



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ÓPTICAS: CASO
ÓPTICAS VISIÓN LENTS S.R.L. DEL DISTRITO DE
AYACUCHO, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

AYALA YANCCE, ELADIO

ORCID: 0000-0001-9081-5657

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

AYACUCHO-PERÚ

2020

1. Equipo de trabajo

AUTOR:

BR. AYALA YANCCE, ELADIO

ORCID ID: 0000-0001-9081-5657

**Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado Ayacucho -
Perú**

ASESOR:

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID ID: 0000-0002-4052-5018

**Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables
Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Ayacucho -
Perú**

JURADOS:

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH (PRESIDENTA)

ORCID.ORG: 0000-0002-9569-9824

MGTR. JAUREGUI PRADO, ALCIDES (MIEMBRO)

ORCID.ORG: 0000-0002-6611-9480

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO (MIEMBRO)

ORCID.ORG:0000-0003-4439-1448

2. Hoja de firma del jurado y asesor

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH (PRESIDENTA)

ORCID.ORG: 0000-0002-9569-9824

MGTR. JAUREGUI PRADO, ALCIDES (MIEMBRO)

ORCID.ORG: 0000-0002-6611-9480

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO (MIEMBRO)

ORCID.ORG:0000-0003-4439-1448

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID ID: 0000-0002-4052-5018

3. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria.

Agradecimiento

Agradecimiento de todo corazón a mi madre Apolinaria Yancce Machaca por su apoyo incondicional, por inculcarme valores y principios que me resaltan para ser profesional humilde, a mi asesor Mgtr. Quispe Medina, Wilber por haber compartido sus conocimientos durante toda mi preparación y realización de nuestra tesis y de manera especial a todos mis hermanos por su constante apoyo que me brindó durante mi estudio universitario.

DEDICATORIA

Este trabajo dedico con mucho cariño y aprecio a todos mis seres queridos que mi apoyaron de manera incondicional para cumplir mis objetivos.

4. Resumen y abstract

Resumen

La presente investigación titulada: clima organizacional de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho 2020, surge con la necesidad de conocer cómo se viene llevando a cabo el clima organizacional en la empresa Visión Lents S.R.L., con la finalidad de elaborar una propuesta que contribuyan a su mejoramiento. Es por ello que se tuvo como objetivo principal identificar el clima organizacional de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho 2020. Con la finalidad de lograr dicho objetivo la investigación se basó en una metodología de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y diseño no experimental – transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por los 10 trabajadores que laboran en la empresa. Para la recolección de los datos se empleó como instrumento un cuestionario con escala Likert de 16 ítems. Se llegó a la conclusión que: la empresa óptica Visión Lents S.R.L del Distrito de Ayacucho el 70% de los trabajadores consideraría que existe un clima organizacional regular en la empresa, el 20% malo y el 10% bueno, las relaciones sociales internas, consideración y liderazgo, condición en el lugar de trabajo y autonomía en el trabajo es regular en 40%, 20%, 20% y 30% respectivamente, debido a una escasa identificación con la empresa, poco trabajo en equipo, poca disponibilidad de los equipos como materiales de trabajo y los trabajadores tienen poca libertad para tomar decisiones, lo cual perjudicaría las metas y objetivos de la empresa.

Palabras clave: Clima organizacional, identificación, trabajo en equipo.

Abstract

The present investigation titled: Organizational Climate of Micro and Small Businesses in the Optics Sector: Case of Optics View Lents S.R.L. of the Ayacucho 2020 district, arises with the need to know how the organizational climate has been carried out in the company View Lents S.R.L., in order to prepare a proposal that contributes to its improvement. That is why the main objective was to identify the organizational climate of the Micro and Small Companies in the Optics Sector: Case of Optics View Lents S.R.L. of the Ayacucho 2020 district. In order to achieve this objective, the research was based on a descriptive level quantitative approach methodology and a non-experimental - transversal design. The study sample was made up of the 10 workers who work in the company. To collect the data, a questionnaire with a 16-item Likert scale was used as an instrument. It was concluded that: the optical company View Lents SRL of the Ayacucho District, 70% of the

workers would consider that there is a regular organizational climate in the company, 20% bad and 10% good, internal social relations, consideration and leadership, condition in the workplace and autonomy at work is regular in 40%, 20%, 20% and 30% respectively, due to poor identification with the company, little teamwork, little availability of equipment such as Work materials and workers have little freedom to make decisions, which would harm the company's goals and objectives.

Key words: Organizational climate, identification, teamwork.

5. Contenido

1. Equipo de trabajo	ii
2. Hoja de firma del jurado y asesor.....	iii
3. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria.....	iv
4. Resumen y abstract.....	vi
5. Contenido	viii
6. Índice de tablas y figuras.....	x
I. Introducción	13
II. Revisión de literatura.....	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	22
III. Hipótesis	29
IV. Metodología.....	30
4.1. Diseño de la investigación	30
4.2. Población y muestra.....	31
4.3. Definición y operacionalización de la variable.....	33
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
4.5. Plan de análisis.....	35
4.6. Matriz de consistencia.....	36
4.7. Principios éticos	38
V. Resultados	39
5.1. Resultados	39
5.2. Análisis de resultados.....	62
5.3. Propuesta de mejora	69
VI. Conclusiones.....	70

Aspectos complementarios	72
Referencias bibliográficas	74
Anexos	78
Anexo N° 1. Cronograma de actividades.....	79
Anexo N° 2. Presupuesto	80
Anexo N° 3. Instrumento de Evaluación	81
Anexo N° 4. Confiabilidad del instrumento de investigación	83
Anexo N° 5. Matriz de validación de juicio de expertos	84
Anexo N° 6. Constancia de validación	86
Anexo N° 7. Autorización.....	89
Anexo N° 8. Fotografía.....	90
Anexo N° 9. Turnitin	92

6. Índice de tablas y figuras

Tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización	33
Tabla 2. Prueba de confiabilidad	35
Tabla 3. Matriz de consistencia	36
Tabla 4 Edad.....	39
Tabla 5 Sexo.....	40
Tabla 6. Relaciones sociales internas	41
Tabla 7 Compañerismo.....	42
Tabla 8 Relaciones de amistad	43
Tabla 9 Identificación.....	44
Tabla 10 Interés	45
Tabla 11. Consideración y liderazgo directivo.....	46
Tabla 12 Trato	47
Tabla 13 Referencias	48
Tabla 14 Comunicación y compromiso.....	49
Tabla 15 Trabajo en equipo	50
Tabla 16 Igualdad de oportunidad.....	51
Tabla 17 Derechos laborales.....	52
Tabla 18. Condición en el lugar de trabajo.....	53
Tabla 19 Ambiente de trabajo	54
Tabla 20 Infraestructura de trabajo.....	55
Tabla 21 Equipos necesarios	56
Tabla 22 Disponibilidad de los equipos	57
Tabla 23. Autonomía en el trabajo	58
Tabla 24 Libertad de tomar decisiones.....	59

Tabla 25 Libertad.....	60
Tabla 26 Clima organizacional.....	61
Tabla 27. Propuesta de mejora	69

Figuras

Figura 1 Edad.....	39
Figura 2 Sexo.....	40
Figura 3. Relaciones sociales internas.....	41
Figura 4 Compañerismo	42
Figura 5 Relaciones de amistad	43
Figura 6 Identificación.....	44
Figura 7 Interés.....	45
Figura 8. Consideración y liderazgo directivo.....	46
Figura 9 Trato	47
Figura 10 Referencias.....	48
Figura 11 Comunicación y compromiso	49
Figura 12 Trabajo en equipo.....	50
Figura 13 Igualdad de oportunidad.....	51
Figura 14 Derechos laborales	52
Figura 15. Condición en el lugar de trabajo	53
Figura 16 Ambiente de trabajo	54
Figura 17 Infraestructura de trabajo	55
Figura 18 Equipos necesarios	56
Figura 19 Disponibilidad de los equipos	57
Figura 20. Autonomía en el trabajo.....	58
Figura 21 Libertad de tomar decisiones	59
Figura 22 Libertad	60
Figura 23 Clima organizacional	61

I. Introducción

El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo la perspectiva de describir el comportamiento de las personas que trabajan en una organización, que por cuestiones de crecimiento y búsqueda de competitividad se han venido creando en los últimos años en todo el mundo, y es que el clima organizacional es el resultado de la percepción que tienen las personas sobre las prácticas, políticas y procesos que tiene toda empresa, pero que el resultado depende de esa percepción. Un informe presentado por Hay Group en el año 2012 revela que solo la tercera parte de sus trabajadores de empresas a nivel mundial, no se encuentran comprometidos, así mismo el nivel de lealtad se encuentra presente en solo un 57% de trabajadores. (Group, 2014)

En tanto en el Perú se ha visto una notoria importancia a este tema, pero de manera seria en empresas de gran envergadura, invirtiendo en mejor talento humano, infraestructura y equipos adecuados. El sector servicio y rubro de ópticas no es ajeno a adquirir equipamiento tecnológico, además se ha visto inversión en su personal idóneo para el negocio. En tanto en la región de Ayacucho, se ha visto un incremento de estos negocios en los últimos 5 años, la preocupación por el cuidado de la vista y la reducción en costo que significaría viajar a otra ciudad ha hecho que en el distrito de Ayacucho existan al menos 50 empresas de este rubro. Por lo que resulta importante investigar la percepción del clima organizacional de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho 2020.

En la actualidad estas empresas buscan ser reconocidas como organizaciones atractivas donde la gente quiera trabajar. Por lo que, algunas instituciones han empezado a propiciar el desarrollo de valores, actitudes y sentimientos en trabajadores que son favorables para la organización, así como para convertirse también en factores diferenciadores que facilitan a la organización en ser más exitosa que sus competidores.

Esto se realiza también con la finalidad de atraer a la mayor cantidad de personal capacitado.

Mediante un recorrido por los entornos de las Mypes se observa el caso de la empresa Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, donde se efectuó entrevistas informales dirigidas al gerente y demás trabajadores de la micro y pequeña empresa, y observó las características que envuelven al clima organizacional, el compañerismo entre los trabajadores cumple un rol muy importante en la empresa, además el apoyo entre compañeros de trabajo ayudan a cumplir los objetivos de la MYPE; luego, se observa que la identificación de los trabajadores con el negocio juega un rol muy importante, en el trato que se brinda a los clientes.

Posteriormente, se pudo observar que la micro y pequeña empresa cuenta con una infraestructura fija para realizar sus actividades, en este sentido, además, se cuenta con herramientas limitadas para que sus trabajadores realicen sus actividades. Asimismo, cuando se le consultó al gerente si los trabajadores tienen autonomía en el trabajo, éste manifestó que depende mucho de la actividad que va realizando el trabajador, pues la MYPE cuenta con un reglamento interno y esto a su vez deja en claro que los empleados pueden tomar decisiones propias de acuerdo a las labores que vienen realizando, pues sus funciones dependen de una cadena de mando ya establecida.

Por este motivo, se consideró importante identificar el clima organizacional en la MYPE Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, con el fin de brindar estimaciones confiables, de esta manera los empleados y el mando gerencial de la micro y pequeña empresa pueden tomar medidas preventivas que ayude a mejorar las relaciones entre los trabajadores y por ende el rendimiento laboral.

A raíz de ello, surge la interrogante: ¿Cómo es el clima organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del

distrito de Ayacucho 2020? Siendo así los problemas específicos: ¿Cómo son las relaciones sociales internas de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho 2020?; ¿Cómo es la consideración y liderazgo de directivos de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho 2020?; ¿Cómo son las condiciones en el lugar de trabajo de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho 2020?; ¿Cómo es considerada la autonomía en el trabajo de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho 2020?

Por tanto, se estableció como objetivo principal: Identificar el clima organizacional de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho 2020. Siendo así los objetivos específicos: Analizar las relaciones sociales internas en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L.; Evaluar el nivel de consideración y liderazgo de directivos de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Óptico: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L.; Determinar las condiciones en el lugar de trabajo de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Óptico: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L.; Identificar la autonomía en el trabajo de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Óptico: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. y Elaborar un plan de mejora del clima organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L..

Justificación teórica, la investigación realizada buscó, mediante las teorías y conceptos sobre clima organizacional, encontrar explicaciones a los fenómenos que viene ocurriendo y que afectan a la Mype. Ello permitió corroborar diferentes teorías en realidad concreta de la Ópticas Visión Lents S.R.L.

Justificación práctica, de acuerdo a los objetivos de la investigación propuestos, los resultados permitieron encontrar soluciones concretas a los problemas de clima organizacional, que vienen afectando en los objetivos de la Mype. Asimismo, los resultados obtenidos permitirán elaborar cambios en las normativas internas que se encuentran establecidas en la Ópticas Visión Lents S.R.L.

Justificación metodológica, para lograr los objetivos de la investigación, se acudió al uso de técnicas de investigación siendo estas el cuestionario y software estadístico para medir el clima organizacional. Con ello se conoció las relaciones sociales internas, consideración y liderazgo de directivos y autonomía en el trabajo los cuales caracterizan el clima organizacional. Asimismo, los resultados obtenidos se basan en estudios validados y corroborados.

Justificación social, los resultados de la investigación beneficiará a los propietarios de las distintas Mypes en una toma de decisión oportuna, especialmente al rubro Óptica, ya que se hace conocer los fenómenos que viene ocurriendo. Asimismo, la investigación contribuirá a los estudiantes universitarios de pregrado como antecedente de investigación.

La metodología que se empleó en la investigación fue de tipo aplicada, ya que tuvo como objetivo principal la búsqueda y consolidación del saber, así como la aplicación de los conocimientos, para luego analizarlas e interpretarlas. Asimismo, fue un diseño no experimental, puesto que se realizó la investigación sin manipular ninguna variable, así como también, el investigador no sustituyó ninguna de las variables de forma intencional. La muestra estuvo conformada por 10 trabajadores de la empresa Visión Lents S.R.L. El instrumento que se empleó para la variable “Clima organizacional” fue elaborado por el investigador, el cual estuvo conformado por 16 preguntas.

Por medio de los resultados se pudo conocer que, para el 40% de los trabajadores siempre existe compañerismo en la empresa, el 40% manifiesta que solo a veces y el 20% manifiesta que casi siempre. Asimismo, el 40% manifestó que a veces forma relaciones de amistad con los trabajadores de la empresa, el 30% manifiesta que siempre, el 20% manifiesta que casi nunca y el 10% manifiesta que casi siempre. Además, el 40% indicó que siempre se siente identificado con la empresa, el 30% manifiesta que a veces y casi siempre. Finalmente, se llegó a la conclusión que, en la Micro y Pequeña óptica Visión Lents S.R.L del Distrito de Ayacucho, presenta un clima organizacional regular, lo cual perjudicaría las metas y objetivos de la empresa.

