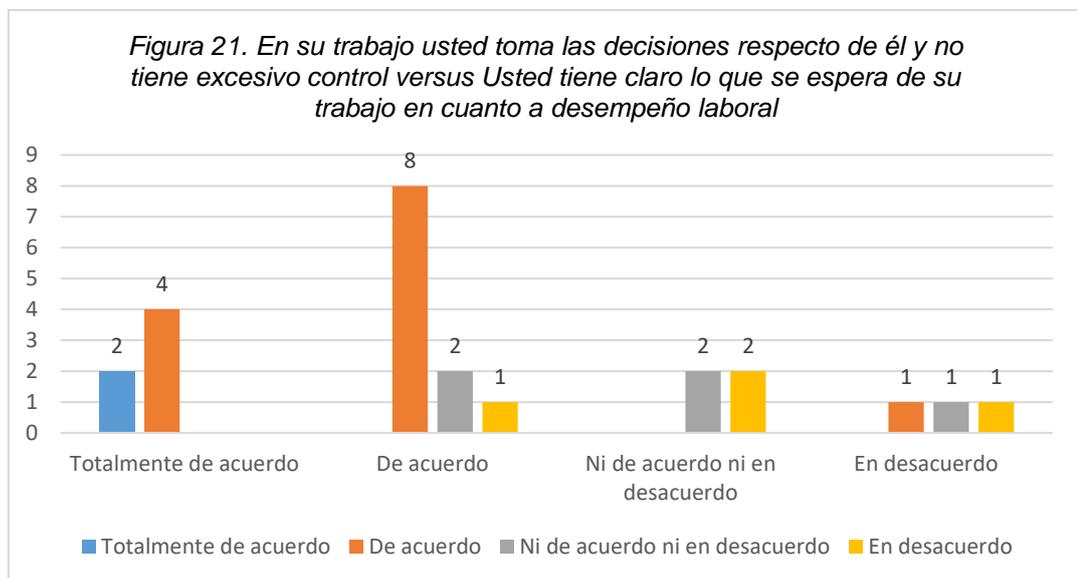


Figura 21. En su trabajo usted toma las decisiones respecto de él y no tiene excesivo control versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: En base a la figura se aprecia, 11 Encuestados están de acuerdo y 6 están totalmente de acuerdo en que toman las decisiones en relación a lo que se espera de su trabajo e cuanto a su desempeño laboral.

Tabla 40

La empresa cumple con las normas, reglamentos y estándares versus usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

Normas, Reglamentos		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total
Totalmente de acuerdo	Recuento	2	3	0	0	5
	%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	100 %
De acuerdo	Recuento	3	6	1	1	11
	%	27,3%	54,5%	9,1%	9,1%	100 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	3	1	2	6
	%	0,0%	50,0%	16,7%	33,3%	100 %
En desacuerdo	Recuento	0	2	0	0	2
	%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100 %
Total	Recuento	5	14	2	3	24
	%	20,8%	58,3%	8,3%	12,5%	100 %

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: El 100% de los que respondieron totalmente de acuerdo coincide con que la empresa cumple con las normas y reglamentos porque tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

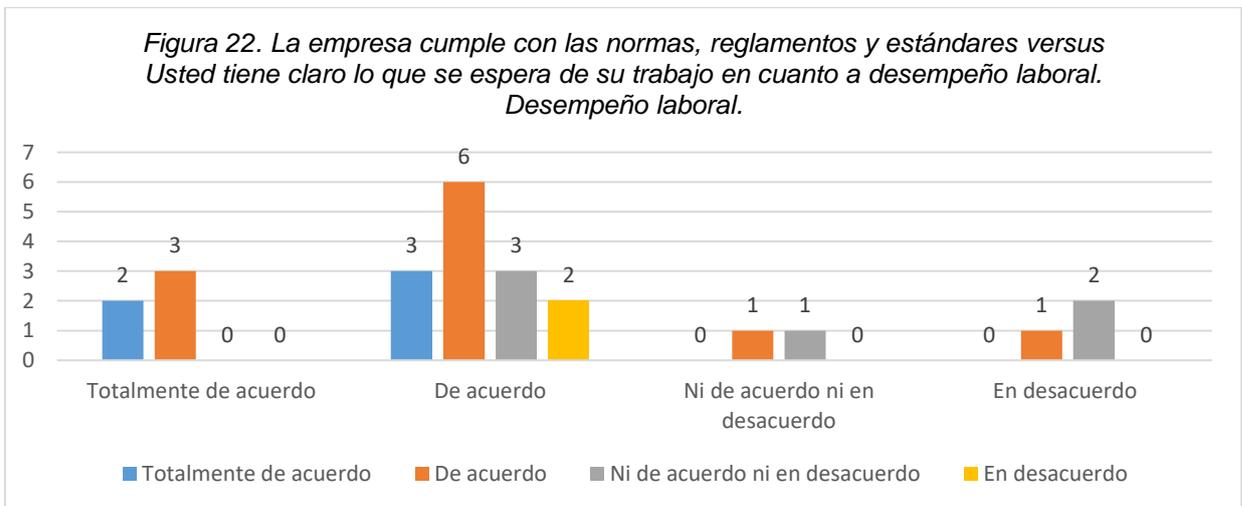


Figura 22. La empresa cumple con las normas, reglamentos y estándares versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: De la figura 11 colaboradores respondieron que la empresa cumple con las normas y reglamentos porque tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

Tabla 41

En su trabajo usted se siente recompensado adecuadamente versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total
Totalmente de acuerdo	Recuento	1	2	0	0	3
	%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	100 %
De acuerdo	Recuento	2	2	0	0	4
	%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	5	1	2	8
	%	0,0%	62,5%	12,5%	25,0%	100 %
En desacuerdo	Recuento	2	5	1	1	9
	%	22,2%	55,6%	11,1%	11,1%	100 %
Total	Recuento	5	14	2	3	24
	%	20,8%	58,3%	8,3%	12,5%	100 %

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: De la tabla podemos identificar que el 62.5% de colaboradores se siente recompensado, pero no está de acuerdo en tener claro que espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

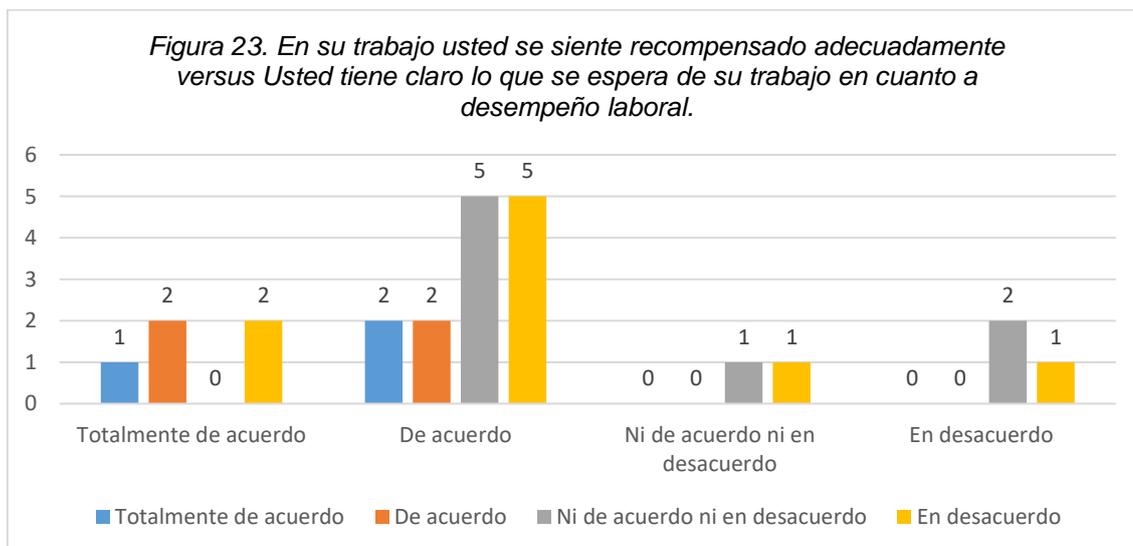


Figura 23. En su trabajo usted se siente recompensado adecuadamente versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: De la figura anterior podemos identificar 10 de colaboradores no se sienten recompensado adecuadamente con lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

Tabla 42

En el trabajo a diario usted asume riesgos para cumplir con las metas propuestas versus Tabla cruzada Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total
Totalmente de acuerdo	Recuento	1	4	1	0	6
	%	16,7%	66,7%	16,7%	0,0%	100 %
De acuerdo	Recuento	2	8	0	2	12
	%	16,7%	66,7%	0,0%	16,7%	100 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	2	1	0	1	4
	%	50,0%	25,0%	0,0%	25,0%	100 %
En desacuerdo	Recuento	0	1	1	0	2
	%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100 %
Total	Recuento	5	14	2	3	24
	%	20,8%	58,3%	8,3%	12,5%	100 %

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: El 83.4% Manifiesta que asume riesgos en sus labores para cumplir sus metas propuestas en base a lo que se espera de su desempeño laboral.