II. Revisión de literatura

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Beltrán & Téllez (2017), en su artículo titulado: “Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia)”. Revista médica Vet Zoot. Colombia. El objetivo de esta investigación fue caracterizar el clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche. La investigación fue de tipo aplicada con nivel descriptivo y con un enfoque mixto. La muestra estará conformada por 103 fincas que se dedican a la producción de leche. Los resultados señalan que a través del uso del análisis de correspondencia se permitió establecer la afinidad del clima organizacional en las fincas por cada una de las 6 opciones de respuesta planteadas en escala de Likert. Se realizó Clústerización de las fincas por cada dimensión del clima organizacional. Este antecedente demuestra que el clima organizacional se puede encontrar en cualquier empresa y que se puede evaluar a través de la utilización de un instrumento.

Viloria, Pertúz, Daza & et al (2016), en su artículo titulado: “Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud”. Revista Cubana de Salud Pública. Colombia. El objetivo de esta investigación fue realizar una aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud a partir del análisis de los niveles de motivación de los empleados. La metodología de esta investigación fue de nivel descriptivo con un enfoque mixto. La muestra estará conformada por 35 empleados. Los resultados señalaron que el 70,3 % de los trabajadores se encontraba medianamente motivado, el 18,5 % muy

motivado, y solo el 11,11 % poco motivado. Este antecedente presenta diversa teoría relacionada al clima organizacional, por lo que será de mucha utilidad para la realización de las bases teóricas.

Chacón (2015), en su tesis titulada: “Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula”. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Zacapa, Guatemala. El objetivo de esta investigación fue el análisis de los factores que afectan el clima organizacional en la empresa Representaciones CEM, ubicada en el municipio de Chiquimula. La metodología fue de nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo. La muestra fue de 57 trabajadores. Los resultados indicaron que mediante las gráficas de pastel se logró concluir que el clima organizacional de la empresa es favorable en general, ya que mediante la evaluación de indicadores se recomendó fortalecer motivación en los trabajadores para así mejorar mediante un programa de reconocimientos e incentivos. Este antecedente presenta diversa información acerca del clima organizacional y como se evalúa en los trabajadores, por lo que servirá para la operacionalización de variables del presente estudio.

2.1.2. Nacional

Calderón (2016), en su tesis titulada: “Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información”. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. El objetivo de esta investigación fue conocer la percepción del clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información. La metodología fue de nivel descriptivo con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 260 empleados. Los resultados señalaron que existen diferencias de percepción en algunas dimensiones del clima organizacional de esta empresa, donde las dimensiones como supervisión,

involucramiento laboral y comunicación son las que representan la mayor parte de los trabajadores. Sin embargo, las dimensiones autorrealización y condiciones laborales son las que se debería trabajar en estrategias que mejoren la percepción de los trabajadores. Este antecedente presenta resultados favorables que se usaran posteriormente para la discusión de resultados de la investigación.

Dioses (2018), en su tesis titulada: “Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima, 2017”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El objetivo fue determinar la percepción del clima organizacional por los trabajadores en la empresa. La metodología fue de nivel descriptiva, con método deductivo, de tipo básica y con un diseño no experimental. La muestra fue de 172 trabajadores. Los resultados señalaron que, del total de trabajadores de la empresa, percibieron que el clima organizacional tiene un nivel bueno de 54,7 %, el nivel regular tiene 40,1 % y el 5,2 % tiene un nivel malo. Este antecedente presenta diversa información acerca del clima organizacional, así como ha demostrado las teorías acerca de esta variable, por lo que será de utilidad para las bases teóricas del estudio.

Cabrera (2018), en su investigación titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”. (Tesis de pregrado). Universidad ESAN. Lima, Perú. El objetivo de esta investigación fue determinar cómo es el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución Pública Peruana. La metodología fue de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 56 trabajadores de la institución. Los resultados señalaron que el clima organizacional de los colaboradores que laboran en la institución pública se muestra como muy favorable, lo que da a entender que la empresa es una

institución donde la gente quiere trabajar por su forma de trato con los trabajadores. Este antecedente presenta diversa información que será de utilidad para la discusión de resultados.

2.1.3. Local

Guerra (2019), en su tesis titulada: “Propuesta del manejo del clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro gimnasios, Distrito de Ayacucho, 2019”. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Ayacucho, Perú. El objetivo de la investigación fue describir los factores relevantes del clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro gimnasios. La metodología fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 42 colaboradores. Los resultados señalaron que al aplicar la encuesta a los trabajadores se obtuvo que el 40% está representado por los colaboradores entre 18-25 años, el 31% posee una edad de 26-35 años, el 19% por colaboradores entre 36-45 años y el 9% posee una edad de 45 años a más. Este antecedente presenta información que será relevante en la elaboración de la discusión de resultados de la investigación.

Sánchez (2019), en su tesis titulada: “Propuesta del manejo del clima laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro salones de belleza, distrito Ayacucho, 2019”. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Ayacucho, Perú. El objetivo fue describir los factores relevantes del manejo del clima laboral en las MYPES del rubro de salones de belleza. La metodología fue de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo y de diseño no experimental. La muestra por 55 trabajadores. Los resultados señalaron que el clima laboral es un factor muy importante que se encuentra a la empresa y que el

35% de los trabajadores consideran que la empresa si posee un buen clima laboral, pero el 58% opina que no se tiene un buen clima laboral y que solo el 7% de trabajadores indica que la institución a veces si tiene un buen clima laboral. Este antecedente presenta diversas teorías relacionadas al clima organizacional, por lo que será de utilidad para la elaboración del marco teórico.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Clima organizacional

Según lo indicado por Uribe (2015), “El clima organizacional es considerado como un conjunto de atributos percibidos de una organización, sus subsistemas o ambos, sean acordes con sus miembros o el entorno” (p.105).

De acuerdo con ello, se podría decir que el clima organizacional involucra a una serie de aspectos relacionados con el ambiente de trabajo y que de algún otro modo influye en su desempeño laboral.

Asimismo, Oliver (2014) indicó respecto al clima organizacional que, involucra a aquellos factores y estructuras organizacionales que incitan ciertos comportamientos en los integrantes.

Del mismo modo, Bordas (2016) estableció que el clima organizacional se encuentra referido al contexto de trabajo que existe en una empresa, y que se caracterizan por un conglomerado de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de modo relativamente estable en la organización. Presenta efectos en la motivación, actitudes y comportamiento de los miembros, y por ende, en su desempeño y destreza. Es preciso indicar que, el clima laboral puede ser cambiado solo si los líderes y directivos de una institución ejercen esfuerzos, dado que representan a los principales agentes en la generación de cambios.

Por su parte, Gan & Trigine (2012) manifestaron que, el clima organizacional se encuentra condicionado a diversas cuestiones, entre las que se encuentra: las condiciones de infraestructura en el trabajo, normas internas de funcionamiento, actitudes de los integrantes de la empresa (jefes y compañeros de trabajo), estilo de liderazgo, remuneraciones, beneficios laborales, entre otros.

Todo lo antes referenciado indicaría que el clima organizacional es un aspecto de vital importancia dentro de una empresa o institución, ello debido a que podría tener repercusiones en el desempeño, satisfacción y comportamiento general de los integrantes. Un mal clima organizacional resulta de la percepción negativa de los trabajadores con respecto a aspectos vinculados la infraestructura, estilo de liderazgo, resolución de conflictos, entre otros.

De acuerdo a lo manifestada por Orbegoso (2010), el clima organizacional posee gran importancia, dado que involucra a un conglomerado de percepciones de individuos que interactúan entre sí respecto a su ambiente de trabajo.

Meza (2017), menciona que existe una serie de características relacionadas al clima laboral, por lo que serán importantes si se desea realizar un diagnóstico del clima organizacional, es así que se caracteriza por:

- a) El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- b) Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.
- c) El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- d) Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.

e) Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.

f) Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral.

Maish (2019), menciona que los estudios del clima organizacional van vinculados a ciertos aspectos de análisis al clima y que han sido definidos como variables de medición. Dentro de las variables más estudiadas en el clima organizacional son:

- a) Motivación
- b) Recompensas
- c) Propósito
- d) Comunicación
- e) Conflicto
- f) Estructura
- g) Liderazgo
- h) Satisfacción
- i) Capacitación
- j) Objetivos
- k) Cultura

Uribe (2014), señala que el clima organizacional se evalúa tomando en cuenta sus principales indicadores de estudio, los cuales son:

Relaciones sociales internas

Es el grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo (Uribe, 2014).

Indicadores

Compañerismo

Este concepto trata sobre la necesidad de crear lazos entre las personas que trabajan juntas, ya sea individual o conjuntamente, para así generar un buen ambiente laboral en la empresa. Por lo que, los vínculos laborales pueden transformarse en relaciones de amistad o incluso de amor, ya que el trabajo en común genera que todos vayan hacia un mismo objetivo y dentro de un mismo entorno (Uribe, 2014).

Identificación

La identificación de los empleados nace a partir de ciertas características que debe realizar la empresa, y esto mayormente se debe a que la buena paga siempre es un buen aliciente para que el trabajador siga en la entidad, además, las constantes capacitaciones demuestra que la empresa se preocupa por su trabajador, los ascensos también hacen sentir valioso al trabajador, asimismo, el trabajador aprecia cuando la empresa ve el buen desempeño que tiene en su equipo de trabajo, adicional a esto, el establecer tiempos de entrega en los reportes hacen que realmente sienta un nivel de productividad en el cual se siente un eslabón clave en la entidad (Uribe, 2014).

Consideración y liderazgo de directivos

Esta dimensión habla sobre la consideración que tienen los jefes sobre el apoyo en los trabajadores, ya que el mismo direcciona siempre demostrando respeto a sus subordinados. Asimismo, el liderazgo de los directivos habla sobre cómo los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, así como en la capacidad de toma de decisiones que influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores (Uribe, 2014).

Indicadores

Buen trato

Un trabajador tiene que ser tratado bien y debe sentir su importancia para el beneficio de la empresa. Se considera que primero se debe encontrar a la persona correcta para el desenvolvimiento en alguna área y crear en ella una visión optimista y realista para luego comprometerlos con la empresa (Michelli, 2019, pág. 1).

Apoyo

Es el grado de comunicación e integración que existe entre los trabajadores de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, lo que favorece la unión en el trabajo (Uribe, 2014).

Igualdad en trato

La igualdad de oportunidades promueve la igualdad en el lugar de trabajo. La igualdad se refiere a la protección de los derechos laborales de los trabajadores. También proporciona a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios empresariales como el seguro, accesos para discapacitados, compensación, ascensos y responsabilidades laborales. Un empleador que discrimine a un empleador que trata a un trabajador injustamente cae en violación de las leyes de igualdad de oportunidades laborales y está sujeto a una acción disciplinaria (SEGOB, 2016).

Condiciones en el lugar de trabajo

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. Aunque tengamos en cuenta que la enfermedad no es algo extraño a la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud, no es menos cierto que en el trabajo nos ponemos en relación con sustancias, materiales y

máquinas peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2015).

Indicadores

Infraestructura adecuada

La percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimiento), las relaciones entre las personas y ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y, por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización. (García, 2009, p.48)

Disponibilidad de equipo

Los recursos de una organización son aquellos elementos que están bajo el control de la misma y pueden contribuir al logro de sus objetivos. Los tipos de recursos de una organización son: humanos, materiales, financieros e intangibles. La teoría de los recursos define a la empresa como una colección única de recursos y capacidades que no se pueden comprar y vender libremente en el mercado. De este modo, cada empresa es única, y las diferencias de recursos y capacidades entre las distintas empresas, se manifiestan en diferencias en los resultados a largo plazo (Ros, 2016).

Autonomía en el trabajo

Es el grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes tanto en sus labores que realizan como en su entorno de trabajo, ya que tendrán la libertad de tomar decisiones en sus actividades de trabajo (Uribe, 2014).

Indicadores

Libertad de accionar

La libertad de trabajo está constituida por un conjunto de decisiones relacionadas al trabajo, puesto que comprende el derecho a cambiar cada decisión que un trabajador puede tomar en sus actividades o funciones. En sí la libertad de accionar es el derecho que toda persona tiene a decidir si trabaja o no, en qué actividad y para quién (Paredes, 2017, pág. 1).

III. Hipótesis

La presente investigación es de nivel descriptivo. En tal sentido no se considerará una hipótesis.

Una hipótesis a nivel descriptivo, se utilizan para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 108). En tal sentido, en la presente investigación, no se hará uso de la hipótesis, dado que, no se busca pronosticar un hecho futuro, sino, describir acontecimientos actuales.

IV. Metodología

4.1. Diseño de la investigación

4.1.1. El tipo de investigación

La investigación correspondió a estudio de tipo aplicada, ya que tuvo como objetivo principal la búsqueda y consolidación del saber, así como la aplicación de los conocimientos para acrecentar el conocimiento cultural y científico y la producción de tecnología al servicio de la sociedad (Pimienta, De la Orden, & Duarte, 2012, pág. 9). Asimismo, el tipo de enfoque fue cuantitativo, puesto que se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, es decir una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados. A este método también se le suele denominar método tradicional o positivista (Bernal, 2016, pág. 72).

4.1.2. Nivel de la investigación

El nivel que tuvo la investigación fue descriptivo, ya que se buscó especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 92).

4.1.3. Diseño de la investigación

El diseño que se empleó en la investigación fue el no experimental, puesto que es un tipo de investigación que se caracteriza por la imposibilidad de manipular las variables independientes. Aquí, solo se observan los fenómenos tal como se producen naturalmente, para después analizarlos. A este tipo de investigación no experimental no

se puede asignar aleatoriamente sujetos a determinadas condiciones (Díaz, 2009, pág. 121). El corte de esta investigación fue transversal, ya que se ocupó de recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único. Su finalidad es la describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado, sin manipularlas (Palella & Martins, 2012, pág. 94).

Descriptivo simple

M _____ O

Donde:

M = Muestra Inicial

O = Clima organizacional

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), señala que la población es el total de las unidades de estudio que contienen las características requeridas, para ser consideradas como tales. Estas unidades pueden ser personas, objetos o hechos que presentan las características requeridas para la investigación. (p.334).

La población de estudio se encontrará conformada por la empresa Óptica Visión Lents S.R.L. del Distrito de Ayacucho.

4.4.2. Muestra.

Velásquez y Rey (2013) Se denomina muestra a la fracción de la población que se ha determinado y a los métodos que conlleva a su determinación (p.219). El tipo de muestreo será el no probabilístico, ya que es el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación

Por lo tanto, la muestra de estudio estará conformada por los 10 trabajadores de la empresa Óptica Visión Lents S.R.L. del Distrito de Ayacucho.

4.3. Definición y operacionalización de la variable

Tabla 1.

Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	El clima organizacional es una característica del ambiente interno de una organización, la cual es observada por medio de las relaciones sociales internas que se desarrollan, el modo en que se lleva a cabo y percibe el liderazgo de los jefes superiores, las condiciones en las que se encuentra el lugar de trabajo, y el modo en que perciben que se respetan sus opiniones (Uribe, 2014).	El clima organizacional estará conformado por las relaciones sociales internas, la consideración y liderazgo de directivos, las condiciones en el lugar de trabajo y la autonomía en el trabajo. Los datos fueron recolectados mediante escala de tipo Likert tiene 16 ítems, con escala de respuesta 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre.	Relaciones sociales internas	Compañerismo	1. ¿Usted cree que hay compañerismo en la empresa? 2. ¿Usted forma relaciones de amistad con los trabajadores de la empresa?
				Identificación	3. ¿Usted se siente identificado con la empresa? 4. ¿Usted observa que la empresa demuestra interés en sus trabajadores?
			Consideración y liderazgo de directivos	Buen trato	5. ¿Usted observa que la empresa trata bien a sus trabajadores? 6. ¿Usted se siente importante por el buen trato que realiza la empresa?
				Apoyo	7. ¿Usted observa que existe comunicación y compromiso entre los trabajadores? 8. ¿Usted observa que se realizan trabajos en equipo en la empresa?
				Igualdad en trato	9. ¿Usted observa que hay igualdad de oportunidades en la empresa? 10. ¿La empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores?
			Condiciones en el lugar de trabajo	Infraestructura adecuada	11. ¿Usted observa que el ambiente de trabajo que da la empresa es apto? 12. ¿La infraestructura de trabajo es saludable?
				Disponibilidad de equipo	13. ¿La empresa provee los equipos necesarios para la realización de las funciones? 14. ¿La empresa tiene disponibilidad de equipos para el uso de todos sus trabajadores?
			Autonomía en el trabajo	Libertad de accionar	15. ¿Usted observa que la empresa da la libertad de tomar decisiones al trabajador? 16. ¿La empresa da libertad a los trabajadores para realizar sus funciones de la manera que deseen?

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas.

Las técnicas de recolección son herramientas que sirven para recoger datos de un estudio. Por lo que, todo instrumento se debe elaborar mediante un proceso estructurado en base a las variables, dimensiones e indicadores. La técnica que se empleó en el presente estudio fue la encuesta. Este tipo de técnica consiste en agregar datos en específico al cuestionario con la finalidad de realizar posteriormente un análisis estadístico que permita evaluar a la muestra en estudio y así se pueda llegar a una conclusión (Bernal, 2016, pág. 220).

4.4.2. Instrumentos.

El instrumento aplicado para esta investigación fue el cuestionario. Este instrumento debe tener un conjunto de preguntas relacionadas a las variables en estudio como también debe ser congruente con la realidad problemática y objetivo del estudio (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018). Para la primera variable “Clima organizacional” se ha elaborado un cuestionario, el cual conto con 16 preguntas que fueron respondidos mediante la escala de Likert, donde 1 es nunca, 2 en casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 siempre.

Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación de diferentes personas. Así por ejemplo si un test de inteligencia se aplica hoy y arroja determinados resultados y el mes entrante se aplica el mismo instrumento a las mismas personas, en situaciones similares; y arroja resultados diferentes, ello significaría que el instrumento no es confiable. La confiabilidad deriva de la palabra fiable y esta a su vez de fe. La confiabilidad significa pues

que: una prueba o instrumento, merece confianza porque al aplicarse en condiciones iguales o similares los resultados siempre serán los mismos (p. 277).

El resultado de esta confiabilidad se hizo mediante una prueba piloto a 10 trabajadores de otras empresas, esto con esto con el fin de realizar la encuesta con la muestra seleccionada de la investigación.

Tabla 2.
Prueba de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	16

Fuente: Software SPSS v. 22

El coeficiente Alfa obtenido en cuanto al instrumento “Clima organizacional” es de 0,905 lo cual permite decir que el cuestionario de 16 ítems es altamente confiable, por lo cual presenta una consistencia interna entre los ítems.

4.5. Plan de análisis

En el presente trabajo se procedió con el análisis de datos una vez terminada la recolección de datos, asimismo, se procedió a la tabulación y análisis mediante el uso del programa estadístico SPSS, ya que por el uso de este programa se obtuvo las tablas y los figuras.

4.6. Matriz de consistencia

Tabla 3.
Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>General ¿Cómo es el clima organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo son las relaciones sociales internas de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020? - ¿Cómo es la consideración y liderazgo de directivos de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020? - ¿Cómo son las condiciones en el lugar de trabajo de las 	<p>General Identificar el clima organizacional de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar las relaciones sociales internas en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020. - Evaluar el nivel de consideración y liderazgo de directivos de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020. - Determinar las condiciones en el lugar de trabajo de las 	<p>Una hipótesis a nivel descriptivo, se utilizan para intentar predecir un dato o valor en una o más variables que se van a medir u observar (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, pág. 108). En tal sentido, en la presente investigación, no se hará uso de la hipótesis, dado que, no se busca pronosticar un hecho futuro, sino, describir acontecimientos actuales.</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>Relaciones sociales internas</p> <p>Consideración y liderazgo de directivos</p> <p>Condiciones en el lugar de trabajo</p>	<p>Compañerismo</p> <p>Identificación</p> <p>Buen trato</p> <p>Apoyo</p> <p>Igualdad en trato</p> <p>Infraestructura adecuada</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada con enfoque cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: Micro y Pequeña Empresa rubro Ópticas: caso ópticas Visión Lents S.R.L.</p> <p>Muestra: Estará integrada por 10 trabajadores en la empresa</p>

<p>Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo es considerada la autonomía en el trabajo de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020? - ¿Cómo implementar un plan de mejora del clima organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020? 	<p>Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la autonomía en el trabajo de las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020. - Elaborar un plan de mejora del clima organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas del Rubro Ópticas: Caso Ópticas Visión Lents S.R.L. del distrito de Ayacucho, 2020. 			<p>Autonomía en el trabajo</p>	<p>Disponibilidad de equipos</p> <p>Libertad de accionar</p>	<p>Ópticas Visión Lents S.R.L.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
--	--	--	--	--------------------------------	--	--

4.7. Principios éticos

En el presente estudio se ha realizado con los principales aspectos éticos que merecen los autores, al tomar sus teorías y conceptos para el análisis de las variables, dimensiones e indicadores de la investigación, ya que se han servido como base para realizar el marco teórico, asimismo, cada uno de ellos se han citado de acuerdo a las Normas APA y, por lo tanto, no se ha incurrido en ningún tipo de plagio intelectual. A continuación, se redactarán los principios que se han respetado en la investigación:

- **Veracidad:** Antes de aplicar los instrumentos se les informará a los trabajadores el objetivo del estudio, asimismo, la recolección de la información solo se dará de forma precisa y clara.
- **Autonomía:** Si un trabajador no desea compartir su información acerca de las variables en estudio, esta no se cuestionará ni irrespetará.
- **Confidencialidad:** Cada dato recolectado se encontrará en el anonimato y solo será utilizado para fines académicos.
- **Equidad:** El trato que se les brinde a los trabajadores que pertenezcan al estudio será de forma igualitaria para cada uno de ellos, por lo que el investigador estará dispuesto a mostrar un trato cordial.

V. Resultados

5.1. Resultados

Tabla 4
Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 - 25 años	5	50.0
26 - 40 años	4	40.0
41 a más	1	10.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

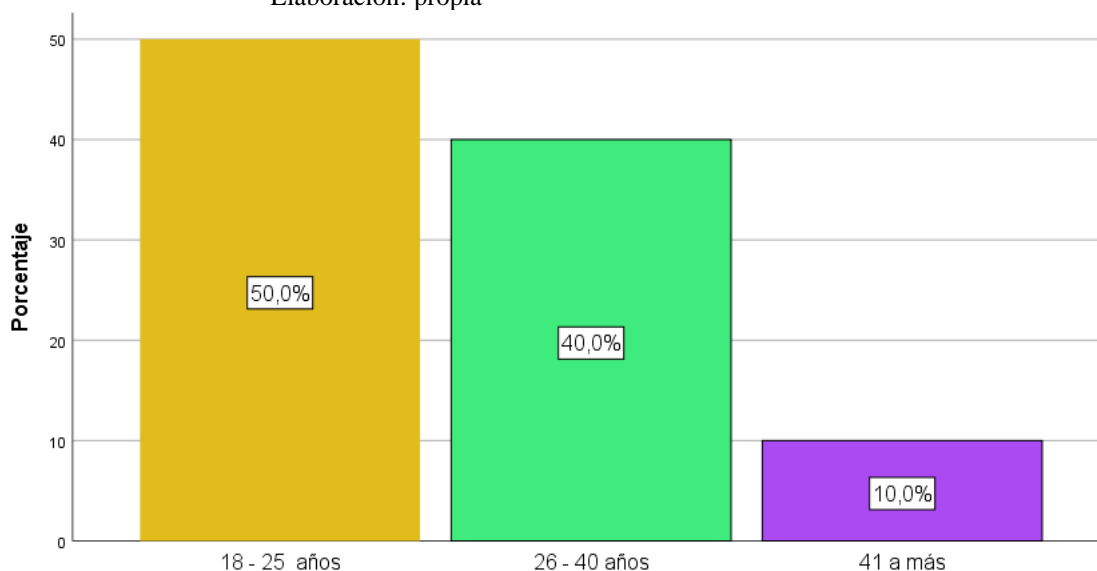


Figura 1 Edad

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 4 y figura 1 se muestra los resultados sobre las edades de los trabajadores, el 50% de los que tiene entre 18 – 25 años, el 40% tiene entre 26 – 40 años y el 10% tiene de 41 años a más. Se evidencia que la empresa cuenta más con trabajadores jóvenes de 18 – 25 años.

Tabla 5
Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	7	70.0
Masculino	3	30.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

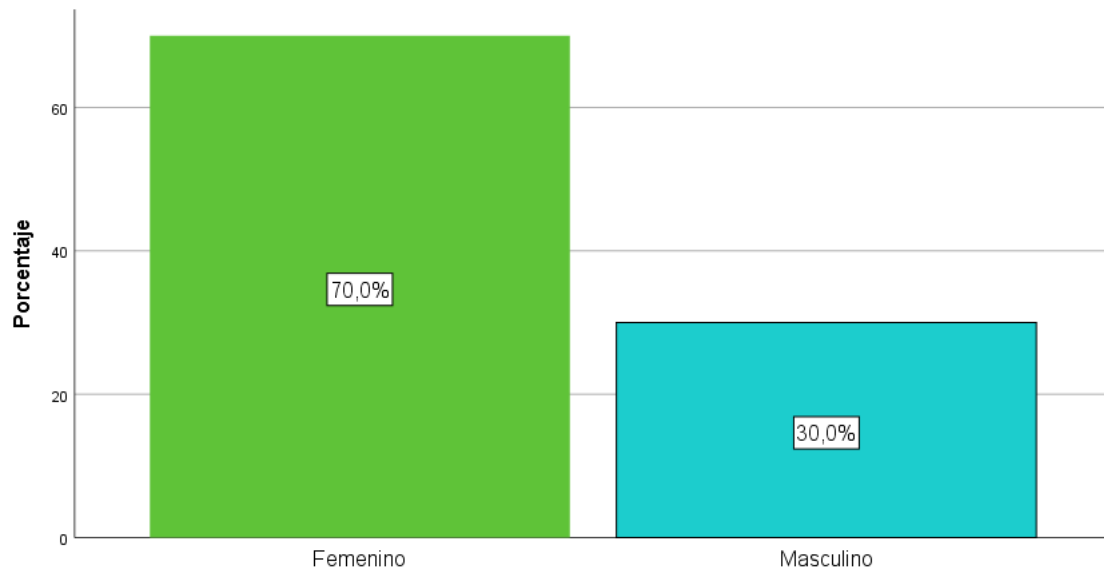


Figura 2 Sexo

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 5 y figura 2 se muestra los resultados sobre el sexo de los trabajadores, el 70% pertenece al género femenino y el 30% pertenece al género masculino. Se evidencia que los trabajadores de la empresa son más del género femenino.

5.1.1. Dimensión 1: Relaciones sociales internas

Tabla 6.
Relaciones sociales internas

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	40,0
Válido Buena	6	60,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

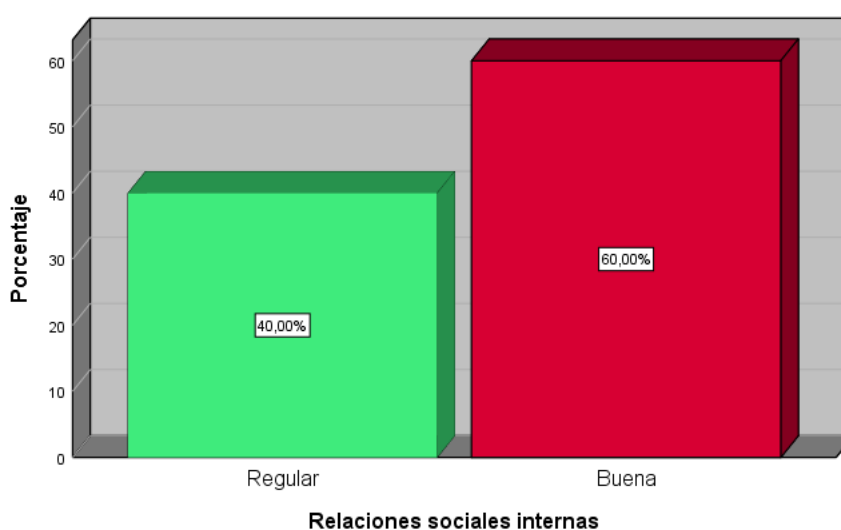


Figura 3. Relaciones sociales internas

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents

Elaboración: propia

Interpretación: En la Tabla 6 y Figura 3 se muestra los resultados respecto a las relaciones sociales internas que se desarrolla en la Óptica Visión Lents. Se pudo conocer que, para el 60% de los trabajadores las relaciones sociales son buenas; mientras que para el 40% e encontraría en un nivel regular; ello se debería a que en el interior de la empresa abundaría el compañerismo y los lazos de amistad.

¿Usted cree que hay compañerismo en la empresa?