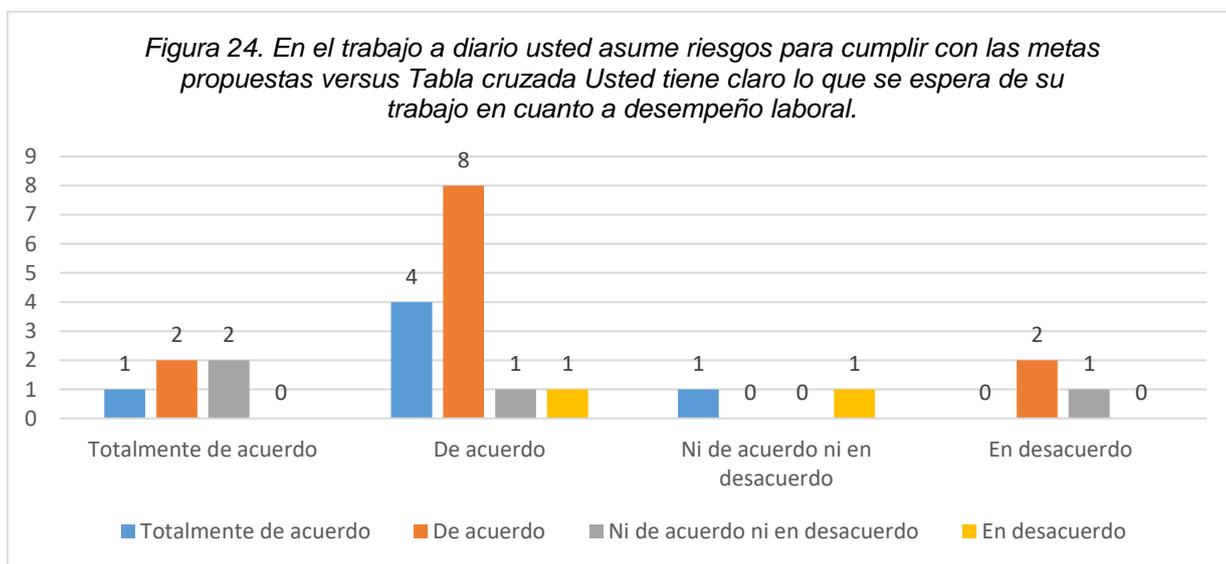


Figura 24. En el trabajo a diario usted asume riesgos para cumplir con las metas propuestas versus Tabla cruzada Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: 17 colaboradores manifiestan que asumen riesgos en sus labores para cumplir sus metas propuestas en base a lo que se espera de su desempeño laboral.

Tabla 43

Usted se encuentra satisfecho con las relaciones humanas que existen en la empresa versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total
Totalmente de acuerdo	Recuento	2	1	0	0	3
	%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100 %
De acuerdo	Recuento	2	6	1	0	9
	%	22,2%	66,7%	11,1%	0,0%	100 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	3	0	1	5
	%	20,0%	60,0%	0,0%	20,0%	100 %
En desacuerdo	Recuento	0	4	1	2	7
	%	0,0%	57,1%	14,3%	28,6%	100 %
Total	Recuento	5	14	2	3	24
	%	20,8%	58,3%	8,3%	12,5%	100 %

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: El 88.9% de colaboradores en acuerdo, manifiesta que se encuentra satisfecho con las relaciones humanas que existen en la empresa en base a lo que se espera de su desempeño laboral

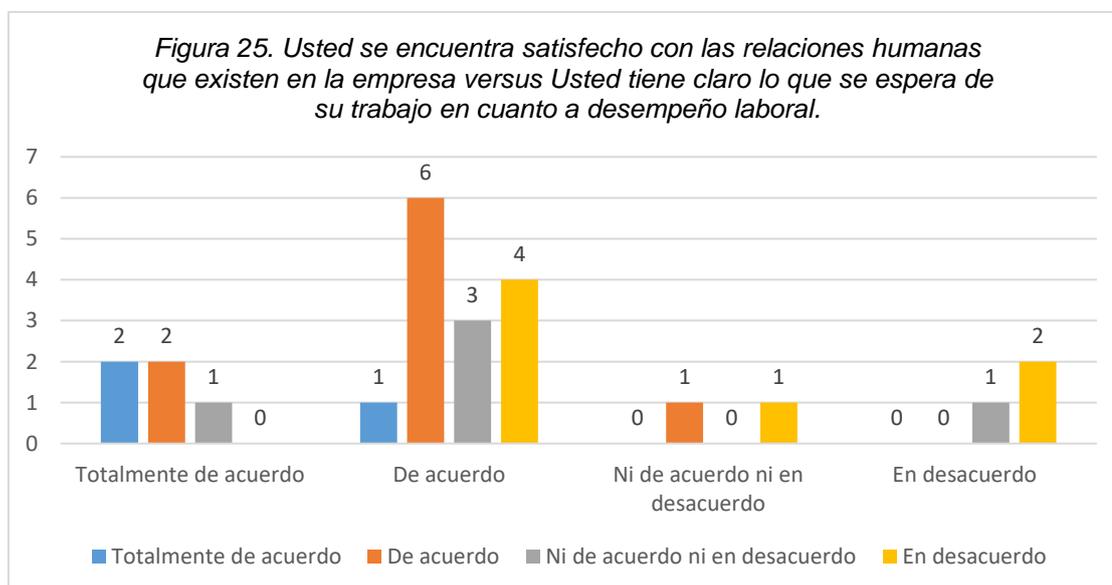


Figura 25. Usted se encuentra satisfecho con las relaciones humanas que existen en la empresa versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: 11 colaboradores se encuentran satisfechos con las relaciones humanas que existen en la empresa en base a lo que se espera de su desempeño laboral.

Tabla 44

Cree que en la Empresa Bioproyectos Perú SRL se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total
Totalmente de acuerdo	Recuento	1	1	0	0	2
	%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100 %
De acuerdo	Recuento	3	5	1	1	10
	%	30,0%	50,0%	10,0%	10,0%	100 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	5	0	1	7
	%	14,3%	71,4%	0,0%	14,3%	100 %
En desacuerdo	Recuento	0	3	1	1	5
	%	0,0%	60,0%	20,0%	20,0%	100 %
Total	Recuento	5	14	2	3	24
	%	20,8%	58,3%	8,3%	12,5%	100 %

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: El 80% de colaboradores en acuerdo manifiesta que hay apoyo mutuo entre jefes y subordinado en base a lo que se espera de su desempeño laboral.

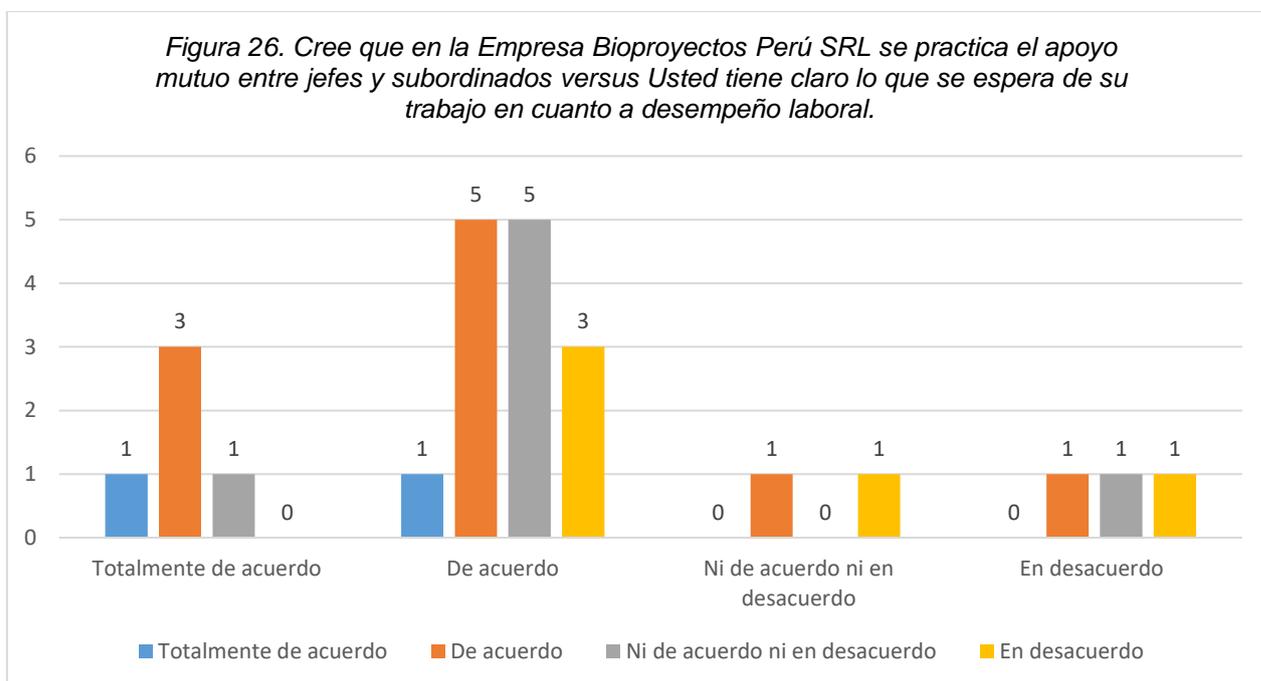


Figura 26. Cree que en la Empresa Bioproyectos Perú SRL se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: De la figura anterior se aprecia que existen 5 colaboradores en acuerdo y 5 de opinión neutral en cuanto a que hay apoyo mutuo entre jefes y subordinado en base a lo que se espera de su desempeño laboral.

Tabla 45

Usted tiene claro las normas y responsabilidades que tiene en la empresa versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total
Totalmente de acuerdo	Recuento	3	3	0	0	6
	%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100 %
De acuerdo	Recuento	1	8	1	1	11
	%	9,1%	72,7%	9,1%	9,1%	100 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	2	0	2	4
	%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100 %
En desacuerdo	Recuento	1	1	1	0	3
	%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	100 %
Total	Recuento	5	14	2	3	24
	%	20,8%	58,3%	8,3%	12,5%	100 %

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: De la tabla se determina que 100% de los que están totalmente de acuerdo que tiene claras las normas y responsabilidades en base a lo que se espera de su desempeño laboral.

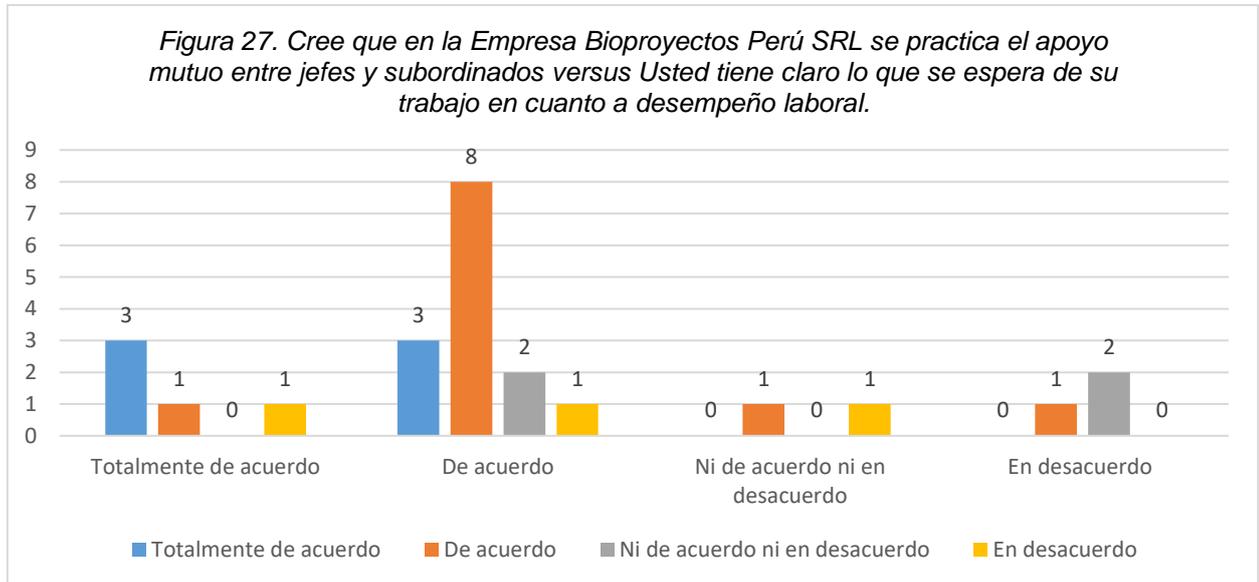


Figura 27. Cree que en la Empresa Bioproyectos Perú SRL se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: De la figura anterior se aprecia que 6 colaboradores están totalmente de acuerdo y 9 están de acuerdo en que se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados en cuanto a lo que se espera de su trabajo.

Tabla 46

Lo que hace en la empresa Bioproyectos Perú es su vocación versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total
Totalmente de acuerdo	Recuento	3	2	0	0	5
	%	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	100 %
De acuerdo	Recuento	1	8	2	1	12
	%	8,3%	66,7%	16,7%	8,3%	100 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	1	2	0	2	5
	%	20,0%	40,0%	0,0%	40,0%	100 %
En desacuerdo	Recuento	0	2	0	0	2
	%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100 %
Total	Recuento	5	14	2	3	24
	%	20,8%	58,3%	8,3%	12,5%	100 %

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: El 100% de los colaboradores totalmente de acuerdo y de acuerdo, manifiesta que la empresa Bioproyectos del Perú SRL es su vocación en relación que se espera de su desempeño laboral.

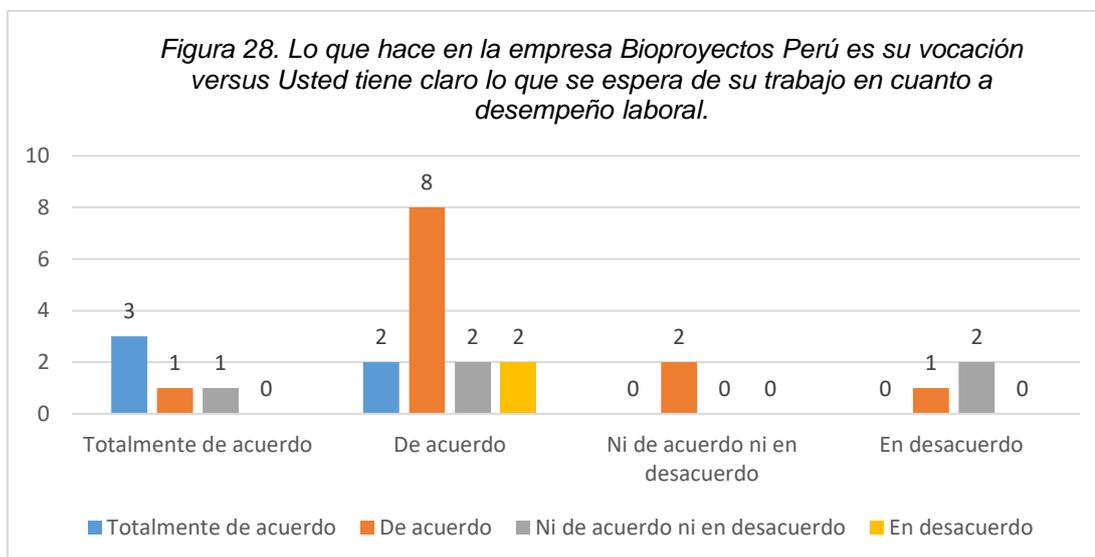


Figura 28. Lo que hace en la empresa Bioproyectos Perú es su vocación versus Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a desempeño laboral.