Tabla 7
Compañerismo

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	40.0
Casi siempre	2	20.0
Siempre	4	40.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

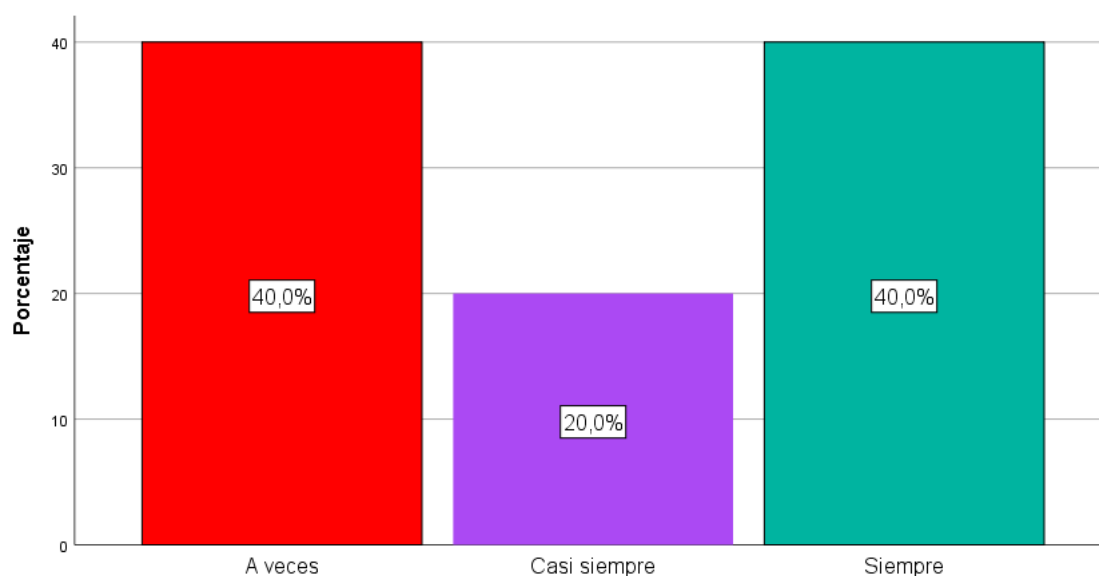


Figura 4 Compañerismo

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 7 y figura 4 se muestra los resultados sobre el compañerismo. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que siempre hay compañerismo en la empresa, el 40% manifiesta que a veces y el 20% manifiesta que casi siempre. Se evidencia que, en la empresa existe compañerismo

¿Usted forma relaciones de amistad con los trabajadores de la empresa?

Tabla 8
Relaciones de amistad

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	20.0
A veces	4	40.0
Casi siempre	1	10.0
Siempre	3	30.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

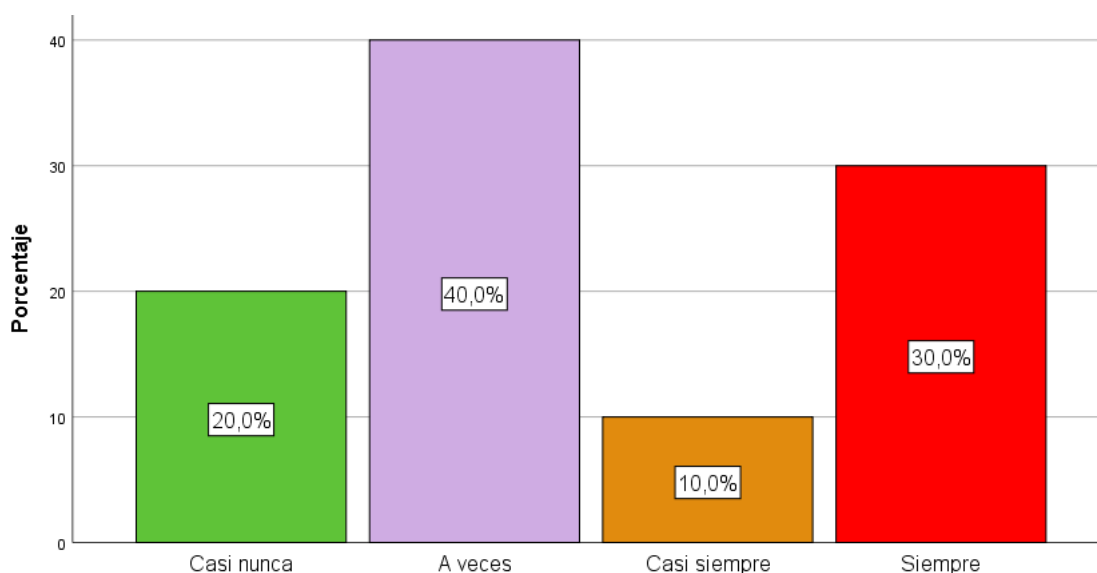


Figura 5 Relaciones de amistad

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 8 y figura 5 se muestra los resultados sobre relaciones de amistad. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que a veces forma relaciones de amistad con los trabajadores de la empresa, el 30% manifiesta que siempre, el 20% manifiesta que casi nunca y el 10% manifiesta que casi siempre. Se evidencia que solo a veces los trabajadores forman relaciones de amistad.

¿Usted se siente identificado con la empresa?

Tabla 9
Identificación

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	30.0
Casi siempre	3	30.0
Siempre	4	40.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

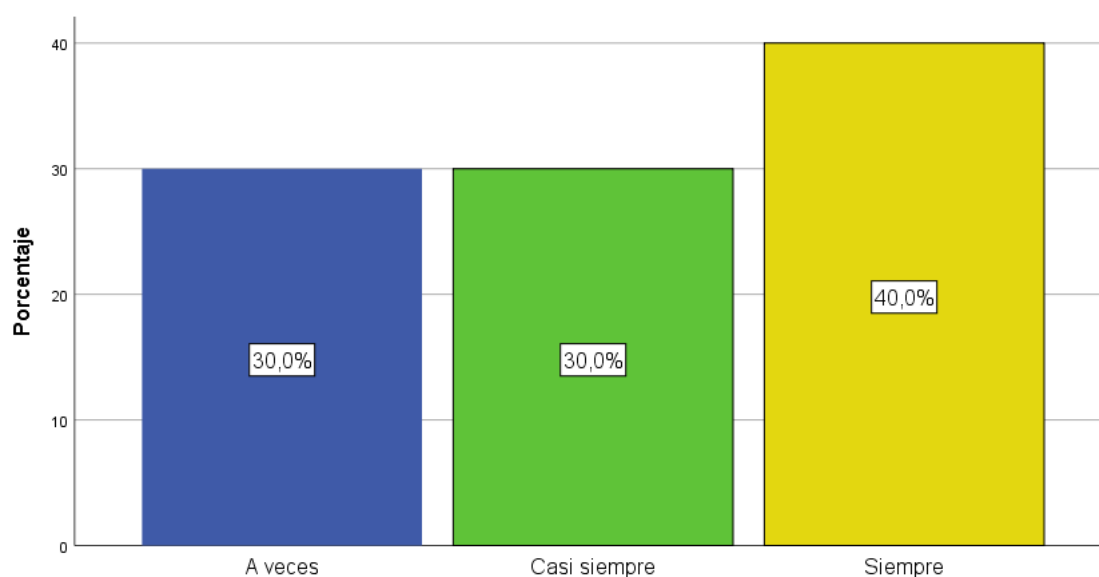


Figura 6 Identificación

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 9 y figura 6 se muestra los resultados sobre la identificación. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que siempre se siente identificado con la empresa, el 30% manifiesta que a veces y casi siempre. Se evidencia que la empresa casi siempre muestra interés en sus trabajadores.

¿Usted observa que la empresa demuestra interés en sus trabajadores?

Tabla 10
Interés

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	30.0
Casi siempre	4	40.0
Siempre	3	30.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

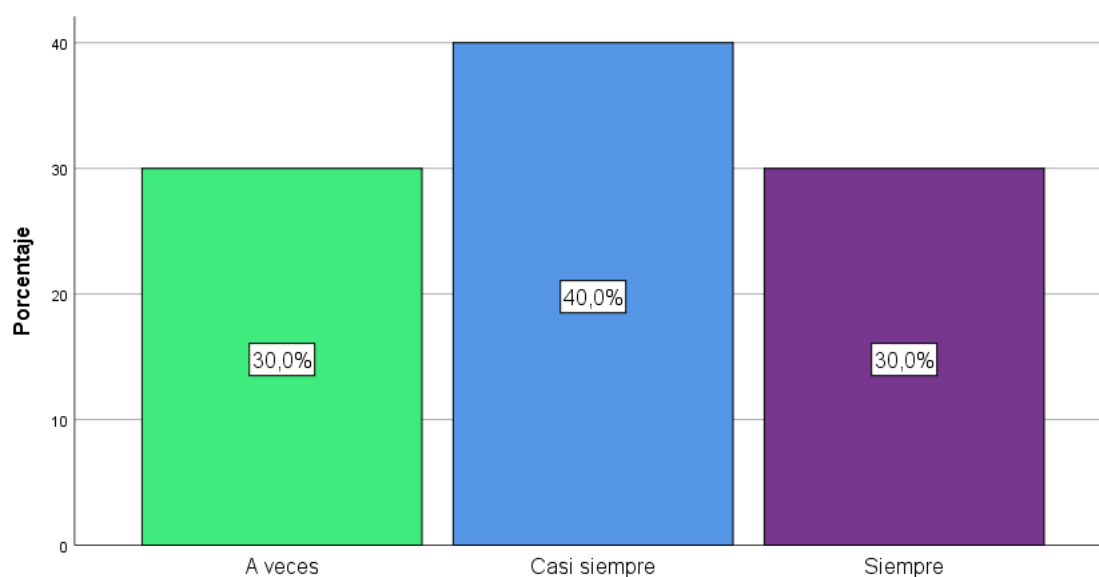


Figura 7 Interés

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 10 figura 7 se muestra los resultados sobre el interés. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que casi siempre la empresa demuestra interés en sus trabajadores, el 30% manifiesta que a veces y siempre. Se evidencia que la empresa casi siempre muestra interés en sus trabajadores.

5.1.2. Dimensión 2: Consideración y liderazgo de directivos

Tabla 11.
Consideración y liderazgo directivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	2	20,0
	Buena	8	80,0
	Total	10	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

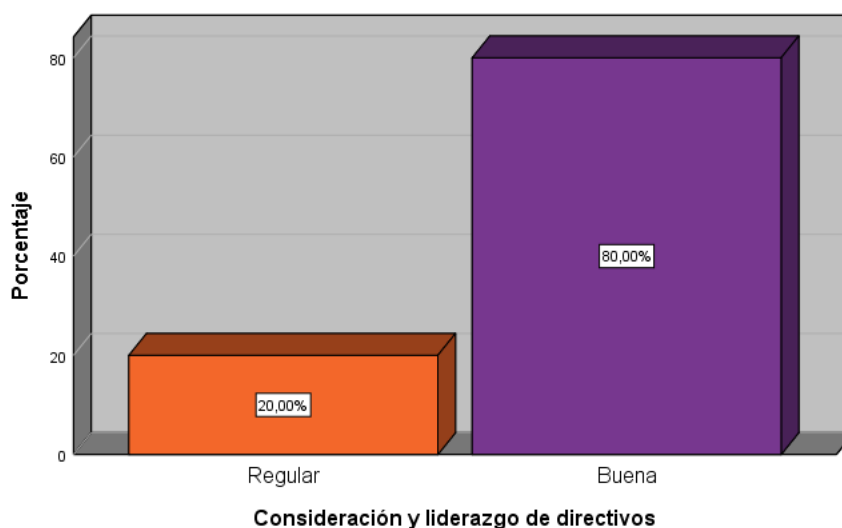


Figura 8. *Consideración y liderazgo directivo*

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la Tabla 11 y Figura 8 se muestra los resultados respecto a consideración y liderazgo directivo que se desarrolla en la Óptica Visión Lents. Se pudo conocer que, para el 80% de los trabajadores la consideración y el liderazgo ejercida por los directivos es buena; y el 30% indicó que se encuentra en un nivel regular. Es preciso indicar que, dicho resultado se debería a que en la empresa les otorgarían un buen trato y existiría una adecuada comunicación entre todos los integrantes.

¿Usted observa que la empresa trata bien a sus trabajadores?

Tabla 12

Trato

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	10.0
Casi siempre	7	70.0
Siempre	2	20.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents

Elaboración: propia

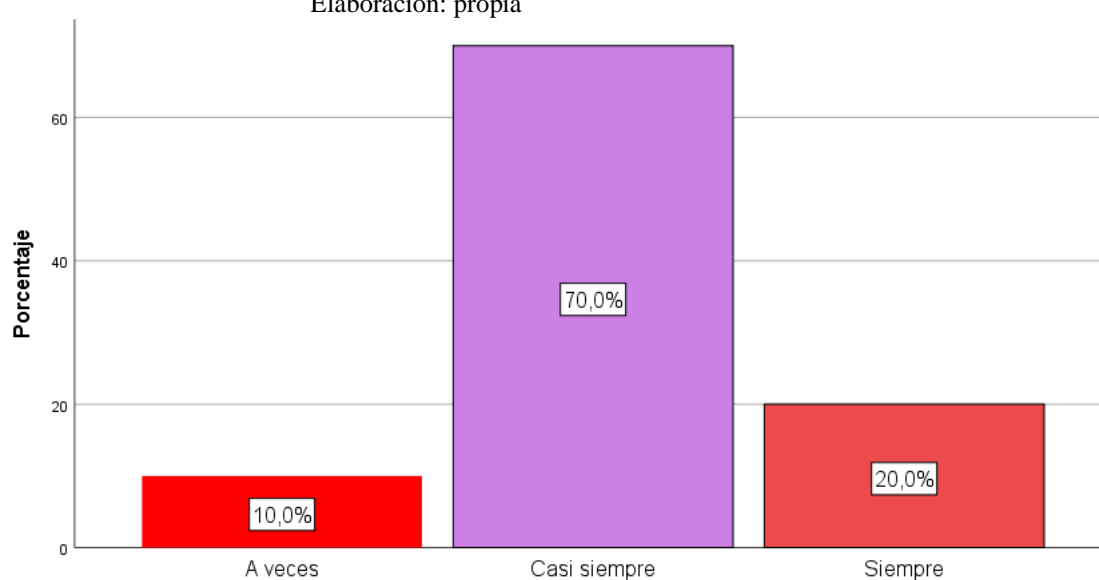


Figura 9 Trato

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents

Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 12 y figura 9 se muestra los resultados respecto al trato. Del 100% de los encuestados, el 70% manifiesta que casi siempre la empresa trata bien a sus trabajadores, el 20% manifiesta que siempre y el 10% manifiesta que a veces. Se evidencia que la empresa casi siempre trata bien a sus trabajadores.

¿Usted se siente importante por el buen trato que realiza la empresa?

Tabla 13
Referencias

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	40.0
Casi siempre	3	30.0
Siempre	3	30.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia



Figura 10 Referencias

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 13 y figura 10 se muestra los resultados sobre la importancia. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que a veces se siente importante por el buen trato que realiza la empresa, el 30% manifiesta que casi siempre y siempre. Se evidencia que a veces la empresa ofrece un buen trato a sus trabajadores.

¿Usted observa que existe comunicación y compromiso entre los trabajadores?

Tabla 14
Comunicación y compromiso

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	4	40.0
Siempre	6	60.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

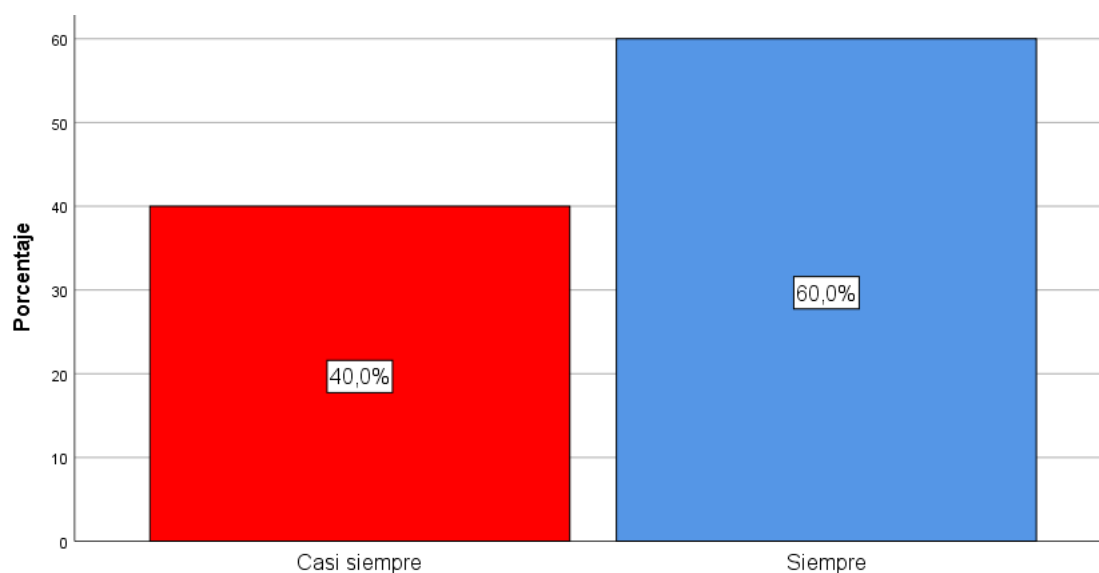


Figura 11 Comunicación y compromiso

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 14 y figura 11 se muestra los resultados sobre la comunicación y compromiso. Del 100% de los encuestados, el 60% manifiesta que siempre observa que existe comunicación y compromiso entre los trabajadores, el 40% manifiesta que casi siempre. Se evidencia que dentro de la empresa siempre prima la comunicación y compromiso entre sus trabajadores.

¿Usted observa que se realizan trabajos en equipo en la empresa?

Tabla 15
Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	30.0
Casi siempre	6	60.0
Siempre	1	10.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

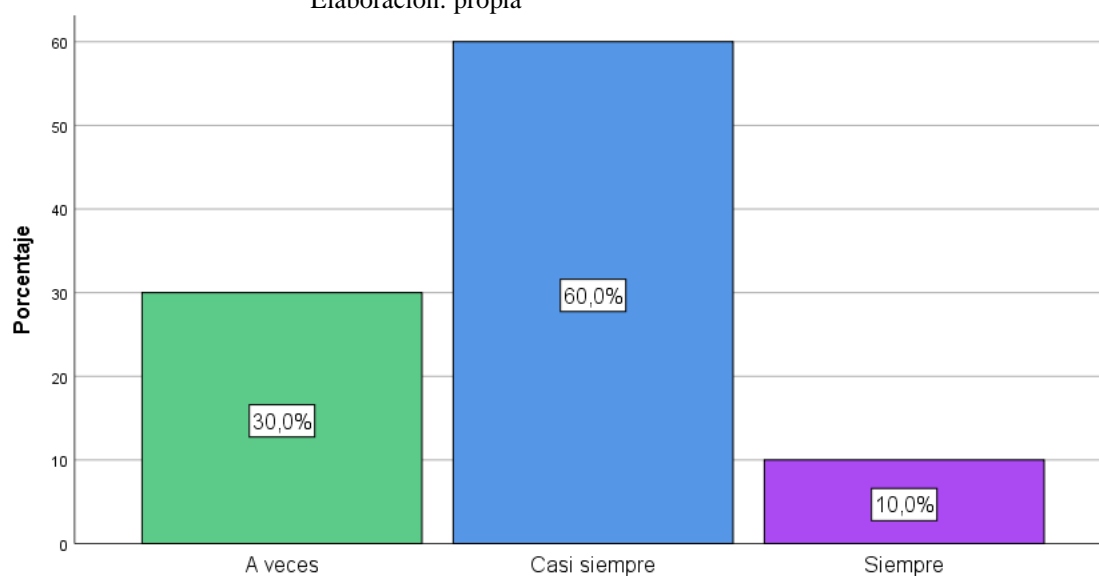


Figura 12 Trabajo en equipo

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 15 y figura 12 se muestra los resultados respecto al trabajo en equipo. Del 100% de los encuestados, el 60% manifiesta que casi siempre observa que se realizan trabajos en equipo en la empresa, el 30% manifiesta que a veces y el 10% manifiesta que siempre. Se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipo dentro de la empresa.

¿Usted observa que hay igualdad de oportunidades en la empresa?

Tabla 16
Igualdad de oportunidad

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	50.0
Casi siempre	4	40.0
Siempre	1	10.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

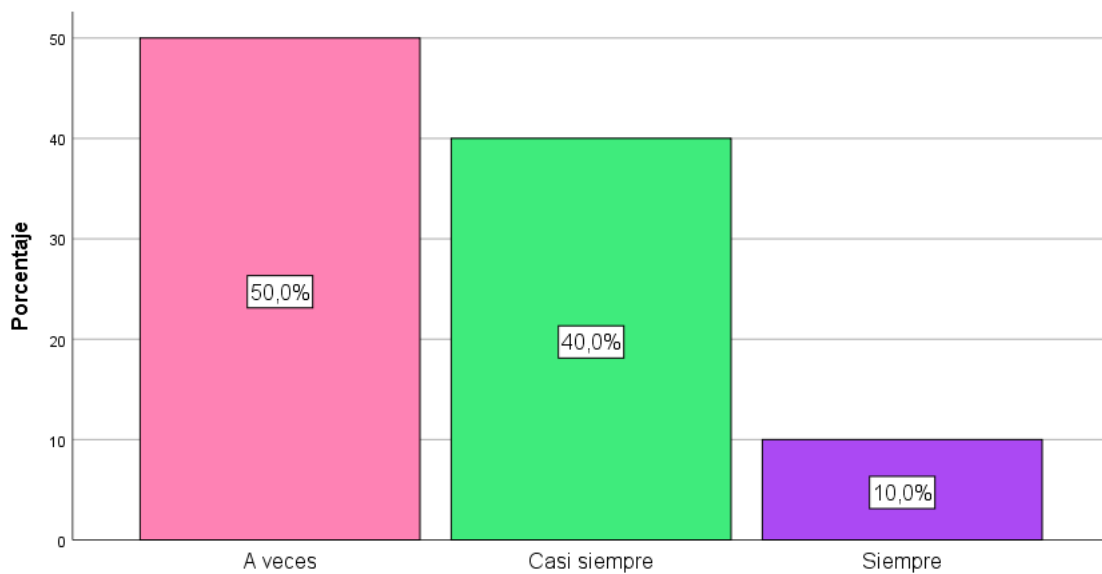


Figura 13 Igualdad de oportunidad

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 16 y figura 13 se muestra los resultados respecto a la igualdad de oportunidad. Del 100% de los encuestados, el 50% manifiesta que a veces observa que hay oportunidad en la empresa, el 40% manifiesta que casi siempre y el 10% manifiesta que siempre. Se evidencia que a veces existe igualdad de oportunidad dentro en la empresa.

¿La empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores?

Tabla 17
Derechos laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	3	30.0
Siempre	7	70.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

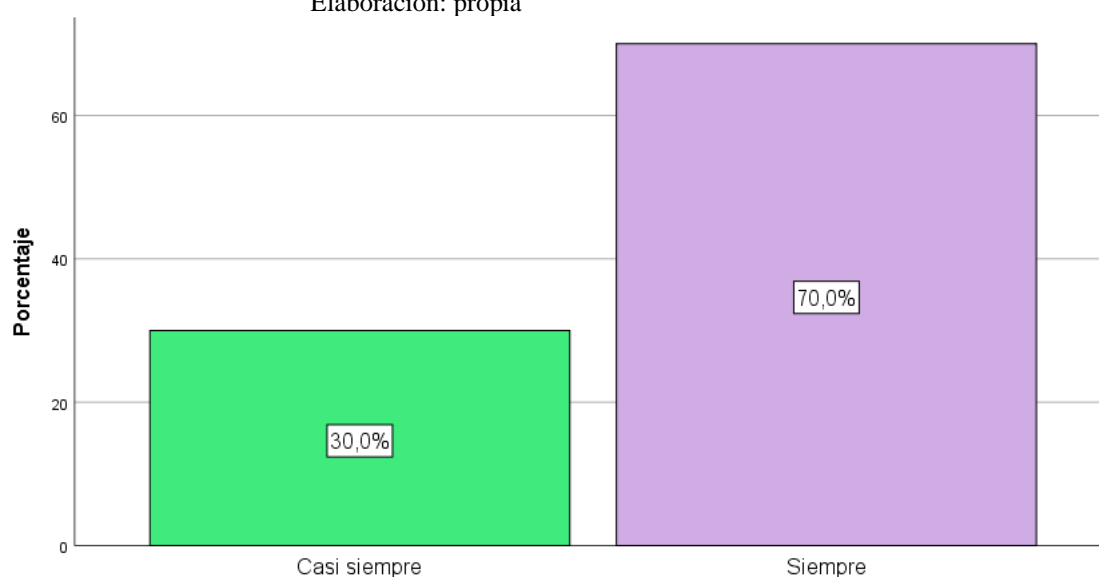


Figura 14 Derechos laborales

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 17 y figura 14 se muestra los resultados respecto a los derechos laborales. Del 100% de los encuestados, el 70% manifiesta que siempre la empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores y el 30% manifiesta que casi siempre. Se evidencia que siempre la empresa respeta los derechos laborales de todos sus trabajadores.

5.1.3. Dimensión 3: Condición en el lugar de trabajo

Tabla 18.
Condición en el lugar de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	20,0
Válido Buena	8	80,0
Total	10	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

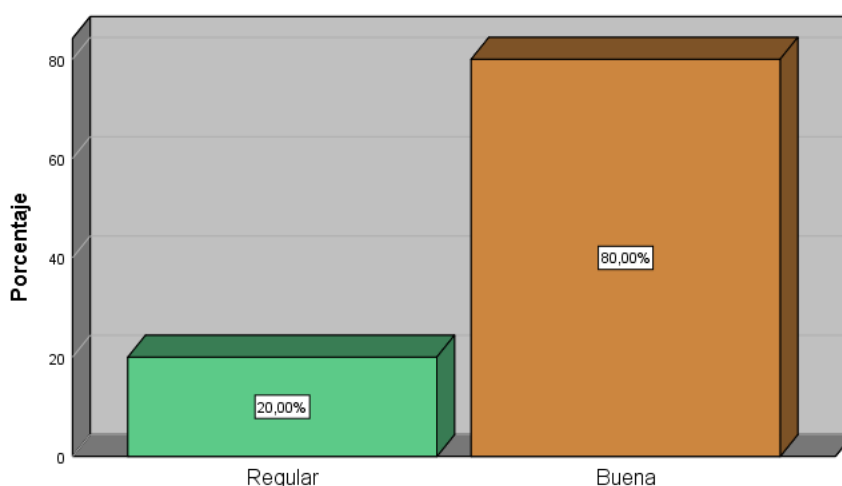


Figura 15. *Condición en el lugar de trabajo*

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la Tabla 18 y Figura 15 se muestra los resultados respecto a la condición en el lugar de trabajo que se desarrolla en la Óptica Visión Lents. Se pudo conocer que, para el 80% de los trabajadores encuestados las condiciones en el trabajo serían buenas; mientras que para el 20% sería solo regular. Dicho hallazgo se debería a que la mayoría consideraría que existe un ambiente apto para el desarrollo de sus funciones, los equipos adecuados, y una buena infraestructura.

¿Usted observa que el ambiente de trabajo que da la empresa es apto?

Tabla 19
Ambiente de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	3	30.0
Siempre	7	70.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

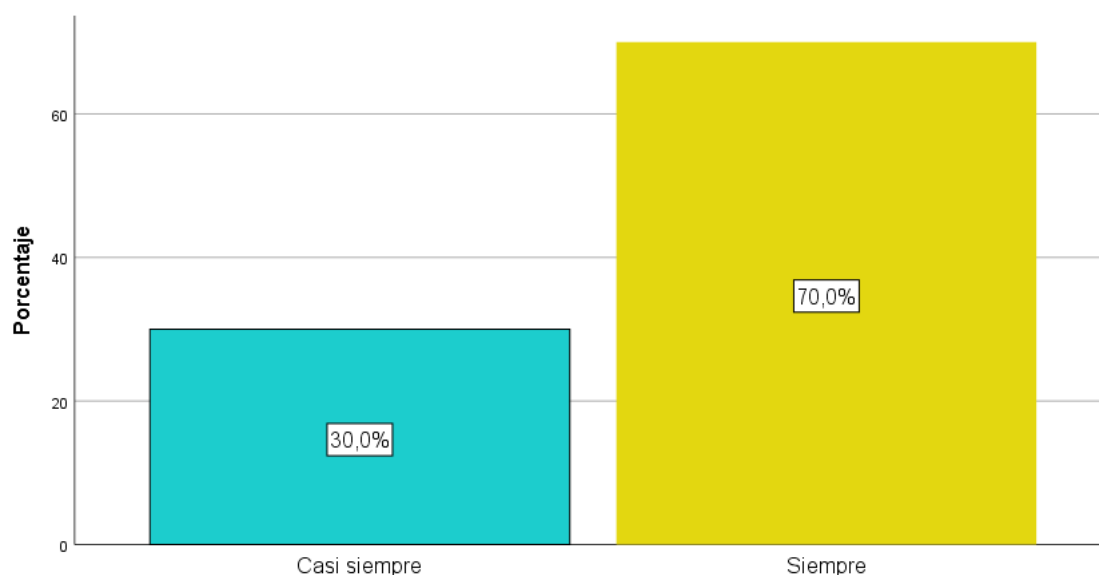


Figura 16 Ambiente de trabajo

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 19 y figura 16 se muestra los resultados respecto al ambiente de trabajo. Del 100% de los encuestados, el 70% manifiesta que siempre observa que el ambiente de trabajo que da la empresa es apto y el 30% manifiesta que casi siempre. Se evidencia que el ambiente de trabajo que ofrece la empresa a sus trabajadores es apto.

¿Las infraestructuras de trabajo es saludable?