Fuente: Aplicación de encuesta

Interpretación: De la figura anterior 8 colaboradores manifiestan que la empresa Bioproyectos del Perú SRL es su vocación en relación que se espera de su desempeño laboral.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1 Discusión

En el resultado 1 referente al nivel del "Clima organizacional" se puede evidenciar que esta variable alcanzo un 64.16%, al respecto (Montoya, 2016) en su tesis "Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015". Universidad Católica del Perú. Lima – Perú. Nos comenta que mientras mejor sea la percepción del Clima organizacional mayor será el desempeño de los colaboradores de la empresa. De acuerdo a este resultado BioproyectosPerú SRL. Presenta una brecha de nivel del 35.84%, brecha que al subsanarse según (Forehand & Von, 1964) dotaran a la organización de características que perduraran a través del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas.

Según (Stringer & Litwin, 1968) El Clima Organizacional es la Percepción que tienen los trabajadores sobre el sistema formal, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores que influyen en sus creencias, actitudes, valores y motivaciones. Donde postula la existencia de nueve dimensiones que describirían el clima existente en una determinada organización, dicha metodología fue utilizada en la presente investigación. Cuyos resultados más relevantes se detallan continuación:

La dimensión "Identidad" alcanzo el nivel 75.00%, (Stringer & Litwin, 1968) consideran a la identidad muy importante y valiosa dentro del equipo de trabajo. Según su modelo "Identidad" es el sentimiento de pertenecer a la organización y sentirse un miembro valioso del equipo de trabajo. Noboa (1985), manifiesta que la Identidad es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización y que la gratificación que produce la sincronía entre las metas individuales con las pertenecientes a la organización, resulta un factor productor de armonía personal para los miembros de la institución que se refleja en el estado climático resultante. Estos resultados afianzan el sentir de pertenencia de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL y la vocación de servicio de sus colaboradores imprescindible para el logro de sus objetivos organizacionales.

La dimensión "Desafío" alcanzo el nivel 73.44%, siendo la segunda dimensión más alta del clima organizacional, según el modelo de (Stringer & Litwin, 1968) uno de los aspectos a tener en cuenta en la dimensión "Desafío" es el mayor o menor control que los trabajadores tienen sobre su propio trabajo, es decir, el manejo que ellos tengan del propio proceso de producción de bienes o servicios y de las incertidumbres que este proceso conlleva, como también de los riesgos que se asumen cotidianamente para el logro de los objetivos previstos; Estar consciente de los desafíos que la realización de la función conlleva y aceptarlos o resistirlos. El nivel obtenido nos que indica una alta percepción de los colaboradores sobre los riesgos que asumen y los retos a los que se enfrentan;

así como el control que tienen sobre la función que realizan y esto es vital en una organización de rubro ambiental como Bioproyectos Perú SRL

La dimensión "Recompensa" alcanzó un nivel del 56.60%, siendo la segunda dimensión más baja del clima organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL, acorde al modelo de (Stringer & Litwin, 1968), "Recompensa" es la percepción sobre si existe equidad en el sistema de promociones y remuneraciones. La sensación de ser recompensados por un trabajo bien hecho. A su vez Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004) La importancia de la recompensa radica en cómo se justifica las recompensas otorgadas a los individuos o grupos. El nivel alcanzado denota el incumplimiento de la dimensión "Recompensa" (Sentimiento de recompensa, reconocimiento por el trabajo y reconocimiento) de la cultura organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL, volviendo un importante punto de partida para la mejora del clima organizacional.

La dimensión "Relaciones" con un nivel del 49.31%, es el índice más bajo obtenido de las dimensiones del clima organizacional, Según (Stringer & Litwin, 1968), esta dimensión un componente central en la percepción del clima, sea entre trabajadores o entre éstos y sus jefes. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización. Así mismo en la investigación realizada por Salcedo, S y Lozano, Y (2015) Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stinger en dos sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014, evidenciaron la percepción positivas por parte de los empleados respecto a la importancia de las buenas relaciones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados, Esta información se sustenta con lo expuesto por (Stringer & Litwin, 1968). Y nos conduce a la dimensión más importante a considerar para una propuesta de mejora del clima organizacional, puesto la debilidad en las relaciones en los colaboradores puede afectar el devenir de la organización.

Analizando el resultado 2; referente al "desempeño laboral", se considera importante que las empresas u organizaciones realicen una medición permanente no solo del clima organizacional sino también del desempeño laboral con la finalidad de implementar las prácticas de ajuste para lograr el equilibrio deseado. La evaluación del desempeño es la forma más utilizada para medir el actuar del colaborador en sus labores y su potencial desarrollo. (Ruiz, 2015). En su investigación: El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del área de infraestructura en el Gobierno Regional de Cajamarca. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca – Perú. Se propuso el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del recurso humano en el área de Infraestructura del Gobierno Regional de Cajamarca, identificó los indicadores del clima organizacional de mayor influencia en el desempeño laboral. Cuyo principal aporte es la definición de las oportunidades de desarrollo, motivación laboral, sistemas de incentivos, estabilidad laboral en instituciones públicas.

(Alvarez, 2001), Con su investigación: La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú cuyo objetivo de estudio tuvo como fin, analizar la importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal en el Instituto de oftalmología, identificando los principales problemas laborales y su influencia en el grado de satisfacción del paciente, concluyó que los términos de cultura y clima organizacional. Determino la importancia en todas las organizaciones del clima laboral y su dependencia en la eficacia y productividad de las mismas. Recomienda, difundir políticas que permitan al personal involucrarse y participar en el proceso cultural de la institución. En la contrastación con Chiavenato (2002), quien considera que la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo, y en base al modelo adaptado de los resultados de las dimensiones son los siguientes:

Para la evaluación del desempeño laboral se ha considerado la teoría expuesta (Pernía & Carrera,, 2016) quien determina un alcance de evaluación, a través Funciones, Comportamiento organizacional y Rendimiento:

La dimensión “Funciones” del desempeño laboral alcanzo un nivel de 78.13%, (Pernía & Carrera,, 2016), señala que son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, es decir debe desempeñarlos eficientemente, es por ello que el trabajador debe mantener un conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis. Con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas.

La dimensión “Comportamiento organizacional” del desempeño laboral alcanzo un nivel de 74.58%, (Pernía & Carrera,, 2016) señala que son todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador. Habilidades: Son la calidad de los productos o servicios de cualquier empresa está sustentada en la capacidad de mantener operando establemente sus sistemas de trabajo y para poder lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo Actitud: Habilidad para descentralizar actividades y decisiones y fomentar el trabajo en equipo, Satisfacción: es el grado de contentamiento que manifiesta el colaborador ante las actividades que se le ha atribuido, asimismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores.

La dimensión “Rendimiento” del desempeño laboral alcanzo un nivel de 62.29%, (Pernía & Carrera,, 2016), manifiesta que el grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades está ligado a la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo. Resolución de problemas: es la capacidad que presenta el colaborador para

resolver aquellas deficiencias que se manifiestan diariamente en sus labores diarias. Para ello el colaborador debe hacer usos de recursos que contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas y Ausentismo: es el comportamiento que presenta el colaborador ante cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno y establecido por la entidad pública, por ello el trabajador debe mostrar puntualidad y responsabilidad.

Al analizar los resultados obtenidos para la dimensión Rendimiento nos llama la atención debido a que esta ha obtenido el nivel más bajo en el análisis del desempeño laboral; con un 61.11%. El análisis del desempeño como instrumento de dirección y supervisión hacia el personal, genera que se tienda un puente de comprensión y dialogo entre el supervisor y sus colaboradores con relación a lo que se espera de cada uno, la forma en cómo lograr cumplir con las expectativas planteadas y la manera de proceder para mejorar los resultados. (Alles, 2011), menciona que refleja lo que se espera de la medición de desempeño, aspectos como confianza, comunicación, cooperación y constante acercamiento entre el personal a ser evaluado y los evaluadores.

Todos los hallazgos identificados serán de gran ayuda para la empresa Bioproyectos Perú SRL para plantear estrategias y planes de acción para trabajar específicamente las dimensiones del clima organizacional que repercuten en el rendimiento de sus colaboradores. Los resultados nos han permitido conocer sobre qué dimensiones o elementos prestar nuestra máxima atención y tomar decisiones claras y específicas. Confirmando el hecho que si mides alguna actividad puedes actuar sobre el mejoramiento de la misma, si no medimos no podemos mejorar y esta propuesta de mejora va a estar directamente relacionada a trabajar en las dimensiones que se presentaron con menor porcentaje, tanto para la variable clima organizacional (relaciones y recompensa) y para el desempeño laboral (rendimiento); sin dejar de tener en cuenta que estamos tratando un proceso dinámico, que se moviliza en el tiempo y en el contexto.

Sugerimos considerar algunas actividades previas que buscan obtener un nivel óptimo para la gestión del Clima Organizacional. Es así como esta propuesta de mejora contempla inicialmente cuatro pasos fundamentales, (1) Sensibilizar, compromiso de las personas que serán responsables de la gestión una importante capacidad para determinar la satisfacción del personal, su motivación y compromiso y, por lo tanto, su desempeño y productividad, Enseñar y Entrenar, refiriéndonos a la apropiación de conocimientos y desarrollo de habilidades de las personas responsables de gestionar el Clima Organizacional, para que, con ello, puedan generar cambios en sus propios comportamientos y así lograr resultados más efectivos en la gestión que realizan. (3) Aplicar, es decir, la Operacionalización del aprendizaje y el entrenamiento, ejecutar acciones específicas planteadas y programadas para mejorar la calidad del Clima organizacional. (4) Mejorar, ajuste que se debe realizar a los programas, a las estrategias, a las metas y actividades con el ánimo de lograr eficiencia y eficacia y, de esta manera, una mayor productividad en la gestión. (Acad, San, & Americana, 2010).

Gestionar el proceso de cambio requerido para mejorar los niveles del clima organizacional y por ende del desempeño laboral en la empresa Bioproyectos Perú SRL. es permanente durante el proceso de mejoramiento del nivel del Clima Organizacional. Todo proceso de cambio necesariamente impactará todas las dimensiones de la organización, a saber, la tecnológica, la económica, la organizacional, la social y la personal. Mantener presente este axioma garantiza que los equipos y la empresa anticiparán y controlarán los efectos adversos que puede suscitar el cambio.

En el resultado 3 podemos evidenciar que, para el caso de la empresa BioproyectosPerú SRL, existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; por lo que se puede afirmar que sí existe una mejora en el clima organizacional entonces se espera un mejor desempeño laboral, y estos resultados se alinean a los planteados por las investigaciones de (Montoya, 2016) en su investigación Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. Universidad Católica del Perú. Lima – Perú. Así mismo Cortés (2009), con su investigación: Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa. Universidad Veracruzana. Xalapa – México, La investigación se planteó como objetivo general, Diagnosticar las dimensiones del clima organizacional en el Hospital “Dr. Luís F. Nachón”, con el fin de dar respuesta a esta interrogante logro determinar el nivel de motivación, participación, liderazgo y reciprocidad que prevalece en el hospital, contribuyendo con un modelo de medición de las dimensiones del clima organizacional, concluye la existencia de relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Siendo su investigación directriz en la en la medición y Operacionalización de las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

Por otra parte, (Fuentes, 2012), con su investigación: Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala, Llegó a la conclusión que no existía influencia entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores en el sector público. Esta investigación contribuye a nuestra investigación al demostrar que existen algunos tipos de instituciones donde el modelo no aplica y no existe correlación ($R=0.16$) como es el caso de una universidad pública; estos resultados son coherentes con los postulados teóricos del Modelo de (Stringer & Litwin, 1968) (citados en Pulido, 2003) que menciona que el clima tiene relación e influye en la conducta, el comportamiento y en el rendimiento de los colaboradores. Así mismo, los resultados de la investigación permiten confirmar la existencia de una relación entre las nueve dimensiones del clima organizacional, establecidas en el instrumento de medición, con el desempeño laboral general.

(Segura, 2014) El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay”. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Lima – Perú. El objetivo general de esta investigación fue determinar qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Determinando que existe correlación moderada (0.528 de índice de correlación Spearman) pero muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Su aporte radica en un modelo de investigación una investigación no experimental, transversal correlacional del clima organizacional y el desempeño laboral,

Los resultados cuantitativos de la investigación en Bioproyectos determinan un coeficiente de correlación Pearson de $R=0.68$ y un coeficiente de correlación Spearman de $R=0.69$, demostrando una alta relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa BioproyectosPerú SRL, este resultado permite afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores de la empresa, cumpliéndose así el objetivo principal de la investigación y, con ello, la validez de la hipótesis.

5.2 Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación podemos concluir que: Si existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral para el caso de la empresa BioproyectosPerú SRL.; por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada para la investigación. Afirmando que mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores de la empresa, cumpliéndose así el objetivo principal de la investigación y, con ello, la validez de la hipótesis.

Se ha realizado la medición del clima organizacional, esta variable alcanzo un nivel de 64.16%; en donde el comportamiento de las dimensiones Identidad y desafío han registrado porcentajes de 75% y 73.44% respectivamente; lo que representa un aliento para la empresa BioproyectosPerú SRL, que ha sido respaldada por el alto grado de identidad de sus colaboradores con los objetivos de la empresa, así mismo por el riesgo asumido en las labores diarias. Debiendo poner mucha incidencia en la gestión de las relaciones interpersonales de los colaboradores, dados los resultados en el análisis de la dimensión Relaciones, que ha alcanzado el porcentaje más bajo de la variable clima organizacional 49.31% lo que demanda una atención especial a la gestión de la percepción de los trabajadores acerca del grado de relaciones estables y positivas entre los miembros de la Empresa.

Se ha estudiado el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL. Identificando que esta variable ha obtenido un nivel de 71.21%. y dentro de esta la dimensión con más alto porcentaje la dimensión Funciones refiriéndonos a las actividades ejecutadas por los colaboradores, por lo que el trabajador debe mantener un conocimiento de sus labores, con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas; obteniendo el 78.13%. Seguido de la dimensión Comportamiento Organizacional con un 74.58% el mismo que se enfoca en las cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador. La dimensión que ha registrado el menor porcentaje es la referida al Rendimiento con un 62.29%, evaluando el rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en Equipo. Todos estos resultados se deben tomar en cuenta para elaborar los planes de capacitación, desarrollo del personal, remuneraciones y línea de carrera.

Se ha determinado el nivel de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL. En donde el índice de Correlación de Pearson $R= 0.68$ nos permite afirmar que existe una alta correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Bioproyectos Perú SRL. De igual manera el índice de correlación de Rho de Spearman $R= 0.692$ corrobora este resultado.

REFERENCIAS

- Alvarez, S. (2001). *“La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología”*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiang, Nuñez, & Martín. (2010). *Relaciones entre el clima laboral y la satisfacción*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México DF: McGraw-Hill.
- Cortés J., N. (2009). *“Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”*. Xalapa: Universidad Veracruzana.
- Daniel, M. (2015). *“Relación entre el clima organizacional y la evaluación de desempeño del personal en una empresa de servicios Turísticos Caso PTS”*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Davis, W. (1989). *“Administración de Personal y Recursos Humanos”*. México D.F.: McGraw-Hill. .
- Dessler. (2001). *Administración de Personal (8ª ed.)*. México D.F: Pearson.
- Fuentes, S. (2012). *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad”*. Quetzaltenang: Universidad Rafael Landívar.
- Furnham. (2001). *“Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones”*. México DF: Oxford University. .
- Gestoso, G. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones*. Madrid: Mc GrawHill.
- Gómez Mejía, Balkin, & Cardy. (2008). *“Dirección y Gestión de Recursos Humanos (5ª ed.)”*. Madrid: Prentice Hall.
- Gonzales, B., Pedraza, M., & Sanchez. (2014). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios*. Madrid: Crossmark.
- González, & Olivares. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Continental.
- Louffat. (2012). *Administración del potencial humano (2a ed.)*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Martín. (1990). *Empresa y grupo: Clima laboral*. . Barcelona: EADA Gestión.
- Montoya, D. (2016). *“Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015”*. Universidad Católica del Perú: Lima.
- Pernía, & Carrera,. (2016). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. . Barcelona: EAE. Rappapon, .
- Prentice Hall. (2009). *El Clima Organizacional*. New Jersey: Prentice Hall.

- Retamal, & Rodríguez. (2008). *Relación entre Clima Organizacional, Satisfacción Laboral y Desempeño en trabajadores del Servicio Agrícola Ganadero*. Talca: Universidad de Talca.
- Ruiz, K. (2015). *“El clima organizacional y su influencia en el Desempeño laboral del recurso humano del. Área de infraestructura en el Gobierno Regional de Cajamarca”*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Sánchez, M. (2016). *“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N° 83006 del nivel primario “Andrés Avelino Cáceres”*. Cajamarca : Universidad Nacional de Cajamarca.
- Schneider, & Reichers. (2001). *Psicología Organizacional*. México D.F.: Oxford University, Press.
- Segura, L. (2014). *“El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay”*. Lima: Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Stringer, & Litwin. (1968). *Motivación y Clima Organizacional*. Boston: Harvard University Press.
- Venutolo, E. (2009). *“Relación entre clima laboral y productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires”*. Madrid: Universidad Politécnica de Valencia.

ANEXOS

Anexo 01 – Encuesta

RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL BIOPROYECTOSPERÚ SRL.

INSTRUCCIONES: Marque con una X el número que mejor identifique su opinión en una escala de totalmente de acuerdo a totalmente desacuerdo.

Donde:

1. Totalmente de acuerdo 2. De Acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo

Estructura

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. La empresa cumple con las normas, reglamentos y estándares: | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. En esta empresa, los trabajos y procedimientos están bien definidos. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Tengo bien claro cuál es el funcionamiento de la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 |

Responsabilidad

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 4. En su trabajo usted toma las decisiones respecto de el y no tiene excesivo control. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Siento que se me brinda la confianza y herramientas para cumplir de la mejor manera con el trabajo que se m encomienda. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Es un problema que la gente no asume responsabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |

Recompensa

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 7. En su trabajo usted se siente recompensado adecuadamente. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Siento reconocimiento en la empresa por el trabajo bien hecho. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Mientras mejor el trabajo, mayor el reconocimiento. | 1 | 2 | 3 | 4 |

Desafío

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 10. En el trabajo a diario usted asume riesgos para cumplir con las metas propuestas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Siento que constantemente tengo nuevos retos en el trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 |

Relaciones

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 12. Usted se encuentra satisfecho con las relaciones humanas que existen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Siento que en la empresa es difícil hacer amistades. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Siento que en la empresa las personas son cordiales con los demás | 1 | 2 | 3 | 4 |

Cooperación

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 15. Usted cree que en la Empresa Bioproyectos Perú SRL se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Siento que en la Empresa se trabaja en equipo para lograr las metas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. En la empresa cada uno trabaja para lograr su beneficio | 1 | 2 | 3 | 4 |

Estándares

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 18. Usted tiene claro las normas y responsabilidades que tiene en la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|

Conflictos

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 19. Frente a un conflicto usted es partidario de solucionarlo rápidamente. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. La mejor manera de causar una buena impresión es evitar discusiones | 1 | 2 | 3 | 4 |

Identidad

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 21. Lo que hace en la empresa Bioproyectos Perú es su vocación. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Me siento contento de pertenecer a esta empresa | 1 | 2 | 3 | 4 |

Funciones

23. Cree Ud. Que ejecuta sus actividades y objetivos en el tiempo solicitado.	1	2	3	4
24. Conozco las actividades que debo realizar para cumplir con mis metas.	1	2	3	4
25. Tiene bien definidos cuáles son sus labores en la empresa.	1	2	3	4
26. La empresa se preocupa de dejarme claro cuáles son mis funciones y las metas a las que debo llegar	1	2	3	4

Comportamiento organizacional

27. Se siente satisfecho y motivado con la labor que realiza en el trabajo.	1	2	3	4
28. Para que el trabajo en la Empresa quede bien hecho, se debe trabajar con empeño, responsabilidad e iniciativa.	1	2	3	4
29. En la empresa hay poca confianza en la responsabilidad individual.	1	2	3	4
30. Siente que su trabajo en la empresa agrega valor.	1	2	3	4
31. Siente que los directivos tienen confianza en su trabajo.	1	2	3	4

Rendimiento

32. Usted tiene claro lo que se espera de su trabajo en cuanto a rendimientos.	1	2	3	4
33. En la empresa, si haces un mejor trabajo puedes ocupar un mejor puesto.	1	2	3	4
34. En la empresa, se exige un rendimiento muy alto del trabajo.	1	2	3	4
35. Las características personales son más importantes que el rendimiento en esta Empresa.	1	2	3	4
36. Siente que mientras más se esfuerza más oportunidades tiene.	1	2	3	4

Anexo 03 - Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	36

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N	VAR00018			
VAR00001	2,2083	,88363	24	2,1667	,96309	24	
VAR00002	2,5833	1,13890	24	1,7917	,58823	24	
VAR00003	2,0417	,90790	24	2,8333	1,04950	24	
VAR00004	2,4583	,88363	24	VAR00021	2,1667	,86811	24
VAR00005	2,3333	,96309	24	VAR00022	1,8333	,63702	24
VAR00006	2,0417	,95458	24	VAR00023	1,7917	,58823	24
VAR00007	2,9583	1,04170	24	VAR00024	1,7917	,65801	24
VAR00008	2,6667	1,09014	24	VAR00025	1,7917	,65801	24
VAR00009	2,5833	,97431	24	VAR00026	2,1250	,85019	24
VAR00010	2,0833	,88055	24	VAR00027	2,0000	,88465	24
VAR00011	2,0417	,75060	24	VAR00028	1,4583	,50898	24
VAR00012	2,6667	1,04950	24	VAR00029	2,7917	,83297	24
VAR00013	3,2917	,80645	24	VAR00030	1,7500	,73721	24
VAR00014	3,1250	,89988	24	VAR00031	2,0833	,71728	24
VAR00015	2,6250	,92372	24	VAR00032	2,1250	,89988	24
VAR00016	2,6667	,96309	24	VAR00033	2,6667	1,20386	24
VAR00017	2,3750	1,01350	24	VAR00034	2,2500	,73721	24
				VAR00035	3,2917	,75060	24
				VAR00036	2,2083	,93153	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	81,4583	123,737	,760	,803
VAR00002	81,0833	119,645	,743	,800
VAR00003	81,6250	128,071	,514	,811
VAR00004	81,2083	128,085	,529	,811

VAR00005	81,3333	125,884	,585	,808
VAR00006	81,6250	135,549	,134	,824
VAR00007	80,7083	122,911	,669	,804
VAR00008	81,0000	153,217	-,554	,850
VAR00009	81,0833	125,123	,614	,807
VAR00010	81,5833	130,428	,410	,815
VAR00011	81,6250	127,288	,685	,808
VAR00012	81,0000	122,783	,669	,804
VAR00013	80,3750	152,418	-,684	,845
VAR00014	80,5417	152,346	-,617	,846
VAR00015	81,0417	124,129	,703	,805
VAR00016	81,0000	122,870	,733	,803
VAR00017	81,2917	146,998	-,349	,841
VAR00018	81,5000	128,609	,454	,813
VAR00019	81,8750	133,679	,399	,817
VAR00020	80,8333	151,536	-,510	,847
VAR00021	81,5000	127,826	,554	,810
VAR00022	81,8333	131,971	,483	,815
VAR00023	81,8750	131,332	,576	,813
VAR00024	81,8750	134,897	,270	,819
VAR00025	81,8750	131,766	,480	,814
VAR00026	81,5417	125,129	,715	,805
VAR00027	81,6667	129,971	,431	,814
VAR00028	82,2083	133,129	,516	,815
VAR00029	80,8750	148,810	-,495	,841
VAR00030	81,9167	128,601	,616	,810
VAR00031	81,5833	130,601	,508	,813
VAR00032	81,5417	127,476	,549	,810
VAR00033	81,0000	121,130	,637	,804
VAR00034	81,4167	140,949	-,117	,829
VAR00035	80,3750	146,245	-,405	,837
VAR00036	81,4583	124,085	,699	,805

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza
Medias de elemento	2,324	1,458	3,292	1,833	2,257	,205
Varianzas de elemento	,776	,259	1,449	1,190	5,594	,077
Covarianzas entre elementos	,088	-,855	,855	1,710	-1,000	,093
Correlaciones entre	,121	-,652	,824	1,476	-1,265	,135

Anexo 04 – Prueba de Hipótesis, SPSS

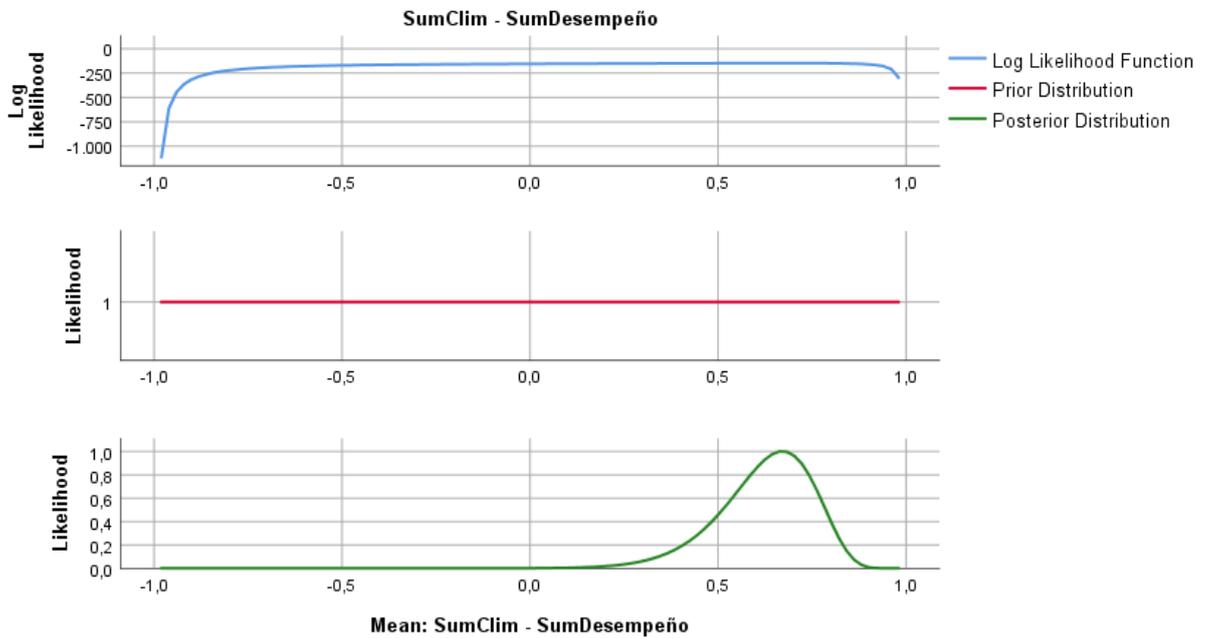
Correlación Bayesiana

Notas		
Salida creada		24-APR-2019 08:08:05
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Javier\Downloads\Paola GM\Anexos\Clima Bioproyectos.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	24
	Gestión de valores perdidos	Definición de perdidos
Casos utilizados		Cada estadístico se basa en todos los datos válidos para las variables de análisis en el cálculo del estadístico.
Manejo de ponderaciones		no aplicable
Sintaxis		BAYES CORRELATION /MISSING SCOPE=PAIRWISE /CRITERIA CILEVEL=95 SEED=RANDOM POSTSAMPLES=1000000 /INFERENCE VARIABLES=SumClim SumDesempeño ANALYSIS=POSTERIOR MAXPLOTS=10 CVALUE=0.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.58
	Tiempo transcurrido	00:00:01.13

Caracterización de distribución posterior para correlaciones por parejas^a

			SumClim	SumDesempeño
SumClim	Posterior	Moda		,671
		Media		,624
		Varianza		,015
	95% Intervalo creíble	Límite inferior		,376
		Límite superior		,840
	N		24	24
SumDesempeño	Posterior	Moda	,671	
		Media	,624	
		Varianza	,015	
	95% Intervalo creíble	Límite inferior	,376	
		Límite superior	,840	
	N		24	24

a. El análisis asume previas de referencia ($c = 0$).



Correlaciones

Notas

Salida creada		24-APR-2019 08:09:37
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\Javier\Downloads\Paola GM\Anexos\Clima Bioproyectos.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	24
	Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos
Casos utilizados		Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis	CORRELATIONS /VARIABLES=SumClim SumDesempeño /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.03
	Tiempo transcurrido	00:00:00.06

Estadísticos descriptivos

	Media	Desv. Desviación	N
SumClim	53,5417	7,67820	24
SumDesempeño	30,1250	5,16100	24

Correlaciones

		SumClim	SumDesempeño
SumClim	Correlación de Pearson	1	,680**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
SumDesempeño	Correlación de Pearson	,680**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

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

Correlaciones no paramétricas

Notas

Salida creada	24-APR-2019 08:09:37		
Comentarios			
Entrada	Datos	C:\Users\Javier\Downloads\Paola Bioproyectos.sav	GM\Anexos\Clima
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos0	
	Filtro	<ninguno>	
	Ponderación	<ninguno>	
	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo		24
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.	
Sintaxis	NONPAR CORR /VARIABLES=SumClim SumDesempeño /PRINT=BOTH TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.		

Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01
	Número de casos permitidos	629145 casos ^a

a. Se basa en la disponibilidad de la memoria del espacio de trabajo

Correlaciones

			SumClim	SumDesempeño
Tau_b de Kendall	SumClim	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	SumDesempeño	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24
Rho de Spearman	SumClim	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	SumDesempeño	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Anexo 05 – Datos generales

1.1.1. Datos generales:

Bioproyectos Perú SRL es una empresa Cajamarquina creada en el año 2007; con un enfoque de Medioambiental, que gestiona la sostenibilidad a través de diferentes tipos de proyectos, tales como Proyectos de Uso de Energías Renovables, Proyectos de Recuperación, Remediación ambiental, Proyectos de Control de erosión y sedimentos, Proyectos de Uso de Biodigestores familiares y Comunes.

A lo largo de los años la empresa BioproyectosPerú SRL se ha especializado en los proyectos de gestión ambiental, considerándose hoy en día en una de las empresas más importantes en el sector de la Ingeniería ambiental en Cajamarca.

Como parte de la red nacional de biodigestores; la empresa Bioproyectos ha construido contactos en las 13 provincias de la región Cajamarca, consolidando de esta manera las iniciativas ambientales.

RUC	:	20496001274
Domicilio Social	:	Av. Independencia 536 Cajamarca – Perú. Jr. Arnaldo Márquez 172 – (Oficina de Logística)
Teléfonos de contacto	:	076 772460 - RPC: 976221380
Correo electrónico	:	bioproyectosPerú@gmail.com
Página web	:	www.bioproyectosPerú.com

Visión

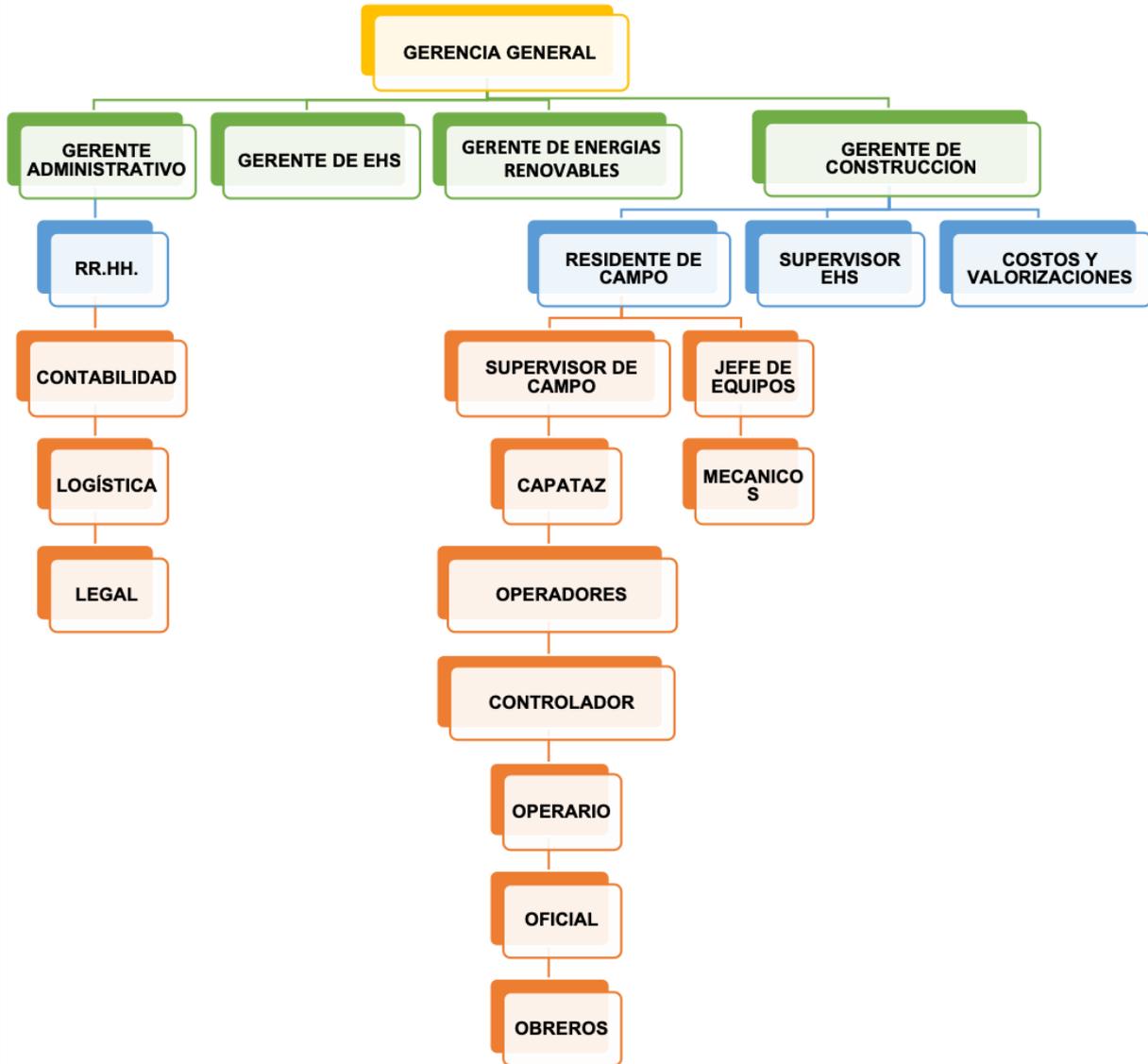
Ser reconocida como Empresa líder en Gestión de la Ingeniería sostenible y como modelo en generación de valor ambiental, Económico y social.

Valores

- Conciencia Ambiental
- Disponibilidad al cambio
- Calidad
- Creatividad y profesionalismo
- Trabajo en equipo
- Integridad
- Valoración de la diversidad

La empresa BioproyectosPerú SRL, ha ido ejecutando proyectos ambientales con diferentes clientes Nacionales e Internacionales; Selegsa; Gloria SA, Municipalidades, Minera La Zanja; tearfund UK; Tear NL; LivingStone NL, entre otros.

ORGANIGRAMA



Modelo CANVAS de la empresa Bioproyectos PERÚ SRL.

SOCIOS CLAVE	ACTIVIDADES CLAVE	PROPUESTAS DE VALOR	RELACIONES CON CLIENTES	SEGMENTOS DE CLIENTES		
<p>CIAS MINERAS</p> <p>Entidades Estatales</p> <p>Camara de Comercio</p> <p>OSCE</p> <p>SNV</p> <p>CIDELSA</p> <p>NESTLE</p> <p>GLORIA</p> <p>UNIVERSIDADES</p> <p>SENASA</p> <p>Ministerio de Agricultura</p> <p>INIA</p> <p>Agrobanco</p> <p>Caja de ahorro y crédito</p>	<p>Ejecución de Proyectos de Ingeniería y Medioambiente. Difusión de Tecnologías Renovables</p> <p>Transferencia de Información Técnica</p> <p>Formación de Técnicos o promotores</p> <p>Capacitación a beneficiarios</p> <p>Montaje del Sistema Biodigestor.</p> <p>Soporte técnico Continuo</p> <p>Seguimiento y monitoreo</p> <p>Ventas y post ventas</p>	<p>Proyectos de Ingeniería con propuesta de valor ambiental.</p> <p>Acceso a Energía de bajo costo</p> <p>Tecnología que transforma los residuos en energía y fertilizante orgánico.</p> <p>Tecnologías que promueven el desarrollo sostenible.</p>	<p>Cumplimiento de estándares</p> <p>Concursos</p> <p>Contrataciones</p> <p>Asesoramiento</p> <p>Soporte</p>	<p>Empresas Mineras</p> <p>Contratistas Mineros</p> <p>Productores a diferentes escalas</p> <p>Agroindustrias</p> <p>Gloria</p> <p>Nestle</p>		
			CANALES			
			<p>Visita a clientes potenciales</p>			
			<p>Redes sociales</p> <p>Pagina web</p> <p>Correo electrónico</p>			
ESTRUCTURA DE COSTOS		FUENTES DE INGRESO				
<p>Personal especializado</p> <p>Logístico</p> <p>Equipos</p> <p>Tecnología</p>	<p>Ejecución de contratos de Ingeniería y Medioambiente</p> <p>Consultoría</p> <p>Venta de biodigestores/paneles solares</p> <p>Costos por instalación</p> <p>Costos por mantenimiento</p> <p>Costos por asesoramiento</p>					

Anexo 06 – TABULACION DE ENCUESTA
(ANEXADO EN EXCEL)

Anexo 07 – VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS
(ANEXADO EN PDF)

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: MENDOZA SANCHEZ JUAN ROHELIO
- 1.2. Especialidad: SOCIOLOGO
- 1.3. Cargo actual: DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.4. Grado académico: MAESTRO EN CIENCIAS
- 1.5. Institución: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
- 1.6. Tipo de instrumento:
- 1.7. Lugar y fecha: E = 24 - 04 - 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{50}{50} = 100\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....
 EL INSTRUMENTO PUEDE SER APLICADO TAL COMO ESTA ELABORADO

[Handwritten Signature]
 M^g Sr. Juan R. Mendoza Sánchez
 C.E.P. N° 2630
 ONI 43679106

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: LINARES ALVARADO FIDEL ERNESTO
- 1.2. Especialidad: M.B.A. - INE. INDUSTRIAL
- 1.3. Cargo actual: JEFE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- 1.4. Grado académico: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
- 1.5. Institución: HIDRANDINA S.A.
- 1.6. Tipo de instrumento: ENCUESTA
- 1.7. Lugar y fecha: 24 ABRIL 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = \frac{50}{50} = 100\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

EL INSTRUMENTO PUEDE SER APLICADO TAL COMO ESTÁ ELABORADO.

Fidel Linares A.
10173708

Anexo 08 Tabla 47 Matriz de Consistencia

TITULO: Clima Organizacional y desempeño laboral en la Empresa BioproyectosPerú SRL 2017-2018				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL, en la ciudad de Cajamarca 2017- 2018?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL, en la ciudad de Cajamarca 2017-2018.	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL, en la ciudad de Cajamarca 2017- 2018. No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL, en la ciudad de Cajamarca 2017-2018.	V. Independiente: CLIMA ORGANIZACIONAL V. Dependiente: DESEMPEÑO LABORAL	1. Tipo de Investigación Descriptivo correlacional 2. Nivel de Investigación 3. Método: Descriptivo 4. Diseño de la Investigación: No experimental - Transversal 5. Marco Muestral: Trabajadores de la Empresa Bioproyectos Perú SRL 6. Población: 42 trabajadores de la Empresa Bioproyectos Perú SRL. 7. Técnicas: Encuesta, Análisis Bibliográfico, Análisis de datos 8. Instrumentos: Ficha de Encuesta, Encuesta
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas		
No se cuenta con un análisis del clima organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL No se conoce el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú 2017-2018	Medir el clima Organizacional en la empresa Bioproyectos Perú SRL, 2017-2018. Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Bioproyectos Perú SRL, 2017-2018. Correlacionar el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa BioproyectosPerú SRL.		V. Intervinientes: Trabajadores de la empresa Bioproyectos Perú SRL.	