Tabla 20
Infraestructura de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	2	20.0
Casi siempre	2	20.0
Siempre	6	60.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

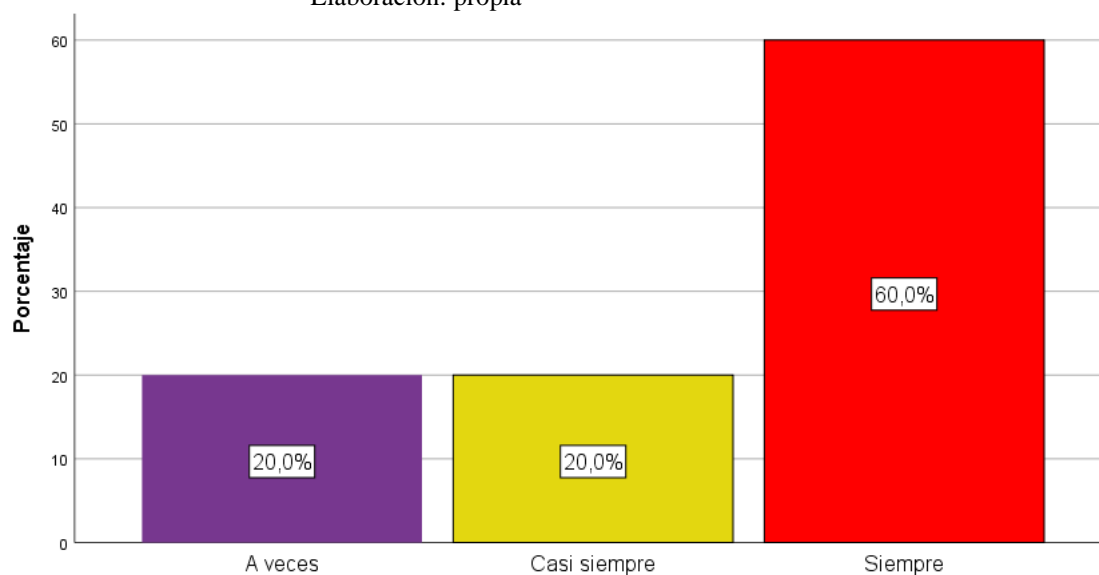


Figura 17 Infraestructura de trabajo

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 20 y figura 17 se muestra los resultados respecto a la infraestructura de trabajo. Del 100% de los encuestados, el 60% manifiesta que siempre la infraestructura de trabajo es saludable, el 20% manifiesta que a veces y casi siempre. Se evidencia que la infraestructura que ofrece la empresa a sus trabajadores es saludable.

¿La empresa provee los equipos necesarios para la realización de las funciones?

Tabla 21
Equipos necesarios

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	10.0
Casi siempre	4	40.0
Siempre	5	50.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

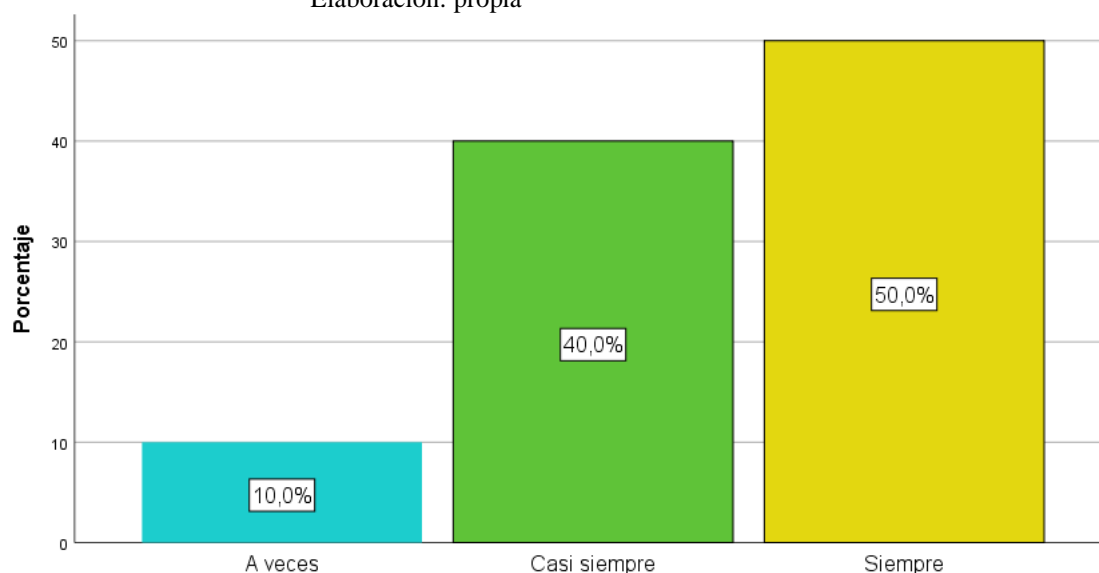


Figura 18 Equipos necesarios

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 21 y figura 18 se muestra los resultados respecto a los equipos necesarios. Del 100% de los encuestados, el 50% manifiesta que siempre la empresa provee los equipos necesarios para la realización de las funciones, el 40% manifiesta que casi siempre y el 10% a veces. Se evidencia que la empresa siempre provee los equipos necesarios a sus trabajadores.

¿La empresa tiene disponibilidad de equipos para el uso de todos sus trabajadores?

Tabla 22
Disponibilidad de los equipos

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	2	20.0
Casi siempre	4	40.0
Siempre	4	40.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

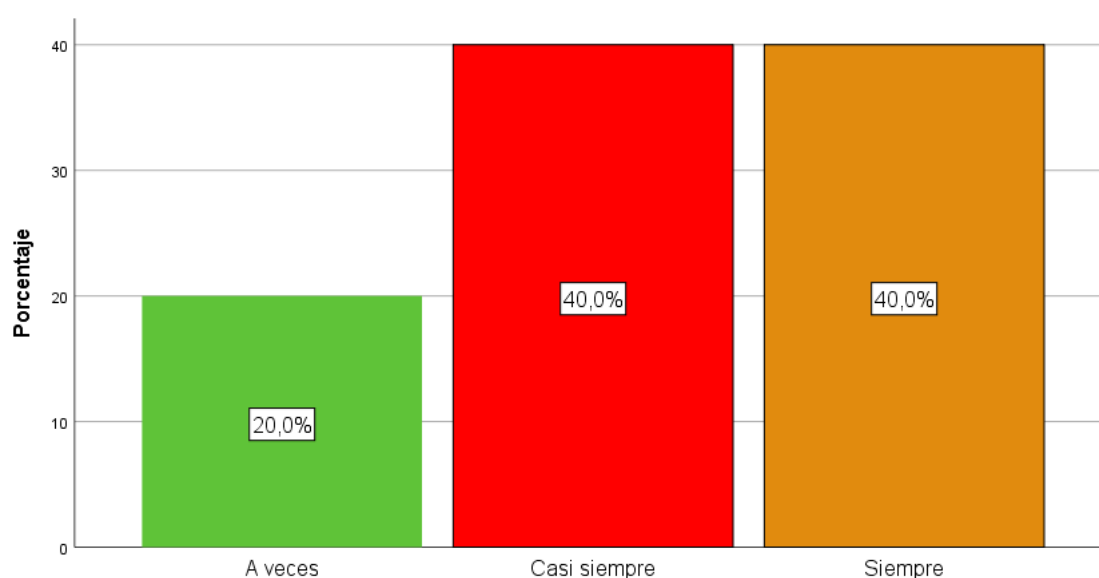


Figura 19 Disponibilidad de los equipos

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 22 y figura 19 se muestra los resultados respecto a la disponibilidad de los equipos. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que siempre y casi siempre la empresa tiene disponibilidad de equipos para el uso de todos sus trabajadores y el 20% manifiesta que a veces. Se evidencia que siempre los trabajadores de la empresa, cuentan con la disponibilidad de los equipos.

5.1.4. Dimensión 4: Autonomía en el trabajo

Tabla 23.
Autonomía en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	6	60,0
	Regular	3	30,0
	Bueno	1	10,0
	Total	10	100,0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

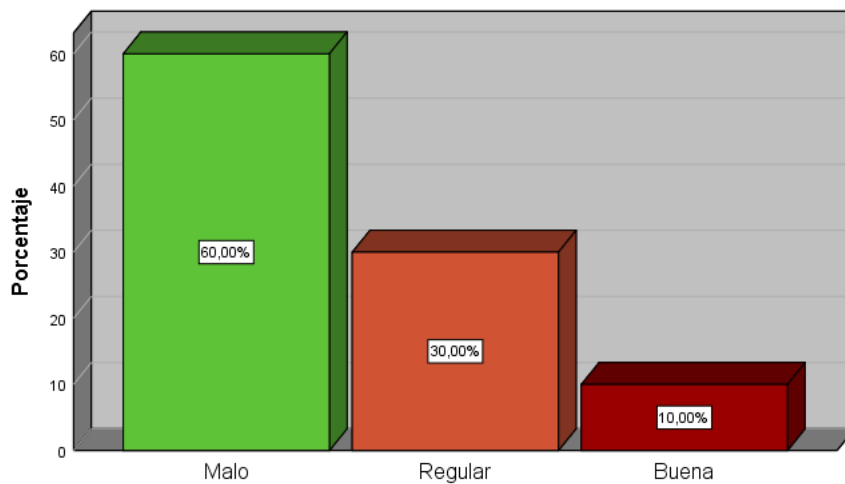


Figura 20. Autonomía en el trabajo

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la Tabla 23 y Figura 20 se muestra los resultados respecto a la autonomía en el trabajo que se desarrolla en la Óptica Visión Lents. Se pudo conocer que, para el 60% de los trabajadores la autonomía en el trabajo es mala, para el 30% es regular, y para el 10% es buena. Dicho hallazgo se debería a que considerarían que solo a veces poseen la libertad para tomar decisiones, y por lo general tienen que consultar para poder desarrollar sus funciones.

¿Usted observa que la empresa da la libertad de tomar decisiones al trabajador?

Tabla 24
Libertad de tomar decisiones

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	20.0
A veces	5	50.0
Casi siempre	3	30.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

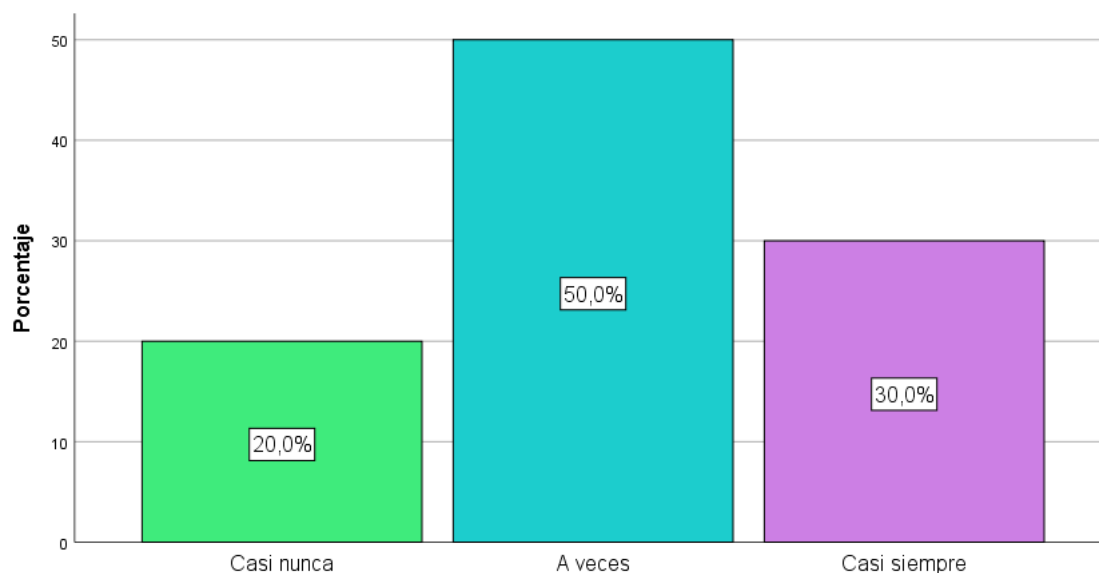


Figura 21 Libertad de tomar decisiones

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 25 y figura 21 se muestra los resultados respecto a la libertad de tomar decisiones. Del 100% de los encuestados, el 50% manifiesta que a veces observa que la empresa da la libertad de tomar decisiones al trabajador, el 30% manifiesta que casi siempre y el 20% manifiesta que casi nunca. Se evidencia que la empresa da la libertad de tomar decisiones a sus trabajadores.

¿La empresa da libertad a los trabajadores para realizar sus funciones de la manera que deseen?

Tabla 25
Libertad

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	50.0
Casi siempre	4	40.0
Siempre	1	10.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

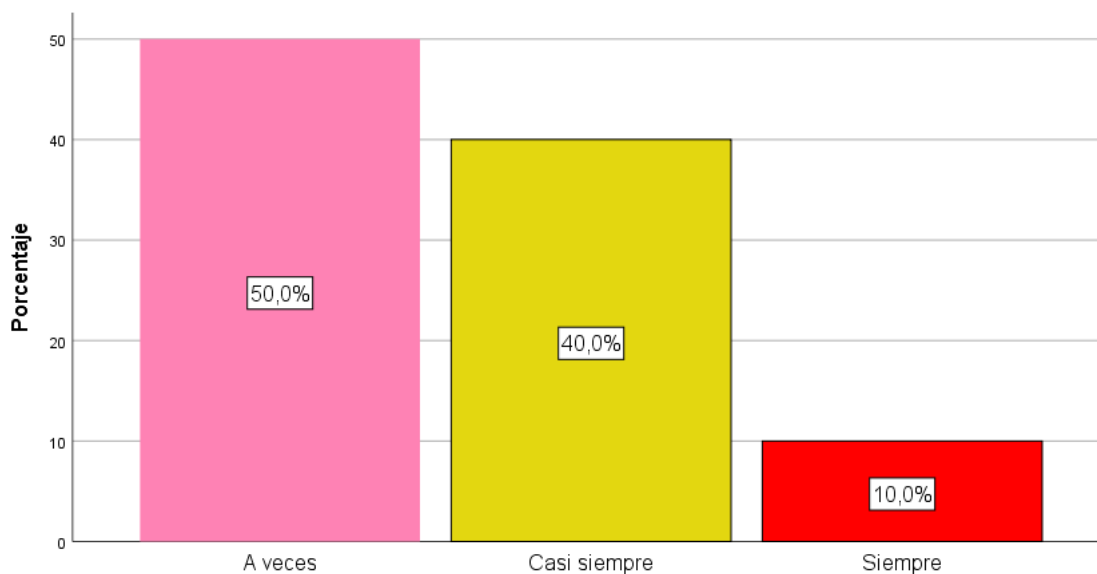


Figura 22 Libertad

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 26 y figura 22 se muestra los resultados respecto a la libertad. Del 100% de los encuestados, el 50% manifiesta que a veces la empresa da libertad a los trabajadores para realizar sus funciones de la manera que deseen, el 40% manifiesta que casi siempre y el 10% manifiesta que siempre. Se evidencia que la empresa a veces otorga la libertad a sus trabajadores para que realicen sus actividades de acuerdo a su criterio.

5.1.5. Variable de estudio: Clima organizacional

Tabla 26
Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	20.0
Regular	7	70.0
Bueno	1	10.0
Total	10	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

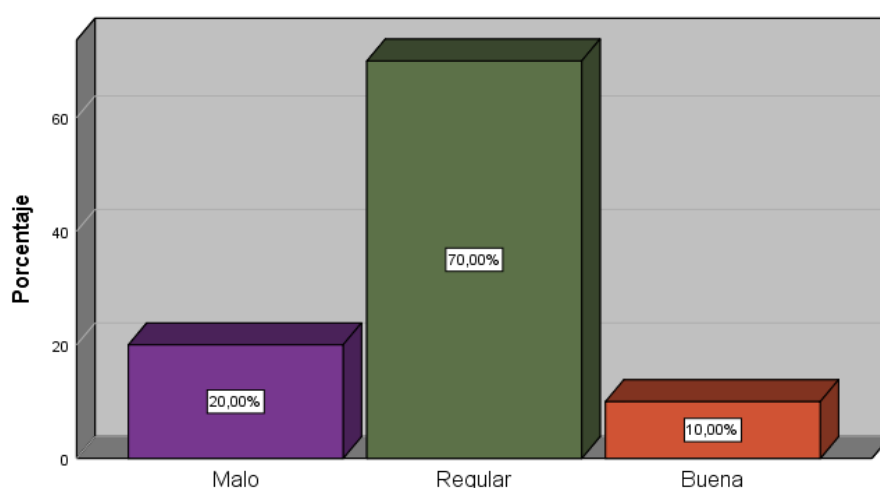


Figura 23 Clima organizacional

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la Mype Visión Lents
Elaboración: propia

Interpretación: En la tabla 27 y figura 23 se muestra los resultados obtenidos sobre clima organizacional. Del 100% de los encuestados, el 70% considera que existe un clima organizacional regular en la Óptica Visión Lents S.R.L, el 20% considera malo y el 10% considera bueno. Se evidencia que en la empresa existe un clima organizacional regular.

5.2. Análisis de resultados

- En la tabla N° 4, después de emplear el cuestionario respecto a la edad de los trabajadores, del 100% de los encuestados, el 50% de los que tiene entre 18 – 25 años, el 40% tiene entre 26 – 40 años y el 10% tiene de 41 años a más. Se evidencia que la empresa cuenta más con trabajadores jóvenes de 18 – 25 años. Los resultados obtenidos guardan relación con la tesis de Guerra (2019) quien obtuvo que el 40% está representado por los colaboradores entre 18-25 años, el 31% posee una edad de 26-35 años, el 19% por colaboradores entre 36-45 años y el 9% posee una edad de 45 años a más.
- En la tabla N° 5, después de emplear el cuestionario respecto al género de los trabajadores, el 70% pertenece al género femenino y el 30% pertenece al género masculino. Se evidencia que los trabajadores de la empresa son más del género femenino.
- En la tabla N° 7, después de emplear el cuestionario respecto al compañerismo. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que siempre hay compañerismo en la empresa, el 40% manifiesta que a veces y el 20% manifiesta que casi siempre. Se evidencia que, en la empresa existe compañerismo.
- En la tabla N° 8, después de emplear el cuestionario respecto a las relaciones de amistad. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que a veces forma relaciones de amistad con los trabajadores de la empresa, el 30% manifiesta que siempre, el 20% manifiesta que casi nunca y el 10% manifiesta que casi siempre. Se evidencia que solo a veces los trabajadores forman relaciones de amistad. Los resultados obtenidos se encuentran respaldado por Uribe (2014) quien sostiene

que los vínculos laborales pueden transformarse en relaciones de amistad o incluso de amor, ya que el trabajo en común genera que todos vayan hacia un mismo objetivo y dentro de un mismo entorno.

- En la tabla N° 9, después de emplear el cuestionario respecto a la identificación. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que siempre se siente identificado con la empresa, el 30% manifiesta que a veces y casi siempre. Se evidencia que los trabajadores siempre se sienten identificados con la empresa.
- En la tabla N° 10, después de emplear el cuestionario respecto al interés. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que casi siempre la empresa demuestra interés en sus trabajadores, el 30% manifiesta que a veces y siempre. Se evidencia que la empresa casi siempre muestra interés en sus trabajadores. Los resultados obtenidos se encuentran respaldado por Uribe (2014) quien sostiene que la identificación de los empleados nace a partir de ciertas características que debe realizar la empresa, y esto mayormente se debe a que la buena paga siempre es un buen aliciente para que el trabajador siga en la entidad, además, las constantes capacitaciones demuestran que la empresa se preocupa por su trabajador, los ascensos también hacen sentir valioso al trabajador.
- En la tabla N° 12, después de emplear el cuestionario respecto al trato. Del 100% de los encuestados, el 70% manifiesta que casi siempre la empresa trata bien a sus trabajadores, el 20% manifiesta que siempre y el 10% manifiesta que a veces. Se evidencia que la empresa casi siempre trata bien a sus trabajadores.
- En la tabla N° 13, después de emplear el cuestionario respecto a la importancia. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que a veces se siente importante

por el buen trato que realiza la empresa, el 30% manifiesta que casi siempre y siempre. Se evidencia que a veces la empresa ofrece un buen trato a sus trabajadores. Los resultados obtenidos se encuentran respaldado por Michelli (2019) sostiene que un trabajador tiene que ser tratado bien y debe sentir su importancia para el beneficio de la empresa. Se considera que primero se debe encontrar a la persona correcta para el desenvolvimiento en alguna área y crear en ella una visión optimista y realista para luego comprometerlos con la empresa.

- En la tabla N° 14 se muestra los resultados sobre la comunicación y compromiso. Del 100% de los encuestados, el 60% manifiesta que siempre observa que existe comunicación y compromiso entre los trabajadores, el 40% manifiesta que casi siempre. Se evidencia que dentro de la empresa siempre prima la comunicación y compromiso entre sus trabajadores.
- En la tabla N° 15, después de emplear el cuestionario respecto al trabajo en equipo. Del 100% de los encuestados, el 60% manifiesta que casi siempre observa que se realizan trabajos en equipo en la empresa, el 30% manifiesta que a veces y el 10% manifiesta que siempre. Se evidencia que los trabajadores realizan sus actividades en equipo dentro de la empresa. Los resultados obtenidos se encuentran respaldado por Uribe (2014) quien sostiene que es el grado de comunicación e integración que existe entre los trabajadores de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, lo que favorece la unión en el trabajo.
- En la tabla N° 16, después de emplear el cuestionario respecto a la igualdad de oportunidad. Del 100% de los encuestados, el 50% manifiesta que a veces observa

que hay igualdad de oportunidad en la empresa, el 40% manifiesta que casi siempre y el 10% manifiesta que siempre. Se evidencia que a veces existe igualdad de oportunidad dentro en la empresa.

- En la tabla N° 17, después de emplear el cuestionario respecto a los derechos laborales. Del 100% de los encuestados, el 70% manifiesta que siempre la empresa respeta los derechos civiles de los trabajadores y el 30% manifiesta que casi siempre. Se evidencia que siempre la empresa respeta los derechos civiles de todos sus trabajadores. Los resultados obtenidos se encuentran respaldado por SEGOB (2016) quien sostiene que la igualdad de oportunidades promueve la igualdad en el lugar de trabajo. La igualdad se refiere a la protección de los derechos laborales de los trabajadores. También proporciona a todos los empleados un acceso equitativo a los beneficios empresariales como el seguro, accesos para discapacitados, compensación, ascensos y responsabilidades laborales.

- En la tabla N° 19 después de emplear el cuestionario respecto al ambiente de trabajo. Del 100% de los encuestados, el 70% manifiesta que siempre observa que el ambiente de trabajo que da la empresa es apta y el 30% manifiesta que casi siempre. Se evidencia que el ambiente de trabajo que ofrece la empresa a sus trabajadores es apto.

- En la tabla N° 20, después de emplear el cuestionario respecto a la infraestructura de trabajo. Del 100% de los encuestados, el 60% manifiesta que siempre la infraestructura de trabajo es saludable, el 20% manifiesta que a veces y casi siempre. Se evidencia que la infraestructura que ofrece la empresa a sus

trabajadores es saludable. Los resultados obtenidos se encuentran respaldado por García (2009) quien sostiene que “las relaciones entre las personas y ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y, por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo” (p.48)

- En la tabla N° 21, después de emplear el cuestionario respecto a los equipos necesarios. Del 100% de los encuestados, el 50% manifiesta que siempre la empresa provee los equipos necesarios para la realización de las funciones, el 40% manifiesta que casi siempre y el 10% a veces. Se evidencia que la empresa siempre provee los equipos necesarios a sus trabajadores.

- En la tabla N° 22, después de emplear el cuestionario respecto a la disponibilidad de los equipos. Del 100% de los encuestados, el 40% manifiesta que siempre y casi siempre la empresa tiene disponibilidad de equipos para el uso de todos sus trabajadores y el 20% manifiesta que a veces. Se evidencia que siempre los trabajadores de la empresa, cuentan con la disponibilidad de los equipos. Los resultados obtenidos se encuentran respaldado por Ros (2016) quien sostiene que los recursos de una organización son aquellos elementos que están bajo el control de la misma y pueden contribuir al logro de sus objetivos. Los tipos de recursos de una organización son: humanos, materiales, financieros e intangibles.

- En la tabla N° 24, después de emplear el cuestionario respecto a la libertad de tomar decisiones. Del 100% de los encuestados, el 50% manifiesta que a veces observa que la empresa da la libertad de tomar decisiones al trabajador, el 30%

manifiesta que casi siempre y el 20% manifiesta que casi nunca. Se evidencia que la empresa da la libertad de tomar decisiones a sus trabajadores.

- En la tabla N° 25, después de emplear el cuestionario respecto a la libertad. Del 100% de los encuestados, el 50% manifiesta que a veces la empresa da libertad a los trabajadores para realizar sus funciones de la manera que deseen, el 40% manifiesta que casi siempre y el 10% manifiesta que siempre. Se evidencia que la empresa a veces otorga la libertad a sus trabajadores para que realicen sus actividades de acuerdo a su criterio. Los resultados obtenidos se encuentran respaldado por Paredes (2017) quien sostiene que La libertad de trabajo está constituida por un conjunto de decisiones relacionadas al trabajo, puesto que comprende el derecho a cambiar cada decisión que un trabajador puede tomar en sus actividades o funciones. En sí la libertad de accionar es el derecho que toda persona tiene a decidir si trabaja o no, en qué actividad.
- En la tabla N° 26, después de emplear el cuestionario respecto al clima organizacional. Del 100% de los encuestados, el 70% considera un clima organizacional medio en la Óptica Visión Lents S.R.L, el 20% considera bajo y el 10% considera alto. Se evidencia que en la empresa existe un clima organizacional medio. Los resultados evidenciados en la investigación guardan relación con la tesis de Dioses (2018) quien concluye que, del total de trabajadores de la empresa, percibieron que el clima organizacional tiene un nivel bueno de 54,7 %, el nivel regular tiene 40,1 % y el 5,2 % tiene un nivel malo. Además, Sánchez (2019) concluye que el clima laboral es un factor muy importante que se encuentra a la empresa y que el 35% de los trabajadores consideran que la empresa si posee un buen clima laboral, pero el 58% opina que no se tiene un buen clima laboral y que

solo el 7% de trabajadores indica que la institución a veces si tiene un buen clima laboral.

5.3. Propuesta de mejora

Tabla 27.
Propuesta de mejora

Problemas encontrados	Causas	Aplicación de mejora	Responsables
Escasa identificación con la empresa. El 40% de los trabajadores a veces se sienten identificados con la empresa.	Los trabajadores no se sentirán obligados a realizar sus actividades, lo cual evitaría alcanzar su productividad laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar capacitaciones en el manejo del feedback, ya que permitirá al trabajador conocer sus fortalezas, debilidades. Asimismo, hacer conocer la filosofía de la empresa, así como, la misión, visión y los objetivos a alcanzar. 2. Fijar metas y objetivos en cada área de trabajo. 3. Establecer un sistema de retribuciones económicas. 	Gerente y/o propietario
Poco trabajo en equipo dentro de la empresa. El 30% de los trabajadores a veces realizan trabajo en equipo.	Originará conflictos internos entre trabajadores y existirá ausencia de responsabilidades.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la comunicación entre los trabajadores, con la finalidad de mejorar los canales de comunicación. 2. Celebrar los éxitos grupales con los trabajadores y recompensar por los resultados en equipo. 	Gerente y/o propietario
Poca disponibilidad de equipos para el uso de los trabajadores. El 20% de los trabajadores a veces cuentan con la disponibilidad de los equipos.	Incrementará el tiempo de las actividades que realizan los trabajadores lo cual no permitirá lograr los objetivos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar un sistema informático de control de inventarios, para disponer de forma inmediata el stock de los materiales de trabajo. 	Gerente y/o propietario
Poca libertad para que el trabajador tome decisiones. El 50% de los trabajadores a veces la empresa otorga libertad de tomar decisiones.	Originará una menor confianza y creatividad en el trabajador.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Otorgar autonomía laboral en las actividades o funciones a los trabajadores. 	Gerente y/o propietario

VI. Conclusiones

1. Los resultados respecto a las relaciones sociales internas que se desarrolla en la Óptica Visión Lents evidenciaron que, para el 60% de los trabajadores las relaciones sociales son buenas; mientras que para el 40% e encontraría en un nivel regular; ello se debería a que en el interior de la empresa abundaría el compañerismo y los lazos de amistad.
2. En cuanto a la consideración y liderazgo directivo que se desarrolla en la Óptica Visión Lents. Se pudo conocer que, para el 80% de los trabajadores la consideración y el liderazgo ejercida por los directivos es buena; y el 30% indicó que se encuentra en un nivel regular. Es preciso indicar que, dicho resultado se debería a que en la empresa les otorgarían un buen trato y existiría una adecuada comunicación entre todos los integrantes.
3. Con respecto a la condición en el lugar de trabajo de la Óptica Visión Lents., para el 80% de los trabajadores serían buenas; mientras que para el 20% dicho aspecto se encontraría en un nivel regular. Dicho hallazgo se debería a que la mayoría consideraría que existe un ambiente apto para el desarrollo de sus funciones, los equipos adecuados, y una buena infraestructura.
4. finalmente, respecto a la autonomía en el trabajo que se desarrolla en la Óptica Visión Lents, se pudo conocer que, para el 60% de los trabajadores la autonomía en el trabajo es mala, para el 30% es regular, y para el 10% es buena. Dicho hallazgo se debería a que considerarían que solo a veces poseen la libertad para tomar decisiones, y por lo general tienen que consultar para poder desarrollar sus funciones.

Conclusión general

Por lo tanto, de acuerdo a los resultados evidenciados respecto a la Micro y Pequeña empresa óptica Visión Lents S.R.L del distrito de Ayacucho, el 70% de los trabajadores consideraría que existe un clima organizacional regular en la empresa, el 20% considera un clima malo y el 10% indicaría que es bueno. Por lo tanto se podría decir que el clima organizacional es regular, que requiere ser mejorado, sino por lo contrario perjudicaría al cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa.

Aspectos complementarios

Recomendaciones

Optimizar la información entre los trabajadores de las áreas con que cuenta la Micro y Pequeña Empresa Óptica Visión Lents S.R.L del Distrito de Ayacucho, esto debido a diferencia en la percepción respecto al clima organizacional evidenciados, esto conllevaría a que todos los trabajadores de la empresa estén encaminados bajo las mismas políticas de la empresa.

- A los propietarios, realizar capacitaciones que permitan al trabajador conocer sus debilidades y fortalezas, asimismo, hacer conocer la visión y misión de la empresa, con la finalidad de que el trabajador contribuya a lograr los objetivos de la empresa.
- A los propietarios, mejorar los canales de comunicación entre las distintas áreas de trabajo de la empresa, asimismo, otorgar reconocimientos a las áreas de trabajo.
- A los propietarios, implementar sistemas informáticos que permitan registrar los materiales de trabajo, los ingresos y gastos, con la finalidad de tener información real y ello permitirá tomar decisiones oportunas.
- Finalmente, a los propietarios se recomienda evaluar el otorgamiento de autonomía al trabajador para que pueda tomar decisiones, ya que ello permitirá que cumpla sus actividades y se sienta comprometido con las actividades encomendadas.

- Finalmente, se logró identificar la anatomía en el trabajo, se evidencia que existe poca libertad para tomar decisiones en las actividades que viene realizando los trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Beltrán, D., & Téllez, G. (2017). *Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia)*. Colombia: Revista médica Vet Zoot.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Pearson.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid.
- Cabrera, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Lima: Universidad ESAN.
- Calderón, S. (2016). *Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chacón, V. (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*. Zacapa: Universidad Rafael Landívar.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago: Ril.
- Dioses, P. (2018). *Clima organizacional percibido por los trabajadores de la empresa textil Almeriz S.A., Lima, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Gan, F., & Trigine, J. (2012). *Clima laboral*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiZzMaLsbLkAhVFqlkKHbq0AO8Q6AEIMjAB#v=onepage&q&f=false>
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Colombia: Universidad del Valle.
- Group, H. (marzo de 2014). *Portafolio*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088>
- Guerra, N. (2019). *Propuesta del manejo del clima organizacional en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro gimnasios, Distrito de Ayacucho, 2019*. Ayacucho: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2015). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Recuperado el 24 de Enero de 2020, de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Maish. (21 de Enero de 2019). *SUMITEMP*. Recuperado el 24 de Enero de 2020, de SUMITEMP: <https://sumitemp.com/2020/01/21/importancia-del-clima-organizacional/>
- Meza, B. (2017). *Clima organizacional en su entorno*. Puebla: Universidad de la Américas - Puebla.

- Michelli, J. (12 de Octubre de 2019). *Rpp Noticias*. Recuperado el 24 de Enero de 2020, de Rpp Noticias: <https://rpp.pe/peru/actualidad/el-buen-trato-al-trabajador-beneficia-a-la-empresa-explica-experto-noticia-214994>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado el 28 de Octubre de 2019
- Oliver, J. (2014). *Administración de Recursos humanos. Desarrollo Tecnológico de Negocios SC*. Desarrollo Tecnológico de Negocios SC.
- Orbegoso, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión. *Revista Psicológica*, 347-362.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Paredes, J. (6 de Octubre de 2017). *Pasión por el derecho*. Recuperado el 24 de Enero de 2020, de Pasión por el derecho: <https://legis.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Pimienta, J., De la Orden, A., & Duarte, A. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Ros, J. (2016). *Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Sánchez, T. (2019). *Propuesta del manejo del clima laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro salones de belleza, distrito Ayacucho, 2019*. Ayacucho: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.

- SEGOB. (30 de Julio de 2016). *Como vamos la paz*. Obtenido de Como vamos la paz:
<https://www.comovamoslapaz.org/que-es-la-igualdad-de-oportunidades-laborales/>
- Supo, J. (2018). *Seminario de Investigación Para la Producción Científica*. Arequipa.
- Unión General de Trabajadores. (2012). *Condiciones de trabajo*. Mataró: Unión General de Trabajadores.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Velásquez, A., & Rey, N. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Viloria, J., Pertúz, S., Daza, A., & Pedraza, L. (2016). *Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud*. Colombia: Revista Cubana de Salud Pública.

Anexos

Anexo N° 1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2019											
	DIC		ENE			FEB			MAR			ABR
	16	30	14	21	28	14	18	25	03	10	15	04
INICIO DE CLASES	x											
ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN		x										
RECOJO DE DATOS			X									
PROCESAMIENTO DE DATOS				x								
ANÁLISIS DE DATOS					x							
ELABORACIÓN DE INFORME DE INVESTIGACIÓN						X						
ELABORACIÓN DE ARTICULO CIENTÍFICO							x					
PRE BANCA								x				
LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES									x			
SUSTENTACIÓN										x		
TÉRMINO DE CLASE											x	
TÉRMINO DE CLASE												x

Anexo N° 2. Presupuesto

Cant.	Unid. de medida	Descripción	Costo unitario	Costo total (s/.)
		Planificación de la Ejecución		
		MATERIALES DE ESCRITORIO		121.00
1	Millares	Papel bond A-4	18.00	18.00
1	Ciento	Folder tamaño A-4	8.00	8.00
1	Ciento	Sobre manila tamaño A-4	8.00	8.00
1	Unidad	Perforador	12.00	12.00
1	Caja	Grapas	6.00	6.00
1	Caja	Lapiceros	8.00	8.00
1	Unidad	Engrapador	13.00	13.00
1	Caja	Lápiz	6.00	6.00
2	Unidad	Tajador de mesa	2.00	4.00
2	Unidad	Corrector Líquido	4.00	4.00
2	Unidad	Borrador	2.00	4.00
1	Unidad	USB 16gb	28.00	28.00
1	Unidad	Resaltador	2.00	2.00
		SERVICIOS		3722.00
4	Meses	Taller de tesis	700.00	2800.00
6	Unidad	Anillados	2.00	12.00
4	Meses	Internet	45.00	180.00
4	Meses	Asesoramiento Externo	700.00	700.00
10	Pasajes	Movilidad local ida y vuelta a la Óptica Visión Lents S.R.L. y puntos de investigación	3.00	30.00

Anexo N° 3. Instrumento de Evaluación



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ÓPTICAS: CASO ÓPTICAS VISION LENTS S.R.L. DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020

Se solicita su colaboración respondiendo con plena sinceridad el presente cuestionario, siendo el presente de carácter anónimo.

I. Generalidades

1. Edad
 - a) 18 – 25 años
 - b) 26 – 40 años
 - c) 41 a mas
2. Género
 - a). femenino
 - b). Masculino

II. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

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

N.º	INTERROGANTES	ESCALA				
Variable: Clima organizacional						
Indicador: Compañerismo						
1	¿Usted cree que hay compañerismo en la empresa?	1	2	3	4	5
2	¿Usted forma relaciones de amistad con los trabajadores de la empresa?	1	2	3	4	5
Indicador: Identificación						
3	¿Usted se siente identificado con la empresa?	1	2	3	4	5
4	¿Usted observa que la empresa demuestra interés en sus trabajadores?	1	2	3	4	5
Indicador: Buen trato						
5	¿Usted observa que la empresa trata bien a sus trabajadores?	1	2	3	4	5
6	¿Usted se siente importante por el buen trato que realiza la empresa?	1	2	3	4	5

Indicador: Apoyo						
7	¿Usted observa que existe comunicación y compromiso entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
8	¿Usted observa que se realizan trabajos en equipo en la empresa?	1	2	3	4	5
Indicador: Igualdad en trato						
9	¿Usted observa que hay igualdad de oportunidades en la empresa?	1	2	3	4	5
10	¿La empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores?	1	2	3	4	5
Indicador: Infraestructura adecuada						
11	¿Usted observa que el ambiente de trabajo que da la empresa es apto?	1	2	3	4	5
12	¿La infraestructura de trabajo es saludable?	1	2	3	4	5
Indicador: Disponibilidad de equipo						
13	¿La empresa provee los equipos necesarios para la realización de las funciones?	1	2	3	4	5
14	¿La empresa tiene disponibilidad de equipos para el uso de todos sus trabajadores?	1	2	3	4	5
Indicador: Libertad de accionar						
15	¿Usted observa que la empresa da la libertad de tomar decisiones al trabajador?	1	2	3	4	5
16	¿La empresa da libertad a los trabajadores para realizar sus funciones de la manera que deseen?	1	2	3	4	5

Anexo N° 4. Confiabilidad del instrumento de investigación

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
ítem01	60,70	48,233	,916	,885
ítem02	61,20	46,622	,815	,890
ítem03	60,60	50,933	,754	,892
ítem04	60,70	54,900	,459	,903
ítem05	60,60	55,822	,587	,900
ítem06	60,80	50,178	,820	,890
ítem07	60,10	54,544	,827	,894
ítem08	60,90	55,656	,537	,901
ítem09	61,10	57,433	,302	,907
ítem10	60,00	57,556	,455	,903
ítem11	60,00	57,111	,517	,902
ítem12	60,30	54,678	,460	,904
ítem13	60,30	54,011	,644	,897
ítem14	60,50	57,833	,222	,911
ítem15	61,60	54,489	,559	,900
ítem16	61,10	54,989	,544	,900

Anexo N° 5. Matriz de validación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN									
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN									
TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ÓPTICAS, CASO: ÓPTICAS VISION LENTS S.R.L DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020									
AUTOR: BR. ELADIO AYALA YANCCE									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTO									
Orden	Preguntas	Criterio de evaluación							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción ?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Compañerismo								
1	¿Usted cree que hay compañerismo en la empresa?								
2	¿Usted forma relaciones de amistad con los trabajadores de la empresa?								
	Identificación								
3	¿Usted se siente identificado con la empresa?								
4	¿Usted observa que la empresa demuestra interés en sus trabajadores?								
	Buen trato								
5	¿Usted observa que la empresa trata bien a sus trabajadores?								
6	¿Usted se siente importante por el buen trato que realiza la empresa?								
	Apoyo								
7	¿Usted observa que existe comunicación y compromiso entre los trabajadores?								
8	¿Usted observa que se realizan trabajos en equipo en la empresa?								
	Igualdad en trato								
9	¿Usted observa que hay igualdad de oportunidades en la empresa?								
10	¿La empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores?								
	Infraestructura adecuada								

11	¿Usted observa que el ambiente de trabajo que da la empresa es apto?								
12	¿La infraestructura de trabajo es saludable?								
	Disponibilidad de equipo								
13	¿La empresa provee los equipos necesarios para la realización de las funciones?								
14	¿La empresa tiene disponibilidad de equipos para el uso de todos sus trabajadores?								
	Libertad de accionar								
15	¿Usted observa que la empresa da la libertad de tomar decisiones al trabajador?								
16	¿La empresa da libertad a los trabajadores para realizar sus funciones de la manera que deseen?								

Anexo N° 6. Constancia de validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo David Balvín Ramírez

Identificado con el número de DNI. N° 09883224, licenciado en Administración docente de UAF

Con CANET DE COLEGIADO N° 09971, por medio del presente hago constar que he revisado con fines de validación el proyecto de tesis denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ÓPTICAS, CASO: ÓPTICAS VISION LENTS S.R.L DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020" que fue elaborado por el Bachiller en Administración Ayala yancee, Eladio con DNI. N° para obtener el título de licenciatura.

OBSERVACIONES:.....

.....

.....

.....

Ayacucho 20 de Febrero del 2020

DAVID BALVIN RAMIREZ
LIC. ADMINISTRACIÓN
CLAD: 09971

DNI. N° 09883224

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTO

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN									
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN									
TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ÓPTICAS, CASO: ÓPTICAS VISION LENTS S.R.L DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2020									
AUTOR: BR. ELADIO AYALA YANCCE									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTO									
Orden	Preguntas	Criterio de evaluación							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Compañerismo								
1	¿Usted cree que hay compañerismo en la empresa?	X			X	X			X
2	¿Usted forma relaciones de amistad con los trabajadores de la empresa?	X			X	X			X
	Identificación								
3	¿Usted se siente identificado con la empresa?	X			X	X			X
4	¿Usted observa que la empresa demuestra interés en sus trabajadores?	X			X	X			X
	Buen trato								
5	¿Usted observa que la empresa trata bien a sus trabajadores?	X			X	X			X
6	¿Usted se siente importante por el buen trato que realiza la empresa?	X			X	X			X
	Apoyo								

7	¿Usted observa que existe comunicación y compromiso entre los trabajadores?	X			X	X				X
8	¿Usted observa que se realizan trabajos en equipo en la empresa?	X			X	X				X
Igualdad en trato										
9	¿Usted observa que hay igualdad de oportunidades en la empresa?	X			X	X				X
10	¿La empresa respeta los derechos laborales de los trabajadores?	X			X	X				X
Infraestructura adecuada										
11	¿Usted observa que el ambiente de trabajo que da la empresa son aptas?	X			X	X				X
12	¿La infraestructura de trabajo es saludable?	X			X	X				X
Disponibilidad de equipo										
13	¿La empresa provee los equipos necesarios para la realización de las funciones?	X			X	X				X
14	¿La empresa tiene disponibilidad de equipos para el uso de todos sus trabajadores?	X			X	X				X
Libertad de accionar										
15	¿Usted observa que la empresa da la libertad de tomar decisiones al trabajador?	X			X	X				X
16	¿La empresa da libertad a los trabajadores para realizar sus funciones de la manera que deseen?	X			X	X				X


 DAVID BALVIN RAMIREZ
 C. ADMINISTRACIÓN
 CLAD: 09971

Anexo N° 7. Autorización

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

SEÑOR: GERENTE DE LA EMPRESA ÓPTICAS VISIÓN LENTS S.R.L

Yo, Eladio Ayala Yancce identificado con DNI N° 46240285, domiciliado en Asociación Unión Acuchimay Mz "Q" Lt "11" del Distrito de San Juan Bautista Ayacucho. Ante Ud. me presento y expongo:

Que teniendo la necesidad de realizar una tesis para la obtención del título profesional en administración, solicito a su digna persona para mi permita realizar un estudio de investigación en su empresa, brindándome las facilidades para aplicar los instrumentos de recolección de datos (ficha de observación y las encuestas) a los colaboradores que laboran en su empresa, estando estos bajo confidencialidad y siendo utilizado solo y exclusivamente para la investigación, que como resultado la elaboración de una propuesta de aplicación del tema de estudio (Clima Organizacional), que será en beneficio de su empresa.

POR LO TANTO:

Ruego a usted acceder mi petición.

Ayacucho, 20 de febrero de 2020

Recibido
20/02/20

Roxana Navarro
Gerente
DNI 90488397

ELADIO AYALA YANCCE

DNI N°46240285

Anexo N° 8. Fotografía





Anexo N° 9. Turnitin

CLIMA ORGANIZACIONAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo