

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE INGENIERÍA**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA  
INDUSTRIAL**



**Desarrollo empresarial y clima institucional en la empresa  
Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.**

**Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial**

**Autores:**

**Juarez Atocha, Jullissa Miranick**

**Asesor - Código ORCID**

**Angeles Morales, Julio César - 0000-0002-7470-8154**

**Piura – Perú**

**2023**

## Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras clave.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	1
Metodología.....	24
Resultados.....	29
Análisis y Discusión.....	50
Conclusiones.....	54
Recomendaciones.....	55
Referencias bibliográficas.....	57
Anexos.....	62

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de Desarrollo empresarial en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.....	29
Tabla 2. Nivel de las dimensiones del Desarrollo empresarial en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.....	32
Tabla 3. Nivel de Clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.....	35
Tabla 4. Nivel de las dimensiones autonomía, cohesión, confianza y presión del Clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.....	37
Tabla 5. Nivel de las dimensiones apoyo, reconocimiento, equidad e innovación del Clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.....	37
Tabla 6. Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial y el clima institucional.....	43
Tabla 7. Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial, dimensión competitividad y el clima institucional.....	44
Tabla 8. Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial, dimensión mercado y el clima institucional.....	46
Tabla 9. Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial, dimensión formalidad y el clima institucional.....	47
Tabla 10. Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial, dimensión tecnología y el clima institucional.....	48

## Índice de figuras

<i>Figura 1</i>	<i>Nivel de Desarrollo empresarial en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>30</i>
<i>Figura 2</i>	<i>Nivel de Desarrollo empresarial, dimensión competitividad, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>33</i>
<i>Figura 3</i>	<i>Nivel de Desarrollo empresarial, dimensión mercado, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>34</i>
<i>Figura 4</i>	<i>Nivel de Desarrollo empresarial, dimensión formalidad, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>34</i>
<i>Figura 5</i>	<i>Nivel de Desarrollo empresarial, dimensión tecnología, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>35</i>
<i>Figura 6</i>	<i>Nivel de Clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>36</i>
<i>Figura 7</i>	<i>Nivel de Clima institucional, dimensión autonomía, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>38</i>
<i>Figura 8</i>	<i>Nivel de Clima institucional, dimensión cohesión, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>38</i>
<i>Figura 9</i>	<i>Nivel de Clima institucional, dimensión confianza, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>39</i>
<i>Figura 10</i>	<i>Nivel de Clima institucional, dimensión presión, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>39</i>
<i>Figura 11</i>	<i>Nivel de Clima institucional, dimensión apoyo, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>40</i>
<i>Figura 12</i>	<i>Nivel de Clima institucional, dimensión reconocimiento, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>40</i>
<i>Figura 13</i>	<i>Nivel de Clima institucional, dimensión equidad, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>41</i>
<i>Figura 14</i>	<i>Nivel de Clima institucional, dimensión innovación, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</i>	<i>41</i>

### Palabras clave

<b>Tema</b>	<b>Clima institucional</b>
<b>Especialidad</b>	<b>Desarrollo empresarial</b>

<b>Topic</b>	<b>Institutional climate</b>
<b>Specialty</b>	<b>Business development</b>

### Línea de investigación

Línea de Programa	<b>Desarrollo e innovación de procesos</b>
Área	<b>ingeniería y tecnología</b>
Sub área	<b>otras ingenierías y tecnologías</b>
Disciplina	<b>ingeniería industrial</b>

## Constancia de originalidad

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

## HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Desarrollo empresarial y clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.**" del (a) estudiante: **JUAREZ ATOCHA JULLISSA MIRANICK**, identificado(a) con Código N° **2116100830**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **23%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 28 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **Título**

**Desarrollo empresarial y clima institucional en la  
empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.**

## Resumen

El objetivo de este estudio fue conocer la correlación entre el clima institucional y el desarrollo empresarial en Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023. La misma que opera una planta de congelamiento que facilita el procesamiento de recursos hidrobiológicos. Su planta industrial está ubicada en Mz. I, Lts. 7-11. Zona Industrial I, distrito y provincia de Sullana, departamento de Piura. El estudio tuvo como objetivo generar recomendaciones que puedan potenciar el desarrollo empresarial de la organización.

El esfuerzo investigativo se apegó a un paradigma básico, relacional y utilizó un diseño correlacional, transversal y no experimental. El objetivo de este estudio fue investigar la correlación entre el clima institucional y el desarrollo empresarial en Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023. La población fue finita, ya que se consideraron a los 201 trabajadores de la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, que correspondían al total de trabajadores de la misma. La muestra quedó establecida con los 164 trabajadores de planta, a los cuales se les aplicaron dos encuestas, lo cual sirvió para medir las variables de Desarrollo empresarial y el clima institucional.

Se determinó la relación entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, el coeficiente de correlación de Spearman entre desarrollo empresarial y clima institucional es de 0.673, lo cual indica una correlación positiva moderada entre estas dos variables. Por ello se puede mantener que hay relación entre el nivel de Desarrollo empresarial y el clima institucional.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the correlation between institutional climate and business development in Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023. This company operates a freezing plant that facilitates the processing of hydrobiological resources. Its industrial plant is located in Mz. I, Lts. 7-11. Zona Industrial I, district and province of Sullana, department of Piura. The objective of the study was to generate recommendations that could enhance the business development of the organization.

The research effort adhered to a basic, relational paradigm and used a correlational, cross-sectional and non-experimental design. The objective of this study was to investigate the correlation between institutional climate and business development in Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023. The population was finite, since it considered the 201 workers of the company Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, which corresponded to the total number of workers in the company. The sample was established with the 164 plant workers, to whom two surveys were applied, which served to measure the variables of business development and institutional climate.

The relationship between business development and institutional climate in the company Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023 was determined. The Spearman correlation coefficient between business development and institutional climate is 0.673, which indicates a moderate positive correlation between these two variables. Therefore, it can be maintained that there is a relationship between the level of business development and institutional climate.

## **Introducción**

El siguiente contexto fue considerado durante la formulación de este estudio:

El objetivo de este estudio realizado por Llontop (2022) fue conocer la correlación existente entre el desarrollo empresarial y la gestión administrativa dentro de un grupo de construcción. Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología correlacional para evaluar el grado de asociación entre las variables investigadas. Para alcanzar este objetivo se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño transeccional no experimental. La muestra y la población estaban compuestas por treinta personas, entre personal técnico y administrativo, elegidas mediante un muestreo no probabilístico. Para recoger los datos se utilizó la metodología de la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario. Tres especialistas evaluaron el instrumento para determinar su validez; los coeficientes de fiabilidad de la Variable 1: Gestión administrativa y de la Variable 2: Desarrollo empresarial fueron de 0,930 y 0,945, respectivamente. Los resultados indicaron un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,764 para un valor de significación (Sig.) de 0,000, ambos por debajo del umbral de 0,01. Estos valores confirman la existencia de una correlación entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. A partir de los resultados, se identificó una correlación positiva robusta entre la variable Gestión Administrativa y Desarrollo Empresarial, como lo demuestra el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) de 0,5836.

El estudio realizado por Montes (2022) examina el impacto de la gestión empresarial en el desarrollo sostenible de las Cooperativas Agrarias de Café de 2017 a 2020. Este estudio empleó una metodología cuantitativa, bivariada, descriptiva, transversal, correlacional y aplicada. Se administró un instrumento compuesto por 54 preguntas a 67 participantes, entre miembros directivos, gerentes y jefes de línea

de las cooperativas objeto de la investigación. El estudio confirmó la hipótesis general de que el gobierno corporativo tiene un impacto positivo (Rho de Spearman: 0,804) en el desarrollo sostenible de las Cooperativas Agrarias de Café de la provincia de San Ignacio del 2017 al 2020. Para que este desarrollo sostenible se realice, se determinó que la planificación, la organización, la integración del personal, la gestión y el control son los cinco componentes esenciales. Como resultado, se puede concluir que, bajo una gestión profesional, el modelo cooperativo facilita el progreso en los siguientes tres dominios primarios: social, económico y ambiental.

Yarlequé (2022) realizó una investigación para explorar la correlación entre la gestión estratégica y el clima laboral en una asociación de desarrollo empresarial ubicada en Andahuaylas, Apurímac, en el año 2021. Mediante el empleo de una metodología cuantitativa y práctica, se implementó un diseño de investigación no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 31 empleados de la organización, abarcando a cada uno de ellos de manera integral. Los datos se recogieron mediante dos cuestionarios, cada uno de ellos con 25 elementos. Los cuestionarios se sometieron al juicio de expertos para su validación. Tras la realización de una prueba piloto, los coeficientes alfa de Cronbach para la fiabilidad de los cuestionarios evaluaron la variable de gestión estratégica en 0,877 y la variable de clima laboral en 0,931. Dada la distribución no normal de los datos, se aplicó la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación Rho de Spearman. En consonancia con el objetivo perseguido, los resultados revelaron que el 32,3% de los encuestados poseía una competencia alta en gestión estratégica, mientras que el 67,7% mostraba una competencia media. En cuanto al entorno laboral, el 22,58% de los participantes lo calificó de medio, mientras que el 77,42% lo calificó de alto. Los resultados sugieren que existe una correlación moderada y estadísticamente significativa entre la gestión estratégica y el entorno laboral.

En 2021, Quispe (2022) realizó una investigación en Lima con el objetivo general de investigar la presencia de una correlación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones. El estudio empleó una metodología cuantitativa y tuvo un carácter aplicado. Se implementó el enfoque Hipotético-Deductivo en el nivel correlacional de análisis. El diseño de investigación empleado fue correlacional, transversal y no experimental. La investigación incorporó a toda la población; sin embargo, al emplear los criterios de exclusión adecuados, se retuvo un subconjunto de 22 empleados de la empresa, lo que indica que la muestra era representativa del censo. Para recoger los datos se empleó la metodología de encuesta y se utilizaron dos cuestionarios. Los dos fueron la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC y la Escala de Clima Laboral CL-SPC. La prueba estadística utilizada para determinar la correlación entre las variables fue el análisis de correlación de Spearman. Los resultados del estudio revelaron una asociación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en la empresa de telecomunicaciones mencionada. Además, se descubrieron asociaciones notables entre los empleados que componen la población objetivo y las dimensiones de clima organizacional de autorrealización, compromiso laboral, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo, y su satisfacción laboral.

En 2019, Sánchez (2020) emprendió un estudio con el objetivo general de establecer una correlación entre el clima laboral y la productividad dentro de una organización de mensajería. Utilizó teorías actuales, con la variable clima laboral fundamentada en la teoría de Chiavenato (2009) y la variable productividad fundamentada en la teoría de Robbins & Judge (2009). El estudio se basó en un diseño no experimental y un marco de investigación correlacional. La muestra del estudio estuvo compuesta por 39 empleados, que fue también el tamaño de la población. La metodología utilizada para la recogida de datos fue una encuesta en la que se utilizó un cuestionario como instrumento. El análisis estadístico arrojó los

siguientes resultados: El coeficiente de correlación de Pearson calculó un valor de 0,760, lo que significa una fuerte correlación positiva. Además, se obtuvo un valor p de 0,000 (valor  $p \leq 0,05$ ). El resultado fue la aceptación de la hipótesis alternativa en lugar de la hipótesis nula, lo que sugiere que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la productividad en NSP Courier en 2019.

Rentería (2022) emprendió un estudio con el objetivo principal de investigar la correlación entre el clima organizacional y la comunicación interna en una empresa situada en el Distrito de Castilla-Pura. Utilizando una metodología descriptiva correlacional y un diseño no experimental, el estudio se fundamentó en la investigación fundamental. La muestra y población de estudio estuvo compuesta por veinticinco empleados. Para la recogida de datos se utilizaron dos cuestionarios; uno contenía veinte ítems para evaluar la variable comunicación interna, y el otro treinta y cinco ítems para evaluar el clima organizacional. Los coeficientes de fiabilidad de Cronbach para estos cuestionarios fueron de 0,990 y 0,957, respectivamente. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,977 y una significación bilateral de 0,000 ( $p < 0,05$ ), respectivamente, que establecen una relación estadísticamente significativa entre el clima organizativo y la comunicación interna.

En un estudio realizado por Cunya (2021), el objetivo fue investigar la correlación entre el compromiso organizacional y el clima laboral entre los colaboradores de una empresa constructora de Piura. Utilizando un diseño correlacional, se eligieron 98 colaboradores como participantes del estudio. Se utilizaron la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Clima Laboral de Palma. Según los resultados, hubo una correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral ( $\rho = 0,246$ ;  $p < 0,05$ ). Además, se determinó una asociación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el aspecto normativo del compromiso organizativo ( $\rho = 0,246$ ;  $p < 0,05$ ). Además, se identificó una correlación entre el compromiso organizativo

y las dimensiones del clima laboral, incluida la comunicación ( $\rho = 0,253$ ;  $p < 0,05$ ), la supervisión ( $\rho = 0,225$ ;  $p < 0,05$ ) y la implicación ( $\rho = 0,241$ ;  $p < 0,05$ ).

Seminario (2021) realizó una investigación para conocer la correlación entre el desempeño laboral de los empleados de la O.N.P. de Piura en el año 2021 y el clima organizacional. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental de corte transversal. La cohorte de esta investigación estuvo conformada por 26 colaboradores. Para la obtención de datos se utilizaron cuestionarios y la Escala de Clima Laboral CL-SP. Los hallazgos revelaron que 53% de los colaboradores informaron un clima organizacional adverso, mientras que 38,5% de ellos fueron calificados con alto desempeño laboral, mientras que un grupo comparable exhibió bajo desempeño laboral. En relación con los diversos aspectos del clima organizacional, el estudio reveló que el 38,5% de los colaboradores manifestaron insatisfacción con la implicación en el trabajo, el 42,3% con la autorrealización personal, el 57,7% con la supervisión, el 42,3% con la comunicación y el 38,5% con las condiciones de trabajo. Un coeficiente de correlación de Pearson ( $\rho$ ) de 0,758 indica que existe una sólida correlación positiva entre el entorno de trabajo y el rendimiento laboral, concluye el estudio.

Hidalgo (2020) realizó un estudio para examinar la importancia del Manual de Organización y Funciones (MOF) como instrumento de gestión aplicable a empresas de todo tipo. En 2020, el objetivo de la investigación fue desarrollar un MOF para una empresa constructora de Piura. Se empleó metodología cualitativa con el fin de observar, explicar y describir la realidad. La investigación fue una instancia de investigación aplicada en la que se buscó una solución inmediata a un problema identificado por la empresa. El diseño de investigación empleado fue la teoría fundamentada, ya que exigía una investigación exhaustiva del tema. Para recabar datos, se realizaron entrevistas en profundidad a tres participantes de la organización. Los resultados indicaron que la empresa de construcción carecía de un MOF, lo que daba lugar a complicaciones internas. En resumen, se comprobó que la

presencia de esta herramienta sería ventajosa para facilitar el avance de los protocolos internos, evitar los esfuerzos redundantes y la ambigüedad a lo largo de las estructuras jerárquicas, y mejorar la coordinación y orientación del personal. No obstante, la eficacia del MOF dependerá de su correcta implantación y ejecución.

El objetivo de un estudio realizado por Madrid (2020) fue desarrollar un programa de liderazgo empresarial que empoderara a las mujeres artesanas de la provincia de Sullana, Piura. Se empleó el método de encuesta para seleccionar una muestra de 30 artesanas y se utilizó un cuestionario para recopilar datos. A partir de este análisis, se observó que las artesanas muestran de manera consistente autoeficacia respecto a sus propias capacidades y demuestran empuje, diligencia y perseverancia en sus emprendimientos a pesar de encontrar obstáculos, por lo que se considera que su nivel de progreso es medio. En resumen, se constató que, a pesar de sus capacidades, existe una deficiencia en la capacitación empresarial, un área que requiere mejoras.

#### Definición de empresa

Una sociedad es una entidad u organización legalmente reconocida que se dedica a actividades comerciales, industriales o profesionales con el propósito de producir ingresos y adquirir ventajas económicas. Pág. 25 (López-Gómez, 2019).

Una empresa puede definirse como una entidad económica que integra recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos con el fin de generar utilidades a través de la provisión de productos o servicios que atienden las demandas y deseos del mercado. Pág. 45 (Griffin, 2020).

#### Sinónimos de "empresa"

Las empresas son entidades económicas que integran recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos para fabricar o prestar servicios que satisfagan

las demandas y deseos del mercado. Al hacerlo, generan beneficios y contribuyen a la mejora de la sociedad (Daft, 2018, p. 35).

La empresa es una entidad corporativa cuyo objetivo principal es optimizar las ganancias financieras de sus accionistas mediante la generación y promoción de productos o servicios. Para lograrlo, la empresa emplea una combinación de factores y recursos productivos (Robbins y Coulter, 2019, p. 51).

#### V1. Desarrollo empresarial

El desarrollo empresarial se refiere al proceso de implementar estrategias y acciones para mejorar la competitividad, la rentabilidad y el crecimiento de una empresa a largo plazo, a través de la innovación, la gestión eficiente de recursos y la adaptación al entorno empresarial cambiante. (Barringer & Ireland, 2019, p. 37).

El desarrollo empresarial implica el conjunto de actividades y decisiones orientadas a crear y aprovechar oportunidades de negocio, identificando mercados potenciales, desarrollando productos o servicios innovadores, y estableciendo estrategias para lograr un crecimiento sostenible y rentable de la empresa." (Hisrich et al., 2020, p. 78).

El desarrollo empresarial se refiere al proceso de mejorar la capacidad productiva y competitiva de una empresa, a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y recursos, la implementación de prácticas de gestión eficientes y la búsqueda de oportunidades de mercado. (Mazzarol & Reboud, 2021, p. 56).

El desarrollo empresarial implica el fomento de la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor dentro de una organización, promoviendo la generación de ideas, la exploración de nuevos mercados y la mejora continua de los procesos, productos y servicios." (Kuratko et al., 2020, p. 92).

El desarrollo empresarial se refiere al proceso de identificar, evaluar y aprovechar oportunidades de negocio, implementando estrategias y acciones para lograr un crecimiento sostenible, la expansión a nuevos mercados y la mejora de la posición competitiva de la empresa. (Wheelen et al., 2020, p. 112).

El desarrollo empresarial abarca la capacidad de una organización para ajustarse y reaccionar eficazmente a las fluctuaciones del entorno mediante la identificación y explotación de circunstancias favorables, la mejora de la eficiencia operativa y la calidad de los productos o servicios, y el fortalecimiento de las capacidades internas de la organización. Según Hesterly y Barney (2019, p. 68).

#### Dimensiones del desarrollo empresarial

##### Competitividad

La competitividad se define como la capacidad de una organización, sector o nación para contender eficazmente en el mercado mediante la provisión de bienes y servicios que satisfagan los requisitos y expectativas de los clientes, manteniendo al mismo tiempo precios competitivos, excelencia en la calidad y eficiencia (Porter, 1990, p. 34).

Según Barney (1991), la competitividad es la capacidad de una organización para establecer y mantener una ventaja competitiva sostenible en el mercado mediante la eficiencia en la gestión de los recursos, la diferenciación de productos o servicios y la optimización de los procesos internos (p. 56).

La competitividad se define como el grado en que una organización o un sector puede competir eficazmente en el mercado internacional, superando a sus rivales en diversos aspectos como la eficiencia, la innovación, la calidad y la adaptabilidad a las fluctuaciones del entorno (Foro Económico Mundial, 2020, p. 12).

La competitividad se define como la capacidad de una empresa para generar valor económico sostenible en el mercado, a través de la creación de una propuesta de valor única, la gestión eficiente de sus recursos y la adaptación estratégica a las condiciones cambiantes del entorno (Porter, 1985, p. 73).

#### Mercado

El mercado se refiere al conjunto de compradores y vendedores que participan en el intercambio de bienes, servicios o recursos, estableciendo relaciones comerciales basadas en la oferta y la demanda" (Kotler y Armstrong, 2021, p. 45).

El mercado es el espacio donde se encuentran los compradores y vendedores, y donde se lleva a cabo el intercambio de bienes y servicios. Además, incluye el conjunto de fuerzas que afectan la demanda y la oferta, como los competidores, los clientes, los proveedores y los factores económicos y culturales (Lamb, Hair y McDaniel, 2022, p. 82).

El mercado se define como un sistema de interacción económica en el cual los compradores y vendedores realizan transacciones comerciales, determinando los precios y las cantidades de bienes y servicios intercambiados (Mankiw y Taylor, 2020, p. 112).

El mercado es un conjunto de individuos y organizaciones con necesidades o deseos, dinero para gastar y la voluntad de gastarlo, que constituyen la demanda de bienes y servicios. Además, incluye a los proveedores que ofrecen productos y servicios para satisfacer esas necesidades y deseos (Kerin et al., 2019, p. 28).

#### Formalidad

La formalidad se refiere al cumplimiento de normas, reglas y procedimientos establecidos, tanto en el ámbito legal como en el contexto organizacional, para asegurar el orden, la transparencia y la eficiencia en las actividades y relaciones (Mintzberg et al., 2011, p. 78).

La formalidad se define como el grado en que una persona o una organización se adhiere a las normas y convenciones socialmente aceptadas, en términos de comportamiento, vestimenta, lenguaje y estructura organizativa. La formalidad puede variar según el contexto cultural y el entorno empresarial (Robbins y Judge, 2018, p. 45).

La formalidad se refiere al grado en que los individuos o las organizaciones siguen reglas, normas y protocolos establecidos, mostrando un comportamiento y un estilo de comunicación respetuoso, profesional y estructurado (Nelson & Quick, 2019, p. 123).

La formalidad se define como el conjunto de prácticas, procedimientos y reglas establecidas dentro de una organización, que determinan la estructura y el funcionamiento de la misma, así como el comportamiento esperado de sus miembros en términos de vestimenta, lenguaje, etiqueta y protocolo (Schein, 2010, p. 56).

La formalidad se refiere al grado en que una comunicación, un documento o un proceso sigue un formato estándar y se ajusta a las convenciones y reglas establecidas. La formalidad puede variar desde una comunicación altamente estructurada y protocolar hasta una comunicación más informal y flexible (Cheney et al., 2014, p. 89).

La formalidad se define como el nivel de rigidez y estandarización en las prácticas y procedimientos organizacionales, donde se espera que los miembros sigan reglas y protocolos predefinidos, manteniendo un comportamiento profesional, respetuoso y acorde a las normas establecidas (Robbins & Coulter, 2017, p. 234).

## Tecnología

La tecnología abarca una amplia gama de herramientas, procesos, conocimientos y sistemas que se emplean en el desarrollo, la fabricación y la mejora

de bienes y servicios, además de facilitar el almacenamiento, el procesamiento y la comunicación de la información (Turban et al., 2020, p. 17).

La aplicación de la ciencia y la ingeniería para resolver problemas prácticos y mejorar la calidad de vida produce tecnología. Se incluyen los artefactos físicos y los sistemas y procesos utilizados para fabricar, distribuir y utilizar dichos artefactos (Rogers, 2003, p. 12).

La tecnología se define como el conjunto de conocimientos técnicos, científicos y prácticos utilizados para desarrollar nuevos productos, procesos o servicios, así como para mejorar los existentes. Incluye tanto los aspectos físicos, como los conocimientos teóricos y metodológicos (Dosi, 1988, p. 25).

La tecnología comprende tanto los artefactos físicos, como los conocimientos técnicos y científicos, las habilidades y las técnicas utilizadas para crear, diseñar, producir y utilizar bienes y servicios en la sociedad. Además, engloba los sistemas y las infraestructuras necesarias para su implementación y difusión (Borgmann, 2010, p. 42).

## V2. Clima institucional

### Concepto de clima institucional

Schneider, Ehrhart y Macey (2013) definen el clima institucional como el entorno psicológico y afectivo imperante en una organización, que está conformado por las percepciones, actitudes y comportamientos de sus miembros hacia la organización y su entorno.

El clima organizacional se define como el conjunto de atributos y circunstancias del lugar de trabajo que repercuten en las actitudes, la motivación y el rendimiento de los empleados. La comunicación, el liderazgo, las políticas y prácticas de recursos humanos y las relaciones interpersonales son componentes de este concepto (Patterson, Warr & West, 2004).

La percepción que todos los miembros de la organización tienen de los valores, normas y expectativas que dictan la conducta en el lugar de trabajo constituye el clima organizacional. En él influyen el compromiso, la productividad y la satisfacción de los empleados (Parker et al., 2003).

Las percepciones y creencias colectivas de los miembros de una organización sobre el carácter del entorno de trabajo, incluida la confianza, el respeto mutuo y la justicia organizativa, conforman el clima organizativo. El compromiso de los empleados y la satisfacción laboral se ven influidos por él (González-Romá et al., 2009).

## Dimensiones de clima institucional

### Autonomía

Dentro del clima organizativo, la autonomía se refiere al grado en que los miembros poseen la libertad y la autoridad para ejecutar sus tareas y tomar decisiones de forma autónoma. Este concepto denota la capacidad de los miembros del personal para ejercer la autonomía en sus tareas, participar en el proceso de toma de decisiones e influir en el clima laboral general.

Cuando se promueve la autonomía en el clima institucional, se fomenta el empoderamiento de los empleados, lo que puede tener diversos beneficios, como un mayor compromiso, motivación y satisfacción laboral. Además, la autonomía también está relacionada con la creatividad, la innovación y el desarrollo de habilidades.

Es importante destacar que la autonomía en el clima institucional puede variar entre diferentes organizaciones y contextos laborales. Algunas organizaciones pueden fomentar un alto grado de autonomía, permitiendo a los empleados tomar

decisiones y gestionar su trabajo de manera flexible, mientras que otras pueden tener estructuras más jerárquicas y limitar la autonomía de los empleados.

En resumen, la autonomía en el clima institucional se refiere a la libertad y autoridad que tienen los empleados para tomar decisiones y llevar a cabo su trabajo de manera independiente, lo cual puede influir en su motivación, satisfacción y desempeño laboral.

### Cohesión

La cohesión en el clima institucional se refiere al grado de unidad, colaboración y apoyo mutuo entre los miembros de una organización. Es la percepción de que existe un sentido de pertenencia y trabajo en equipo dentro del entorno laboral.

Cuando hay alta cohesión en el clima institucional, los empleados se sienten parte de un grupo cohesionado, donde existe confianza, apoyo y una cultura de colaboración. Se promueve la comunicación abierta, el respeto mutuo y la resolución constructiva de conflictos. Los miembros de la organización se sienten comprometidos y motivados para trabajar juntos hacia metas comunes.

La cohesión en el clima institucional puede tener varios beneficios para la organización, como un mejor rendimiento, una mayor satisfacción laboral y una mayor retención de empleados. Además, la cohesión también puede contribuir a un mejor clima psicológico, reducir el estrés laboral y promover un ambiente de trabajo positivo.

Es importante destacar que la cohesión en el clima institucional no ocurre automáticamente, sino que se construye a través de la interacción y las relaciones entre los miembros de la organización. La comunicación efectiva, el liderazgo positivo y las políticas organizacionales que fomentan la colaboración y el reconocimiento mutuo son factores clave para promover la cohesión en el clima institucional.

En resumen, la cohesión en el clima institucional se refiere al grado de unidad, colaboración y apoyo mutuo entre los miembros de una organización. Contribuye a un ambiente laboral positivo y puede tener efectos beneficiosos en el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

### Confianza

La confianza en el clima institucional se refiere a la creencia de los miembros de una organización en la integridad, la honestidad, la fiabilidad y la sinceridad de la organización en general, así como en sus líderes y compañeros de trabajo. Es la percepción de que se pueden confiar en los demás y en las acciones y decisiones que se toman dentro del entorno laboral.

Cuando existe alta confianza en el clima institucional, los empleados se sienten seguros y cómodos en su ambiente de trabajo. Se fomenta la transparencia, la comunicación abierta y la honestidad en todas las relaciones laborales. Los empleados confían en que sus líderes y compañeros actuarán de manera justa, ética y en beneficio del bienestar de todos.

La confianza en el clima institucional es fundamental para el funcionamiento eficaz de una organización. Tiene varios beneficios, como una mayor cooperación, colaboración y compromiso de los empleados. Además, la confianza también facilita la resolución de conflictos, el trabajo en equipo y la innovación.

Es importante destacar que la confianza en el clima institucional se construye a lo largo del tiempo a través de las acciones y comportamientos de los líderes y los miembros de la organización. La consistencia entre lo que se dice y lo que se hace, así como el cumplimiento de las promesas y la creación de un ambiente de apertura y apoyo, son factores clave para fomentar la confianza en el clima institucional.

En resumen, la confianza en el clima institucional se refiere a la creencia en la integridad y la fiabilidad de la organización y sus miembros. Promueve la cooperación, el compromiso y un ambiente laboral positivo.

Tenemos algunas definiciones como son las siguientes:

La confianza en el clima institucional se refiere a la creencia de los empleados en la sinceridad, la integridad y la competencia de la organización y sus miembros. Es la percepción de que se pueden confiar en las acciones, las decisiones y las promesas de la organización y de los individuos dentro de ella" (Dirks & Ferrin, 2002, p. 367).

La confianza en el clima institucional se define como la creencia de los empleados en la honestidad, la justicia y la benevolencia de la organización y sus líderes. Implica la expectativa de que los demás actuarán de manera ética, confiable y en beneficio del bienestar de todos los miembros" (Colquitt et al., 2007, p. 158).

#### Presión

La percepción del personal respecto a las exigencias y expectativas de la organización constituye la presión del clima organizativo. La carga de trabajo, los plazos estrictos, las metas y objetivos predeterminados, las políticas y normas de la organización, las relaciones interpersonales y la dinámica de poder son fuentes potenciales de esta presión.

Un clima organizativo caracterizado por una elevada presión puede provocar tensión, agotamiento y una sensación de agobio entre los empleados. Pueden encontrar dificultades para conciliar su vida profesional y personal al tiempo que hacen frente a sus obligaciones laborales. Además, la presión excesiva puede tener efectos perjudiciales en la salud mental y física, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados.

Es importante que las organizaciones gestionen adecuadamente la presión en el clima institucional y promuevan un ambiente de trabajo saludable. Esto puede incluir estrategias como la asignación adecuada de recursos, la claridad en las expectativas laborales, el apoyo y la capacitación para manejar el estrés, así como la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Es fundamental tener en cuenta que la presión en el clima institucional varía entre organizaciones y sectores, y lo que puede considerarse como una presión adecuada para algunos empleados puede ser excesiva para otros. Por lo tanto, es importante encontrar un equilibrio que promueva un rendimiento óptimo sin comprometer la salud y el bienestar de los empleados.

En resumen, la presión en el clima institucional se refiere a las demandas y expectativas percibidas por los empleados dentro de una organización. Puede tener efectos tanto positivos como negativos en el bienestar y el rendimiento de los empleados, por lo que es fundamental gestionarla adecuadamente para promover un ambiente laboral saludable.

#### Apoyo

El apoyo en el clima institucional se refiere a la percepción de los empleados de que reciben respaldo, ayuda y recursos por parte de la organización y sus miembros para cumplir con sus tareas laborales y satisfacer sus necesidades profesionales y personales.

El apoyo en el clima institucional se define como la percepción de los empleados sobre el respaldo, la asistencia y los recursos disponibles en la organización y por parte de sus compañeros y superiores para satisfacer sus necesidades laborales y personales (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986, p. 501).

#### Reconocimiento

El reconocimiento en el clima institucional se refiere a la valoración y aprecio que se brinda a los empleados por su trabajo, logros y contribuciones dentro de la organización. Implica el acto de reconocer y recompensar de manera explícita y genuina los esfuerzos y resultados positivos de los empleados.

El reconocimiento en el clima institucional se define como la expresión formal o informal de aprecio y gratitud hacia los empleados por su desempeño y contribuciones, con el propósito de fortalecer su motivación, satisfacción laboral y compromiso con la organización (Giallonardo, Wong, & Iwasiw, 2010, p. 302).

#### Equidad

La percepción de los empleados de que reciben un trato justo y equitativo dentro de la organización, incluso en la asignación de recursos y oportunidades, los procesos de toma de decisiones y la aplicación de políticas y reglamentos, se denomina equidad en el clima institucional.

Colquitt, Conlon, Wesson, Porter y Ng (2001, p. 63) definen la equidad en el clima institucional como la percepción que tienen los empleados de que se les trata de forma justa y equitativa en lo que respecta a la asignación de recompensas, recursos y oportunidades dentro de la organización, así como en la formulación y aplicación de políticas y reglamentos.

La equidad institucional se refiere al fomento de la imparcialidad y la igualdad de oportunidades en toda una organización o institución. Implica garantizar un trato imparcial y la igualdad de trato para todas las personas, independientemente de su origen, sexo, etnia, orientación sexual u otros atributos distintivos, en todas las facetas de la organización, incluidas las políticas, los procedimientos, las determinaciones y la asignación de recursos.

La equidad institucional se refiere a la promoción de la justicia y la igualdad de oportunidades dentro de una organización, garantizando que todas las personas sean tratadas de manera justa y equitativa, y teniendo en cuenta las diferencias individuales y las barreras estructurales que puedan existir (Adams, Bell, & Griffin, 2007, p. 237).

#### Innovación

La innovación en el clima institucional se refiere a la promoción y el fomento de la creatividad, la generación de nuevas ideas y la implementación de cambios y mejoras dentro de una organización. Implica crear un entorno que apoye y valore la innovación, tanto en términos de procesos y productos como en la mentalidad y actitud de los empleados.

La innovación en el clima institucional se define como la creación de un entorno que fomente y apoye la generación de nuevas ideas, la experimentación y la implementación de cambios dentro de una organización, promoviendo así la adaptabilidad, la mejora continua y la búsqueda de soluciones creativas" (Amabile, 1998, p. 1155).

La innovación laboral se refiere a la implementación de nuevas ideas, enfoques y prácticas en el ámbito del trabajo y el empleo. Consiste en buscar y aplicar soluciones creativas y mejoras en los procesos, métodos, estructuras y condiciones laborales con el objetivo de aumentar la eficiencia, la productividad, la satisfacción de los empleados y el éxito organizacional.

La innovación laboral implica la introducción y adopción de nuevas prácticas, técnicas o procesos en el ámbito laboral con el fin de mejorar la eficiencia, la calidad del trabajo, la satisfacción de los empleados y la competitividad de las organizaciones (De Spiegelaere, Van Gyes, Van Hoote gem, & Peperaer, 2016, p. 6).

Justificación científica: La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, ubicada en Sullana. Esta justificación se basa en la necesidad de comprender cómo factores internos y externos influyen en el crecimiento y éxito de las organizaciones. Además, el estudio permite generar conocimiento científico sobre la relación entre el clima institucional y el desarrollo empresarial, lo cual puede contribuir al avance del campo de la gestión empresarial.

Justificación teórica: En el ámbito teórico, esta investigación se fundamenta en diferentes enfoques y teorías relacionadas con el desarrollo empresarial y el clima institucional. Se exploran conceptos clave como el emprendimiento, la estrategia empresarial, la cultura organizacional y el clima laboral, entre otros. Al analizar y relacionar estas teorías, se busca ampliar el marco conceptual existente y proporcionar un fundamento sólido para el estudio empírico.

Justificación metodológica: En cuanto a la metodología, se implementa una estrategia cuantitativa. La recolección de datos se realizará a través de encuestas aplicadas al personal de Agropesca del Perú SAC. Mediante la aplicación de métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, se analizaron los datos cuantitativos. Este enfoque permite adquirir una comprensión integral y esclarecedora de la correlación entre el clima organizacional y el desarrollo empresarial dentro de la organización.

Justificación práctica: En el ámbito práctico, esta investigación pretende proporcionar a Agropesca del Perú SAC información relevante y aplicable para mejorar su desarrollo empresarial y fortalecer su clima institucional. Los resultados de este estudio pueden ofrecer a la organización recomendaciones específicas sobre cómo optimizar sus procesos internos, promover una cultura favorable y fomentar la participación y satisfacción de los empleados. Además, los hallazgos también pueden ser útiles para otras empresas del sector, brindando ideas y estrategias que contribuyan a su crecimiento y éxito.

Justificación social: En el ámbito social, esta investigación tiene como objetivo contribuir al desarrollo económico y social de la región de Sullana, en Perú. Al analizar los factores que influyen en el desarrollo empresarial y el clima institucional, se busca generar conocimiento que pueda ser utilizado por otras organizaciones locales para mejorar sus prácticas y resultados. Asimismo, al impulsar el crecimiento y la eficiencia de las empresas, se espera que se generen empleos de calidad y se promueva el bienestar de la comunidad. En última instancia,

la investigación busca aportar al fortalecimiento del entorno empresarial de la región y contribuir al desarrollo sostenible de la misma.

La realidad problemática de la investigación titulada "Desarrollo empresarial y clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023" se basa en la identificación de desafíos y obstáculos que la empresa enfrenta en términos de su desarrollo empresarial y el clima institucional presente en su entorno organizacional. Algunos de los problemas relevantes que motivan esta investigación son los siguientes:

Estancamiento en el desarrollo empresarial: Agropesca del Perú SAC puede enfrentar dificultades para lograr un crecimiento y desarrollo sostenibles en un entorno empresarial competitivo. Esto puede deberse a factores como limitaciones en la capacidad de innovación, falta de adaptación a los cambios en el mercado o la ausencia de una estrategia empresarial clara y efectiva.

Deterioro del clima institucional: El clima institucional en Agropesca del Perú SAC puede estar afectado por problemas como la falta de comunicación efectiva, la falta de participación de los empleados en la toma de decisiones, la falta de motivación y reconocimiento, o la presencia de conflictos y tensiones internas. Estos factores pueden generar un ambiente laboral poco saludable y perjudicar la productividad y el bienestar de los empleados.

Impacto de la cultura organizacional: La cultura organizacional existente en Agropesca del Perú SAC puede no estar alineada con los objetivos de desarrollo empresarial de la empresa. Si la cultura organizacional no promueve la innovación, la colaboración, el aprendizaje continuo y la adaptabilidad, puede obstaculizar el crecimiento de la organización y dificultar la implementación de cambios necesarios.

Escasez de recursos y capacidades: La empresa puede enfrentar limitaciones en términos de recursos financieros, tecnológicos y humanos necesarios para

impulsar su desarrollo empresarial. Además, puede carecer de las capacidades y habilidades adecuadas para enfrentar los desafíos actuales y futuros, lo que puede afectar negativamente su capacidad para competir y crecer en el mercado.

Impacto en la comunidad local: Agropesca del Perú SAC es una empresa que opera en una comunidad específica, y sus acciones y resultados pueden tener un impacto significativo en el entorno social y económico local. Un bajo desarrollo empresarial y un clima institucional negativo pueden afectar la generación de empleo, la calidad de vida de los trabajadores y la contribución general de la empresa al desarrollo sostenible de la región.

En resumen, la realidad problemática de esta investigación radica en los desafíos que Agropesca del Perú SAC enfrenta en términos de su desarrollo empresarial y el clima institucional presente en la organización. Estos problemas pueden obstaculizar el crecimiento, la eficiencia y el bienestar de la empresa, así como su impacto en la comunidad local. Mediante esta investigación, se busca identificar y comprender estos problemas para proponer soluciones efectivas que impulsen el desarrollo empresarial y promuevan un clima institucional favorable en Agropesca del Perú SAC.

Es por ello que se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023?

Por lo consiguiente se presenta la siguiente conceptualización y operacionalización de las variables de investigación:

**Variable:** Desarrollo empresarial.

**Definición conceptual:** El desarrollo empresarial se refiere al proceso de mejorar la capacidad productiva y competitiva de una empresa, a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y recursos, la implementación de

prácticas de gestión eficientes y la búsqueda de oportunidades de mercado. (Mazzarol & Reboud, 2021, p. 56).

**Definición operacional:** Es la cuantificación y evaluación del nivel de desarrollo empresarial en términos de competitividad, mercado, formalidad y tecnología. Al utilizar estos indicadores, se puede realizar un seguimiento objetivo del progreso de la empresa en cada una de estas dimensiones y tomar decisiones informadas para impulsar su desarrollo empresarial.

**Variable:** Clima institucional.

**Definición conceptual:** Clima institucional como el ambiente psicológico y emocional que prevalece en una organización, influenciado por las percepciones, actitudes y comportamientos de los miembros hacia la organización y su entorno (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013).

**Definición operacional:** Es la percepción colectiva de los empleados sobre las características del entorno de trabajo, considerando las dimensiones de autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Al utilizar estos indicadores, se puede realizar un seguimiento objetivo del clima organizacional y tomar medidas para mejorar las dimensiones clave que influyen en el clima institucional de la organización.

Además, en la presente investigación se plantea la siguiente hipótesis:

Existe una relación significativa entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

Asimismo, la presente investigación está compuesta por el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

Asimismo, los objetivos específicos, quedaron establecidos de la siguiente manera:

Determinar la relación entre la competitividad y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

Determinar la relación entre el Mercado y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

Determinar la relación entre la formalidad y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

Determinar la relación entre la tecnología y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

## Metodología

### Tipo de investigación

#### Según su finalidad

La investigación fue de tipo básica porque estuvo orientada a buscar posibles soluciones a fin de determinar cuál es la relación entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, con el fin de establecer propuestas que pudieran mejorar el clima institucional y por lo tanto el Desarrollo empresarial si estuvieran asociados.

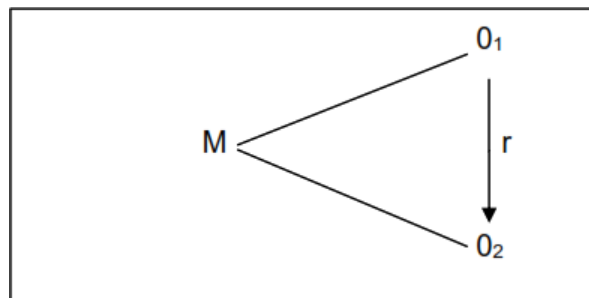
#### Según su alcance

La investigación fue de tipo relacional porque se realizó para determinar la asociación entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, con el fin de establecer propuestas que pudieran mejorar el clima institucional y por lo tanto el Desarrollo empresarial si estuvieran asociados.

### Diseño de investigación

El estudio de investigación emplea un diseño transversal descriptivo, correlacional y no experimental. Establecer la relación entre las variables desarrollo empresarial y clima institucional es el objetivo de esta forma de investigación.

Diagramáticamente, este diseño se representa mediante:



*Figura 1 Diseño Correlacional de la Investigación*

Donde:

M= Personal que labora en la Empresa

O<sub>1</sub>=Medición de la variable desarrollo empresarial

O<sub>2</sub>= Medición de la variable clima institucional

r= Grado de asociación entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional

## **Población - Muestra**

### **Población**

La población se refiere al conjunto de elementos de los que se derivan los resultados de la investigación. Es importante señalar que estos resultados están limitados en el tiempo y el espacio, y poseen características específicas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Áreas	Cantidad
Gerencias y jefaturas	05
Personal administrativo	09
Vigilancia y seguridad	8
Mantenimiento y cámaras	13
Sub total (Personal administrativo)	35
Fileteo	30
Codificación	4
Recepción	5
Lavado	25

Envasado	36
Empaque	12
Tunel	1
Saneamiento	30
Supervisores	15
Cocinado	6
Sub total (Personal de planta)	164
Total general	201

En el presente caso, la población estuvo constituida por 201 trabajadores de la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, que corresponden al total de trabajadores de la misma.

### **Muestra**

La muestra es pertinente, ya que comprende los componentes esenciales necesarios para extrapolar las conclusiones a toda la población investigada. Esto se sustenta en los hallazgos de Hernández, Fernández y Baptista (2014). La muestra del estudio estuvo conformada por 164 trabajadores de la planta de Agropesca del Perú SAC ubicada en Sullana en el año 2023.

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

La investigación recurrió a la encuesta. El objetivo de esta metodología es recoger los puntos de vista de un subconjunto específico de la población sobre un tema concreto que se está investigando. La metodología de la encuesta se aplicó para evaluar tanto el desarrollo empresarial como el clima institucional.

### **Instrumentos de Investigación**

El instrumento que se utiliza para recoger directamente la información de las variables de estudio, fue el cuestionario.

La evaluación del instrumento, se realizará según los siguientes baremos:

Para la variable: Desarrollo empresarial

Valores	Variable 1	D1	D2	D3	D4
Bajo	[23 - 53]	[9 - 21]	[4 - 9]	[6 - 13]	[4 - 9]
Regular	[54 - 84]	[22 - 33]	[10 - 15]	[14 - 21]	[10 - 15]
Alto	[85 - 115]	[34 - 45]	[16 - 20]	[22 - 30]	[16 - 20]

Para la variable: Clima institucional

Valores	Variable 2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
Malo	[40 - 92]	[5 - 11]	[5 - 11]	[5 - 11]	[5 - 11]	[5 - 11]	[5 - 11]	[5 - 11]	[5 - 11]
Regular	[93 - 145]	[12 - 18]	[12 - 18]	[12 - 18]	[12 - 18]	[12 - 18]	[12 - 18]	[12 - 18]	[12 - 18]
Bueno	[146 - 200]	[19 - 25]	[19 - 25]	[19 - 25]	[19 - 25]	[19 - 25]	[19 - 25]	[19 - 25]	[19 - 25]

### **Procesamiento y análisis de la información.**

El trabajo de investigación consistió únicamente en el análisis de los datos recogidos, para lo cual se distribuyeron encuestas a los empleados de Agropesca del Perú SAC, Sullana.

Se utilizaron hojas de cálculo en Excel para compilar los datos recogidos.

Los resultados se presentaron en tablas de distribución porcentual de las dimensiones de las variables acompañadas de los correspondientes gráficos y

análisis mediante estadística descriptiva; ejemplos de tales medidas estadísticas son la media aritmética, la varianza y la desviación estándar.

Se contrastó la hipótesis utilizando un estadístico que permita establecer la asociación de ambas variables, el estadístico a utilizar fue elegido teniendo en cuenta la distribución de los datos y el tipo de variables.

## Resultados

El objetivo de este estudio fue conocer la correlación entre el clima institucional y el desarrollo empresarial en Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023. Agropesca del Perú SAC opera una planta de congelamiento que facilita el procesamiento de recursos hidrobiológicos. Su planta industrial está ubicada en Mz. I, Lts. 7-11. Zona Industrial I, distrito y provincia de Sullana, departamento de Piura. El estudio tuvo como objetivo generar recomendaciones que puedan potenciar el desarrollo empresarial de la organización.

### Análisis descriptivo

A continuación, se presentan los resultados descriptivos por cada variable y sus dimensiones:

Tabla 1

*Nivel de Desarrollo empresarial en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	15.9	15.9	15.9
	Regular	85	51.8	51.8	67.7
	Alto	53	32.3	32.3	100.0
	Total	164	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la aplicación del cuestionario

La Tabla 1 muestra el nivel de desarrollo empresarial en la empresa Agropesca del Perú SAC, ubicada en Sullana, durante el año 2023. La tabla presenta los datos en términos de frecuencia, porcentaje, porcentaje válido y porcentaje acumulado.

En la columna "Frecuencia", se muestra el número de veces que se observó cada nivel de desarrollo empresarial en la empresa. En este caso, se observaron 26 casos con un nivel bajo, 85 casos con un nivel regular y 53 casos con un nivel alto.

La columna "Porcentaje" indica el porcentaje de casos que representa cada nivel de desarrollo empresarial con respecto al total. El nivel bajo representa el 15.9% del total, el nivel regular representa el 51.8% y el nivel alto representa el 32.3%.

El porcentaje válido se refiere al porcentaje de casos que representa cada nivel de desarrollo empresarial en relación con el total de casos válidos. En este caso, todos los casos son válidos, por lo que el porcentaje válido es igual al porcentaje.

El porcentaje acumulado indica el porcentaje acumulativo de casos hasta cada nivel de desarrollo empresarial. Al sumar los porcentajes de nivel bajo y nivel regular, se obtiene un porcentaje acumulado de 67.7%, lo que significa que el 67.7% de los casos tienen un nivel bajo o regular de desarrollo empresarial. Al sumar también el porcentaje de nivel alto, se llega al 100%, que es el porcentaje total acumulado.

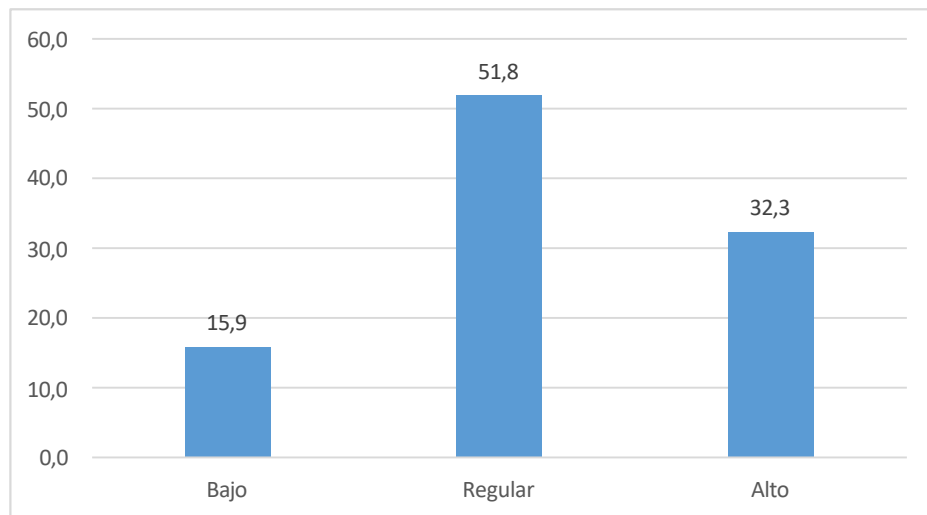


Figura 1: *Nivel de Desarrollo empresarial en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.*

Se observa el valor regular como el nivel más indicado de desarrollo empresarial con un 51,8%.

Tabla 2

*Nivel de las dimensiones del Desarrollo empresarial en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.*

	Competitividad		Mercado		Formalidad		Tecnología	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	28	17.1	24	14.6	30	18.3	21	12.8
Regular	91	55.5	86	52.4	89	54.3	84	51.2
Alto	45	27.4	54	32.9	45	27.4	59	36.0
Total	164	100.0	164	100.0	164	100.0	164	100.0

Fuente: Encuestas procesadas

La Tabla 2 muestra el nivel de las dimensiones del desarrollo empresarial en la empresa Agropesca del Perú SAC, ubicada en Sullana, durante el año 2023. La tabla presenta los datos desglosados por cada una de las dimensiones: competitividad, mercado, formalidad y tecnología. En cada una de las dimensiones, se muestra el número de casos (n) y el porcentaje (%) correspondiente a cada nivel de desarrollo empresarial: bajo, regular y alto.

En la dimensión de **competitividad**, se observaron 28 casos (17.1%) con un nivel bajo, 91 casos (55.5%) con un nivel regular y 45 casos (27.4%) con un nivel alto. En la dimensión de **mercado**, se registraron 24 casos (14.6%) con un nivel bajo, 86 casos (52.4%) con un nivel regular y 54 casos (32.9%) con un nivel alto.

En la dimensión de **formalidad**, se encontraron 30 casos (18.3%) con un nivel bajo, 89 casos (54.3%) con un nivel regular y 45 casos (27.4%) con un nivel alto. En la dimensión de **tecnología**, se identificaron 21 casos (12.8%) con un nivel bajo, 84 casos (51.2%) con un nivel regular y 59 casos (36.0%) con un nivel alto.

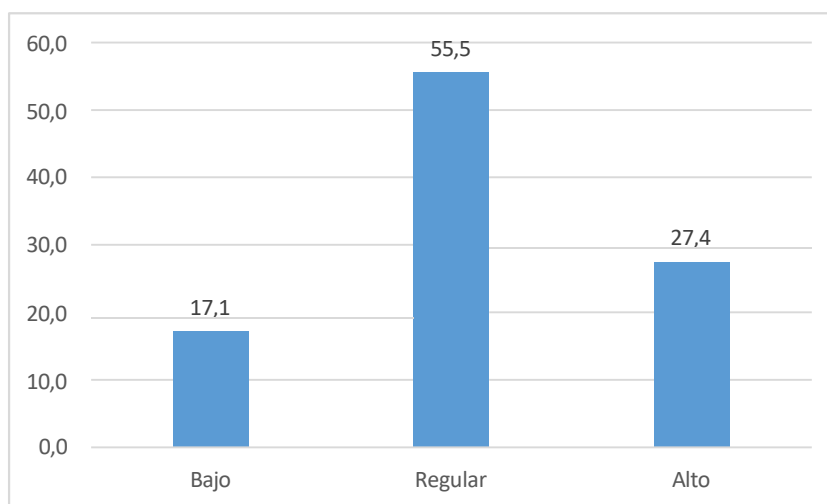


Figura 2: Nivel de Desarrollo empresarial, dimensión competitividad, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

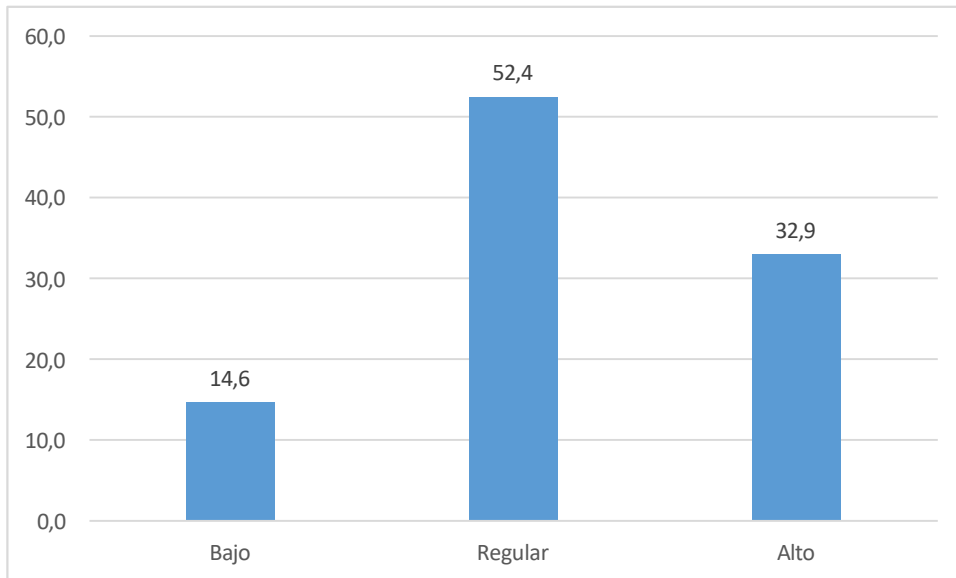


Figura 3: *Nivel de Desarrollo empresarial, dimensión mercado, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.*

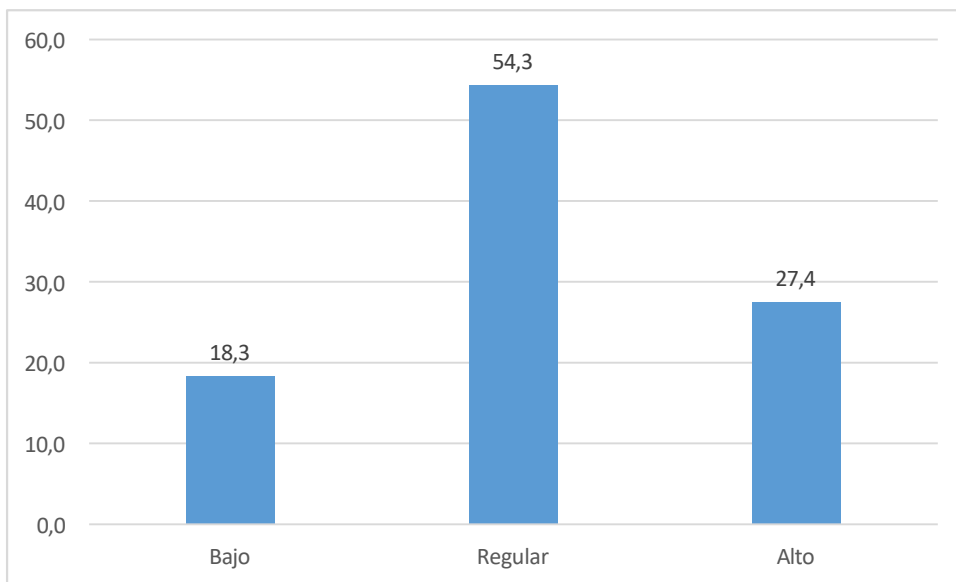


Figura 4: *Nivel de Desarrollo empresarial, dimensión formalidad, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.*

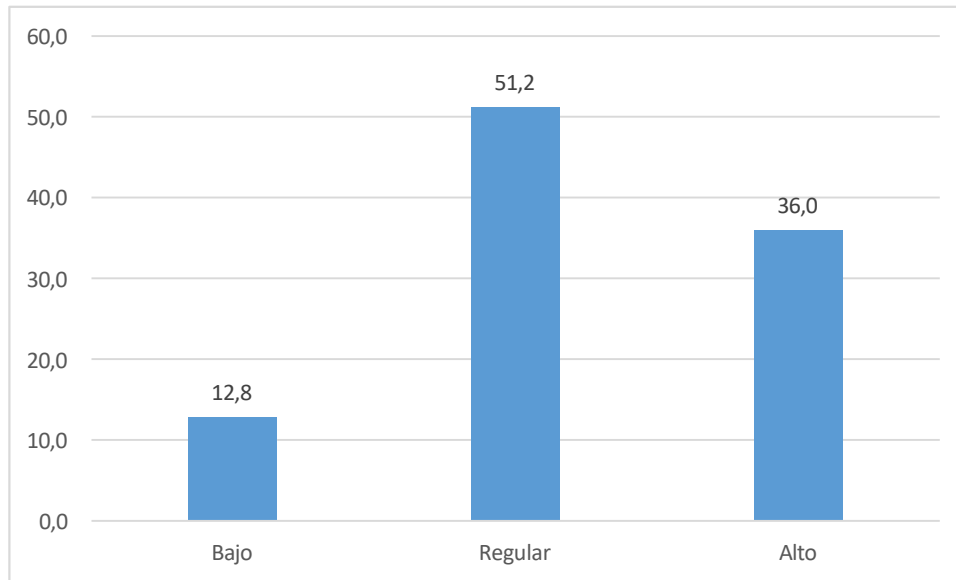


Figura 5: Nivel de Desarrollo empresarial, dimensión tecnología, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

Tabla 3

Nivel de Clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	3.7	3.7	3.7
	Regular	126	76.8	76.8	80.5
	Bueno	32	19.5	19.5	100.0
	Total	164	100.0	100.0	

Fuente: Resultado de la aplicación del cuestionario

La Tabla 3 muestra el nivel de clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, ubicada en Sullana, durante el año 2023. La tabla presenta los datos en términos de frecuencia, porcentaje, porcentaje válido y porcentaje acumulado. En la columna "Frecuencia", se muestra el número de veces que se observó cada nivel de clima

institucional en la empresa. En este caso, se observaron 6 casos con un nivel malo, 126 casos con un nivel regular y 32 casos con un nivel bueno.

La columna "Porcentaje" indica el porcentaje de casos que representa cada nivel de clima institucional con respecto al total. El nivel malo representa el 3.7% del total, el nivel regular representa el 76.8% y el nivel bueno representa el 19.5%.

El porcentaje acumulado indica el porcentaje acumulativo de casos hasta cada nivel de clima institucional. Al sumar los porcentajes de nivel malo y nivel regular, se obtiene un porcentaje acumulado de 80.5%, lo que significa que el 80.5% de los casos tienen un nivel malo o regular de clima institucional. Al sumar también el porcentaje de nivel bueno, se llega al 100%, que es el porcentaje total acumulado.

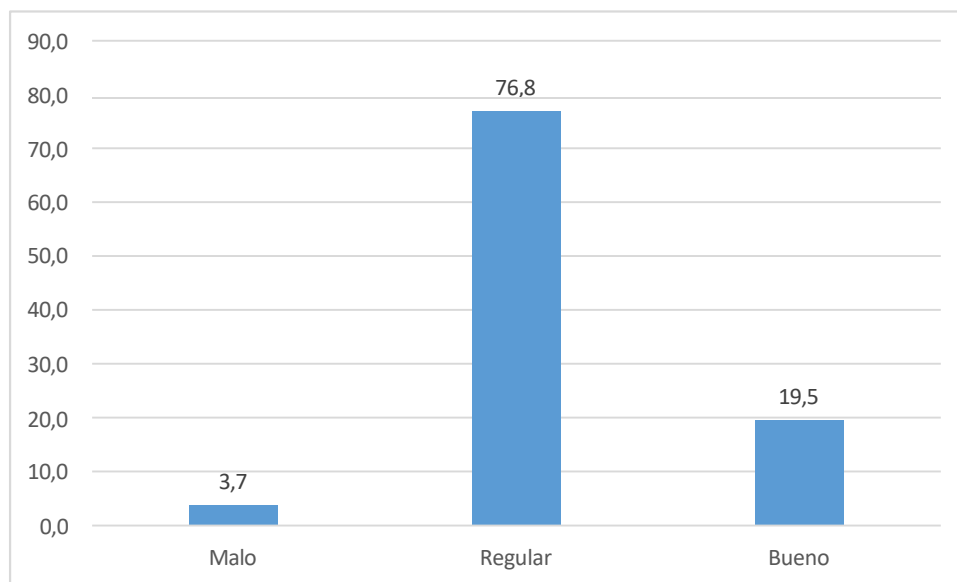


Figura 6: *Nivel de Clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.*

Tabla 4

*Nivel de las dimensiones autonomía, cohesión, confianza y presión del Clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.*

	Autonomía		Cohesión		Confianza		Presión	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	8	4.9	6	3.7	12	7.3	3	1.8
Regular	127	77.4	131	79.9	117	71.3	96	58.5
Bueno	29	17.7	27	16.5	35	21.3	65	39.6
Total	164	100.0	164	100.0	164	100.0	164	100.0

Fuente: Encuestas procesadas

Tabla 5

*Nivel de las dimensiones apoyo, reconocimiento, equidad e innovación del Clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.*

	Apoyo		Reconocimiento		Equidad		Innovación	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	19	11.6	7	4.3	23	14.0	14	8.5
Regular	102	62.2	91	55.5	98	59.8	81	49.4
Bueno	43	26.2	66	40.2	43	26.2	69	42.1
Total	164	100.0	164	100.0	164	100.0	164	100.0

Fuente: Encuestas procesadas

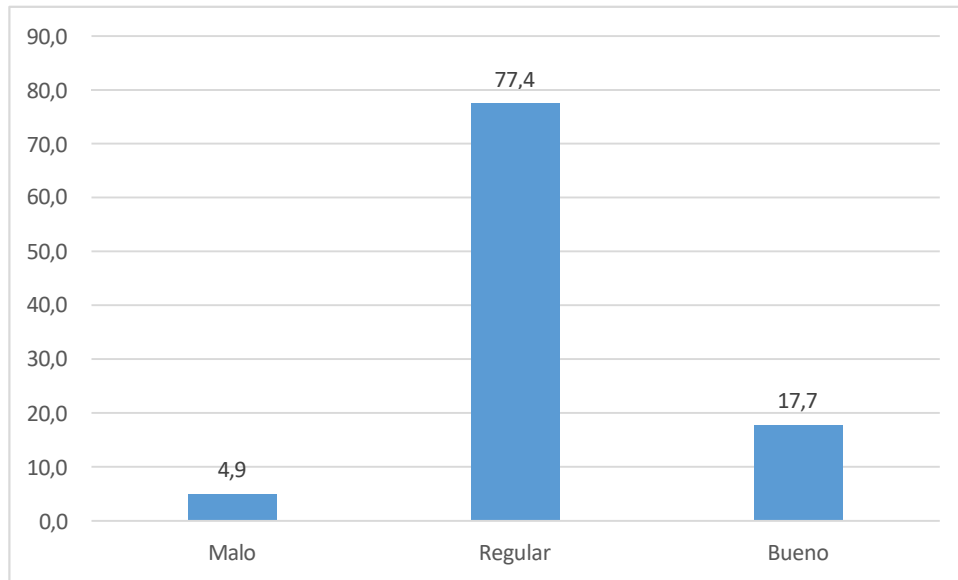


Figura 7: Nivel de Clima institucional, dimensión autonomía, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

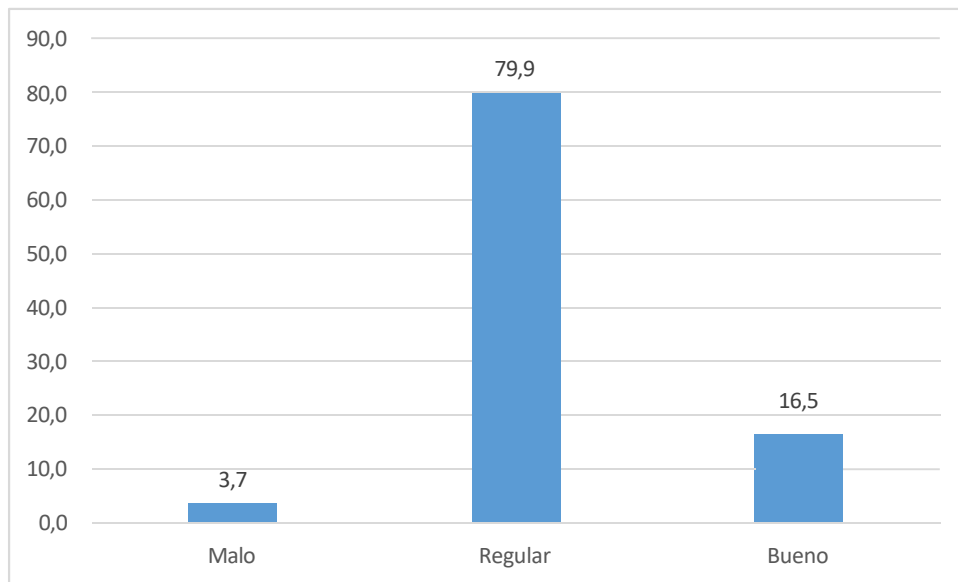


Figura 8: Nivel de Clima institucional, dimensión cohesión, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

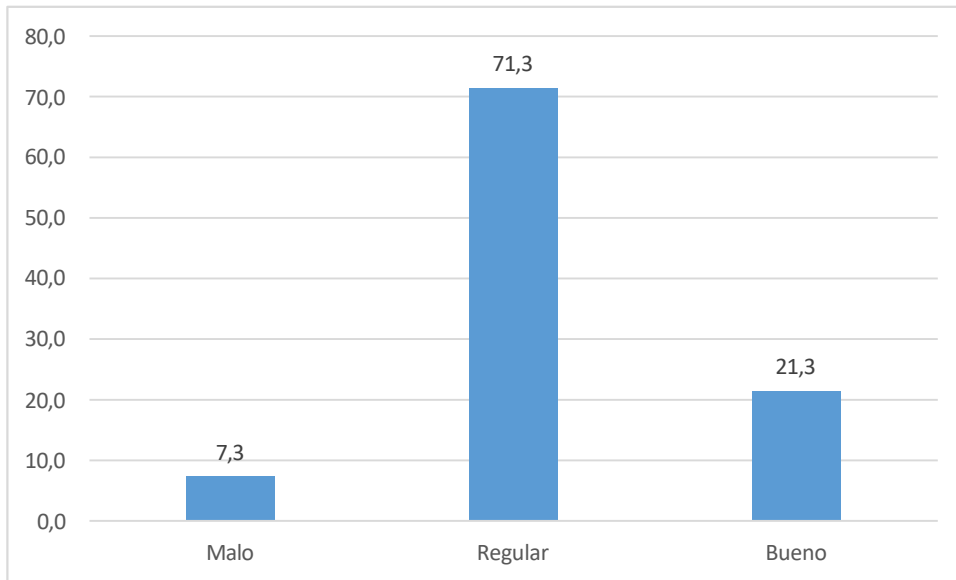


Figura 9: Nivel de Clima institucional, dimensión confianza, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

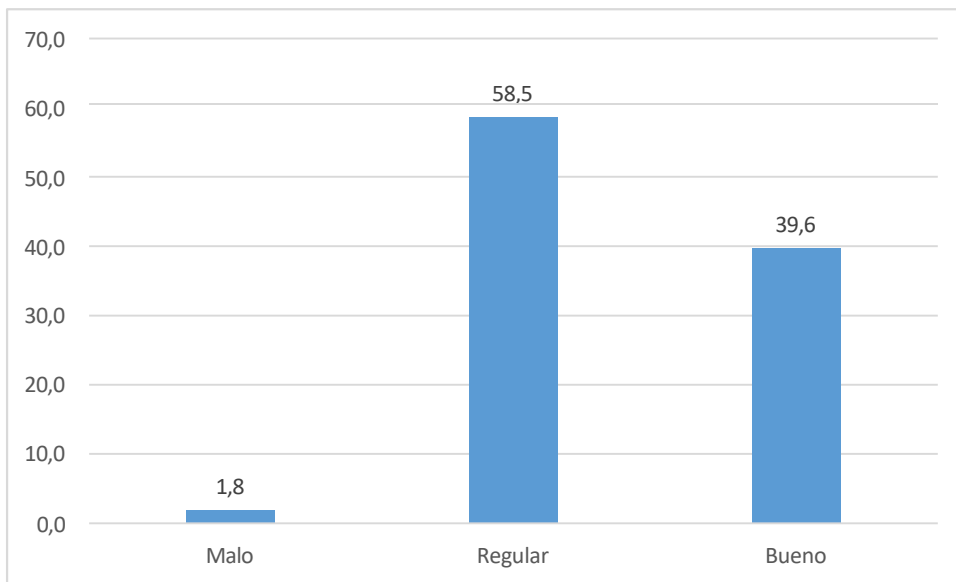


Figura 10: Nivel de Clima institucional, dimensión presión, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

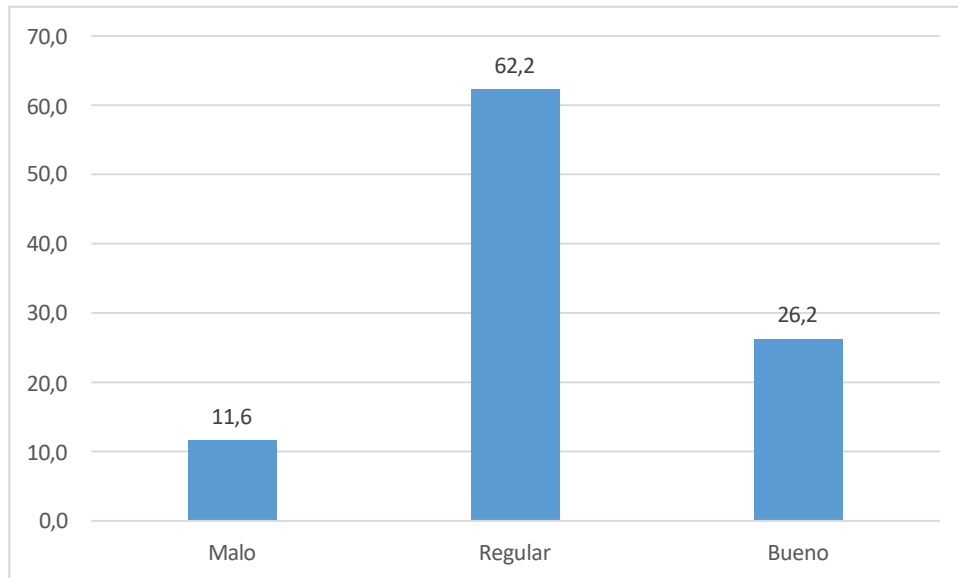


Figura 11: Nivel de Clima institucional, dimensión apoyo, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

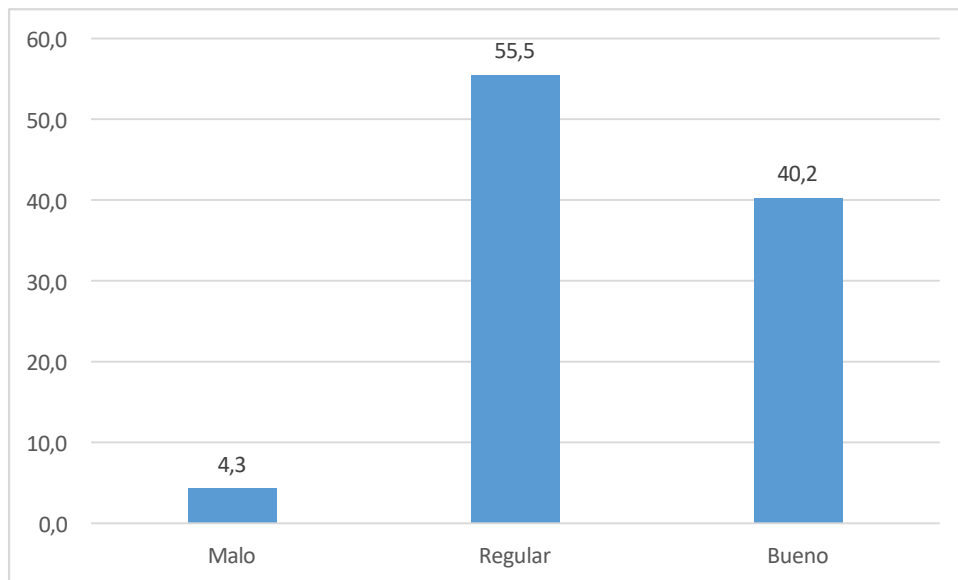


Figura 12: Nivel de Clima institucional, dimensión reconocimiento, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

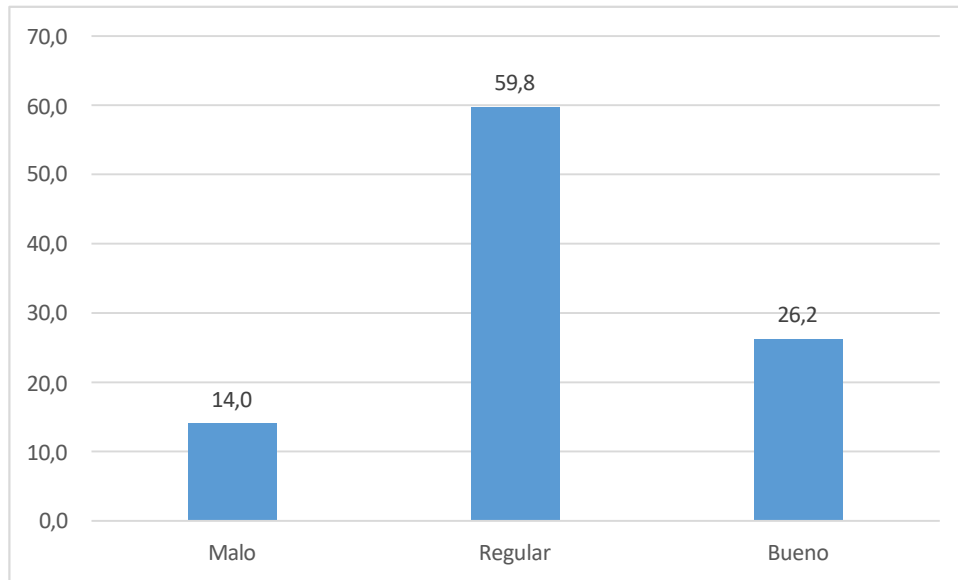


Figura 13: Nivel de Clima institucional, dimensión equidad, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

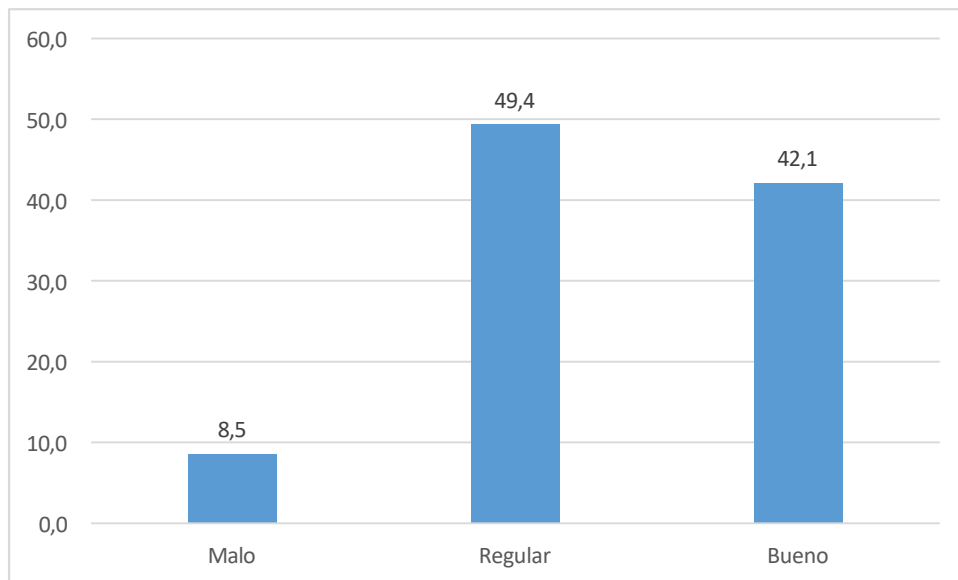


Figura 14: Nivel de Clima institucional, dimensión innovación, en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

La Tabla 4 muestra el nivel de las dimensiones de autonomía, cohesión, confianza y presión en el clima institucional de la empresa Agropesca del Perú SAC, ubicada en Sullana, durante el año 2023. La tabla presenta los datos desglosados por cada una de las dimensiones.

En cada una de las dimensiones, se muestra el número de casos (n) y el porcentaje (%) correspondiente a cada nivel: malo, regular y bueno.

Para la dimensión de autonomía, se observaron 8 casos (4.9%) con un nivel malo, 127 casos (77.4%) con un nivel regular y 29 casos (17.7%) con un nivel bueno.

En la dimensión de cohesión, se registraron 6 casos (3.7%) con un nivel malo, 131 casos (79.9%) con un nivel regular y 27 casos (16.5%) con un nivel bueno.

En la dimensión de confianza, se encontraron 12 casos (7.3%) con un nivel malo, 117 casos (71.3%) con un nivel regular y 35 casos (21.3%) con un nivel bueno.

En la dimensión de presión, se identificaron 3 casos (1.8%) con un nivel malo, 96 casos (58.5%) con un nivel regular y 65 casos (39.6%) con un nivel bueno.

La Tabla 5 muestra el nivel de las dimensiones de apoyo, reconocimiento, equidad e innovación en el clima institucional de la empresa Agropesca del Perú SAC, ubicada en Sullana, durante el año 2023. La tabla presenta los datos desglosados por cada una de las dimensiones.

Para la dimensión de apoyo, se observaron 19 casos (11.6%) con un nivel malo, 102 casos (62.2%) con un nivel regular y 43 casos (26.2%) con un nivel bueno.

En la dimensión de reconocimiento, se registraron 7 casos (4.3%) con un nivel malo, 91 casos (55.5%) con un nivel regular y 66 casos (40.2%) con un nivel bueno.

En la dimensión de equidad, se encontraron 23 casos (14.0%) con un nivel malo, 98 casos (59.8%) con un nivel regular y 43 casos (26.2%) con un nivel bueno.

En la dimensión de innovación, se identificaron 14 casos (8.5%) con un nivel malo, 81 casos (49.4%) con un nivel regular y 69 casos (42.1%) con un nivel bueno.

## Análisis correlacional

### Desarrollo empresarial y el clima institucional

Para el objetivo general, determinar la relación entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 6

*Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial y el clima institucional.*

			Desarrollo empresarial	Clima institucional
Rho de Spearman	Desarrollo empresarial	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	164	164
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

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

### Interpretación

La Tabla 6 muestra los resultados de la determinación de correlación entre las variables desarrollo empresarial y clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC. Los resultados se obtuvieron utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman entre desarrollo empresarial y clima institucional es de 0.673, lo cual indica una correlación positiva moderada entre estas dos variables. El valor de p (sig.) asociado al coeficiente de correlación de 0.000 indica que esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 0.01 (bilateral). Esto significa que es poco probable que la correlación observada sea el resultado del azar.

En resumen, los resultados indican que existe una correlación significativa y positiva entre el desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC. Esto sugiere que a medida que el desarrollo empresarial de la empresa mejora, también lo hace el clima institucional, y viceversa.

### **Desarrollo empresarial, dimensión competitividad y el clima institucional**

Para el primer objetivo específico, determinar la relación entre el Desarrollo empresarial, dimensión competitividad y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 7

*Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial, dimensión competitividad y el clima institucional.*

		Competitividad	Clima institucional
Rho de Spearman	Competitividad		
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	164
	Clima institucional		
		Coeficiente de correlación	,527**
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	164	

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

El proceso de interpretación

El análisis de correlación entre las variables desarrollo empresarial, dimensión competitividad y clima institucional dentro de Agropesca del Perú SAC arrojó los resultados presentados en la Tabla 7. Los resultados se obtuvieron mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman de 0.527 sugiere que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables de competitividad y clima institucional. El valor p (sig.) correspondiente al coeficiente de correlación de 0,004 significa que, con un nivel de confianza de 0,01 (bilateral), esta correlación es estadísticamente significativa. Por consiguiente, es improbable que la correlación observada se haya producido por casualidad.

En resumen, los hallazgos sugieren que el clima institucional y la competitividad dentro de Agropesca del Perú SAC están significativa y positivamente correlacionados. Esto sugiere que el clima institucional mejora a la par de la competitividad de la empresa, y a la inversa, a medida que aumenta la competitividad de la empresa.

### **Desarrollo empresarial, dimensión Mercado y el clima institucional**

Para el segundo objetivo específico, determinar la relación entre el Desarrollo empresarial, dimensión mercado y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 8

*Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial, dimensión mercado y el clima institucional.*

		Mercado	Clima institucional
Rho de Spearman	Mercado	Coefficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	164
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	164

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

### Interpretación

La Tabla 8 muestra los resultados de la determinación de correlación entre las variables desarrollo empresarial, dimensión mercado y clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC. Los resultados se obtuvieron utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman entre mercado y clima institucional es de 0.721, lo cual indica una correlación positiva fuerte entre estas dos variables. El valor de p (sig.) asociado al coeficiente de correlación de 0.001 indica que esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 0.01 (bilateral). Esto significa que es poco probable que la correlación observada sea el resultado del azar.

En resumen, los resultados indican que existe una correlación significativa y positiva entre el mercado y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC. Esto sugiere que a medida que la empresa se desarrolla y tiene un mejor desempeño en el mercado, también mejora el clima institucional, y viceversa.

## Desarrollo empresarial, dimensión formalidad y el clima institucional

Para el tercer objetivo específico, determinar la relación entre el Desarrollo empresarial, dimensión formalidad y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 9

*Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial, dimensión formalidad y el clima institucional.*

		Formalidad	Clima institucional
Rho de Spearman	Formalidad	Coefficiente de correlación	,381*
		Sig. (bilateral)	,046
		N	164
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,381*
		Sig. (bilateral)	,046
		N	164

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

La Tabla 9 muestra los resultados de la determinación de correlación entre las variables desarrollo empresarial, dimensión formalidad y clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC. Los resultados se obtuvieron utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman entre formalidad y clima institucional es de 0.381, lo cual indica una correlación positiva débil entre estas dos variables. El valor de p (sig.) asociado al coeficiente de correlación de 0.046 indica que esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 0.05 (bilateral). Esto significa que es poco probable que la correlación observada sea el resultado del azar.

En resumen, los resultados indican que existe una correlación significativa y positiva, aunque débil, entre la formalidad y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC. Esto sugiere que a medida que la empresa muestra mayor formalidad en sus procesos y estructuras, existe una tendencia a tener un mejor clima institucional, aunque esta relación puede ser menos fuerte en comparación con otras variables estudiadas.

### **Desarrollo empresarial, dimensión tecnología y el clima institucional**

Para el cuarto objetivo específico, determinar la relación entre el Desarrollo empresarial, dimensión tecnología y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023, se presentan los siguientes resultados:

Tabla 10

*Determinación de correlación de las variables desarrollo empresarial, dimensión tecnología y el clima institucional.*

		Tecnología	Clima institucional
Rho de Spearman	Tecnología	Coefficiente de correlación	,593**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	164
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,593**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	164

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

### **Interpretación**

La Tabla 10 muestra los resultados de la determinación de correlación entre las variables desarrollo empresarial, dimensión tecnología y clima institucional en

la empresa Agropesca del Perú SAC. Los resultados se obtuvieron utilizando el coeficiente de correlación de Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman entre tecnología y clima institucional es de 0.593, lo cual indica una correlación positiva moderada entre estas dos variables. El valor de p (sig.) asociado al coeficiente de correlación de 0.000 indica que esta correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 0.01 (bilateral). Esto significa que es poco probable que la correlación observada sea el resultado del azar.

En resumen, los resultados indican que existe una correlación significativa y positiva entre la tecnología y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC. Esto sugiere que a medida que la empresa adopta y utiliza tecnología de manera efectiva, también se mejora el clima institucional, y viceversa. La tecnología puede tener un impacto positivo en el clima laboral al facilitar la comunicación, la eficiencia y la innovación en la organización.

## **Análisis y discusión**

Comparando los resultados de las investigaciones mencionadas con los resultados obtenidos en la empresa Agropesca del Perú SAC, podemos observar algunas similitudes y diferencias.

En cuanto a la relación entre desarrollo empresarial y clima institucional, tanto en la investigación de Llontop (2022) como en los resultados de Agropesca del Perú SAC, se encontró una correlación positiva moderada. Sin embargo, el coeficiente de correlación obtenido en Agropesca del Perú SAC (0.673) fue ligeramente menor que el coeficiente de correlación obtenido por Llontop (2022) (0.764\*\*). Esto sugiere que en la empresa Agropesca del Perú SAC, aunque existe una relación positiva entre el desarrollo empresarial y el clima institucional, esta relación es ligeramente menos fuerte que en el grupo constructor estudiado por Llontop (2022).

En el caso de la relación entre competitividad y clima institucional, en Agropesca del Perú SAC se encontró una correlación positiva moderada (coeficiente de correlación de 0.527), mientras que en la investigación de Montes (2022) sobre cooperativas agrarias cafetaleras se encontró una correlación más fuerte (coeficiente de correlación de 0.804). Esto indica que, en el contexto de las cooperativas agrarias cafetaleras, la relación entre competitividad y clima institucional puede ser más fuerte que en Agropesca del Perú SAC.

En cuanto a la relación entre mercado y clima institucional, tanto en Agropesca del Perú SAC como en el estudio de Yarlequé (2022) sobre una asociación para el desarrollo empresarial, se encontró una correlación positiva fuerte. Sin embargo, el coeficiente de correlación obtenido en Agropesca del Perú SAC (0.721) es ligeramente menor que el coeficiente de correlación obtenido por Yarlequé. Esto indica que en ambos casos existe una relación positiva fuerte entre mercado y clima institucional, pero la relación puede ser ligeramente más fuerte en la asociación para el desarrollo empresarial estudiada por Yarlequé (2022).

En cuanto a la relación entre formalidad y clima institucional, en Agropesca del Perú SAC se encontró una correlación positiva débil (coeficiente de correlación de 0.381), mientras que en ninguna de las investigaciones mencionadas se especifica el coeficiente de correlación para esta relación. Esto sugiere que en Agropesca del Perú SAC, la relación entre formalidad y clima institucional es más débil en comparación con las otras variables estudiadas.

En relación a la relación entre tecnología y clima institucional, tanto en Agropesca del Perú SAC como en la investigación de Montes (2022) sobre cooperativas agrarias cafetaleras, se encontró una correlación positiva moderada. Sin embargo, el coeficiente de correlación obtenido en Agropesca del Perú SAC (0.593) es ligeramente menor que el coeficiente de correlación de 0,804 obtenido por Montes (2022). Esto indica que, en el contexto de las cooperativas agrarias cafetaleras, la relación entre tecnología y clima institucional puede ser más fuerte que en Agropesca del Perú SAC.

En el estudio de Quispe (2022) sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones, se encontró una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral sugiere una similitud con los resultados obtenidos en el estudio de Agropesca del Perú SAC, donde se encontró una correlación positiva moderada entre el desarrollo empresarial y el clima institucional.

En el estudio de Sánchez (2020) sobre el clima laboral y la productividad en una empresa Courier, se encontró una correlación positiva alta entre el clima laboral y la productividad. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue de 0.760, lo que indica una correlación positiva alta. Esta relación positiva entre el clima laboral y la productividad guarda similitud con los resultados obtenidos en Agropesca del Perú SAC, donde se encontró una correlación positiva moderada entre la competitividad y el clima institucional.

Se identificó una correlación sustancial y significativa entre el clima organizacional y la comunicación interna en una empresa ubicada en el Distrito de Castilla-Piura, según la investigación realizada por Rentería en 2022. El coeficiente de correlación de Pearson obtenido de 0,977 indica que estas dos variables están significativa y fuertemente correlacionadas. La correlación observada entre comunicación interna y clima organizacional es positiva y estadísticamente significativa. Este hallazgo es consistente con los resultados reportados en Agropesca del Perú SAC, donde se identificó una robusta relación positiva entre el clima institucional y el mercado.

Se encontró que el clima laboral y el compromiso organizacional tienen una correlación directa y significativa en el estudio de Cunya (2021) sobre el tema en una empresa constructora de Piura. En base al coeficiente de correlación de Spearman de 0,246, se puede concluir que estas dos variables presentan una correlación positiva leve. La correlación observada entre el clima laboral y el compromiso organizacional es positiva y estadísticamente significativa. Este hallazgo se alinea con los resultados reportados en Agropesca del Perú SAC, donde se estableció una correlación positiva moderada entre clima institucional y desarrollo empresarial.

Se identificó una correlación positiva significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en la O.N.P. de Piura, de acuerdo a la investigación de Seminario (2021). El coeficiente de correlación de Pearson obtenido de 0,758 indica que estas dos variables están fuertemente correlacionadas en sentido positivo. La correlación positiva fuerte observada entre clima laboral y desempeño laboral se alinea con los hallazgos reportados en Agropesca del Perú SAC, donde se estableció una correlación positiva moderada comparable entre clima institucional y competitividad.

En el estudio de Hidalgo (2020) sobre la importancia del Manual de Organización y Funciones (MOF) en una empresa constructora de Piura, se encontró que la existencia de un MOF beneficiaría el desarrollo de los procedimientos internos y la coordinación del personal. Aunque este estudio se enfoca en la implementación de un instrumento específico (MOF), no proporciona resultados directos sobre la relación entre el clima

organizacional y otras variables estudiadas previamente, pero sugiere acciones para mejorar.

En el estudio de Madrid (2020) sobre el empoderamiento de las mujeres artesanas en la provincia de Sullana, Piura, se encontró que las mujeres artesanas tienen una autoeficacia regular en cuanto a sus capacidades humanas y demuestran motivación y esfuerzo en sus actividades. Este estudio no proporciona resultados directos sobre la relación entre el clima organizacional y otras variables estudiadas previamente, sin embargo, es necesario tener en cuenta para la elaboración de proyectos de mejora.

## **Conclusiones**

Entre el desarrollo empresarial y el clima institucional existe una correlación positiva moderada (coeficiente de correlación de Spearman = 0.673). Esto sugiere que a medida que el desarrollo empresarial aumenta, es probable que mejore el clima institucional en la organización.

Existe una correlación positiva moderada entre la competitividad y el clima institucional (coeficiente de correlación de Spearman = 0.527). Esto implica que a medida que la competitividad de la empresa aumenta, es probable que se observe una mejora en el clima institucional.

Se encontró una correlación positiva fuerte entre el mercado y el clima institucional (coeficiente de correlación de Spearman = 0.721). Esto sugiere que a medida que la empresa se adapta y responde de manera efectiva a las demandas y cambios del mercado, es probable que el clima institucional sea más favorable.

Existe una correlación positiva débil entre la formalidad y el clima institucional (coeficiente de correlación de Spearman = 0.381). Esto indica que la formalidad en los procesos y estructuras organizativas puede tener cierta influencia en el clima institucional, aunque no es una relación muy fuerte.

Se encontró una correlación positiva moderada entre la tecnología y el clima institucional (coeficiente de correlación de Spearman = 0.593). Esto sugiere que a medida que la empresa adopta y utiliza tecnología de manera efectiva, es probable que se observe una mejora en el clima institucional.

## **Recomendaciones**

En base a la correlación positiva moderada entre el desarrollo empresarial y el clima institucional, se sugiere que Agropesca del Perú SAC trabaje en fortalecer su desarrollo empresarial para mejorar su clima institucional. Esto puede lograrse mediante la implementación de estrategias de crecimiento y expansión, inversiones en capacitación y desarrollo del personal, así como la promoción de una cultura de innovación y mejora continua.

Considerando la correlación positiva moderada entre la competitividad y el clima institucional, se recomienda que en Agropesca del Perú SAC fomenten un ambiente orientado a la competitividad y al logro de metas. Esto implica establecer objetivos claros y desafiantes, promover la colaboración y el trabajo en equipo, reconocer y recompensar el desempeño excepcional, y brindar oportunidades de desarrollo profesional que fomenten la adquisición de habilidades y conocimientos competitivos.

Dado que se encontró una correlación positiva fuerte entre el mercado y el clima institucional, se aconseja que Agropesca del Perú SAC esté atenta a las demandas y cambios del mercado. Es importante adaptarse de manera efectiva y oportuna a las necesidades de los clientes y a las tendencias del mercado, lo cual implica una constante vigilancia y flexibilidad en la estrategia empresarial. Asimismo, se sugiere fomentar una cultura de aprendizaje y mejora continua para garantizar la respuesta ágil y efectiva a los desafíos del entorno.

A pesar de la correlación positiva débil entre la formalidad y el clima institucional, se recomienda que Agropesca del Perú SAC preste atención a la formalidad en sus procesos y estructuras organizativas. Esto implica establecer políticas y procedimientos claros, comunicar de manera efectiva las responsabilidades y expectativas, y promover la transparencia en la toma de decisiones. Aunque la relación no sea muy fuerte, la formalidad puede contribuir a generar un clima institucional más ordenado y predecible.

Considerando la correlación positiva moderada entre la tecnología y el clima institucional, se aconseja que en Agropesca del Perú SAC adopten y utilicen tecnología de manera efectiva. Esto implica invertir en herramientas tecnológicas que faciliten la comunicación, la colaboración y la eficiencia en los procesos internos. Asimismo, es importante brindar capacitación y apoyo continuo a los empleados para que puedan aprovechar al máximo las ventajas que ofrece la tecnología en su trabajo diario.

### **Referencias bibliográficas.**

- Adams, M., Bell, L. A., & Griffin, P. (2007). *Teaching for diversity and social justice* (2nd ed.). Routledge.
- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review*, 76(5), 76-87.
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2019). *Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases*. Pearson.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barringer, B. R., & Ireland, R. D. (2019). *Entrepreneurship: Successfully Launching New Ventures*. Pearson.
- Borgmann, A. (2010). Reality and Technology. En D. Kaplan (1° Ed.), *Readings in the Philosophy of Technology* (pp. 42-53). Rowman & Littlefield.
- Cheney, G., Christensen, L. T., Zorn, T. E., & Ganesh, S. (2014). Organizational
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909-927.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cheney, G., Lars, C., Zorn, T. & Shiv, G. (2003). *Communication in an Age of Globalization: Issues, Reflections, Practices*. Waveland Press.
- Cunya Nima, C. M. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura*. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85404>
- Daft, R. L. (2018). *Fundamentos de administración*. Cengage Learning.

- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., Van Hootehem, G., & Peperaer, J. (2016). Job design and innovative work behavior enabling innovation through active or low-strain jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 69-82.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Dosi, G. (1988). Sources, Procedures, and Microeconomic Effects of Innovation. *Journal of Economic Literature*, 26(3), 1120-1171.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic leadership of preceptors: Predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18(3), 298-309.
- Griffin, R. W. (2020). *Fundamentos de administración*. Cengage Learning Editores.
- Hidalgo Talledo, F. S. (2020). *Diseño de un manual de organización y funciones para una empresa constructora de la ciudad de Piura, 2020*. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65196>
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2009). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 165-174.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2020). *Entrepreneurship*. McGraw-Hill Education.
- Kerin, R. A., Hartley, S. W., & Rudelius, W. (2019). *Marketing: The Core*. México: McGraw-Hill Education.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Marketing: An Introduction*. México: Pearson Education.

- Kuratko, D. F., Ireland, R. D., & Covin, J. G. (2020). *Corporate Entrepreneurship*. Cengage Learning.
- Lamb, C. W., Hair, J. F., & McDaniel, C. (2022). *Marketing*. Cengage Learning.
- López-Gómez, J. (2019). *Introducción a la gestión de empresas*. Ediciones Pirámide.
- Llontop Ramírez, M. A. (2022). *Gestión administrativa y desarrollo empresarial del Grupo Constructor VARGAS S.A.C., Rioja - 2022*. Tesis de maestría, recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95411>
- Madrid Villarreyes, C. M. (2020). *Liderazgo empresarial y empoderamiento de la mujer artesana en Sullana, Piura*. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51675>
- Mankiw, N. G., & Taylor, M. P. (2020). *Economics*. Cengage Learning.
- Mazzarol, T., & Reboud, S. (2021). *Strategic management of innovation and design*. Springer.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2011). *Safari a la estrategia*. Grupo Planeta Spain.
- Montes Quispe, L. (2022). *Gestión empresarial y su influencia en el desarrollo sostenible de Cooperativas Agrarias Cafetaleras, San Ignacio, Cajamarca, 2017-2020*. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18507>
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2019). *Organizational Behavior: Science, The Real World, and You*. Cengage Learning.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., LaCost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389-416.

- Patterson, M. G., Warr, P. B., & West, M. A. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 193-216.
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Harvard Business Review Press.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.
- Quispe Borja, H. L. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2021*. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.14138/5560>
- Rentería Purizaca, K. S. (2022). *Comunicación interna y clima organizacional en la empresa JA Constructores – Castilla – Piura, año 2022*. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108282>
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. Los Angeles: Free Press.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2019). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. México: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sánchez Morales, Y. S. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019*. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46408>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. USA: John Wiley & Sons.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.

- Seminario Mendoza, C. d. S. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional –Piura 2021. Tesis de maestría*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67285>
- Turban, E., Volonino, L., & Wood, G. R. (2020). *Information Technology for Management: Digital Strategies for Insight, Action, and Sustainable Performance*. USA: John Wiley & Sons.
- Yarleque Morante, F. J. (2022). *Gestión estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial en el distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021*. Tesis de maestría. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81782>
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2020). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation and sustainability*. México: Pearson.
- World Economic Forum. (2020). *The Global Competitiveness Report 2020*. Recuperado de (<https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020>)

## Anexos y apéndices

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES
<b>Desarrollo empresarial</b>	El desarrollo empresarial se refiere al proceso de mejorar la capacidad productiva y competitiva de una empresa, a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y recursos, la implementación de prácticas de gestión eficientes y la búsqueda de oportunidades de mercado. (Mazzarol & Reboud, 2021, p. 56).	Es la cuantificación y evaluación del nivel de desarrollo empresarial en términos de competitividad, mercado, formalidad y tecnología. Al utilizar estos indicadores, se puede realizar un seguimiento objetivo del progreso de la empresa en cada una de estas dimensiones y tomar decisiones informadas para impulsar su desarrollo empresarial.	<i>D.1.</i> Competitividad
			<i>D.2</i> Mercado
			<i>D.3</i> Formalidad
			<i>D.4</i> Tecnología
<b>Clima institucional</b>	Clima institucional como el ambiente psicológico y emocional que prevalece en una organización, influenciado por las percepciones, actitudes y comportamientos de los miembros hacia la organización y su	Es la percepción colectiva de los empleados sobre las características del entorno de trabajo, considerando las dimensiones de autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Al utilizar estos	<i>D.1</i> Autonomía
			<i>D.2</i> Cohesión
			<i>D.3</i> Confianza
			<i>D.4</i> Presión

	entorno (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013).	indicadores, se puede realizar un seguimiento objetivo del clima organizacional y tomar medidas para mejorar las dimensiones clave que influyen en el clima institucional de la organización.	<b>D.5</b> Apoyo
			<b>D.6</b> Reconocimiento
			<b>D.7</b> Equidad
			<b>D.8</b> Innovación

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿Cuál es la relación entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023?</p>	<p>Existe una relación significativa entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.</p>	<p><b>Objetivo general:</b>                      Determinar la relación entre el Desarrollo empresarial y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b>                      Determinar la relación entre la competitividad y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</p> <p>Determinar la relación entre el Mercado y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</p> <p>Determinar la relación entre la formalidad y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023</p> <p>Determinar la relación entre la tecnología y el clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.</p>	<p>Desarrollo empresarial</p> <p>Clima institucional</p>

### Anexo 3. Instrumento para medir el desarrollo empresarial

#### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el nivel de desarrollo que tiene una empresa, en base a las declaraciones de una persona que trabaja en ella.

#### INSTRUCCIONES:

- Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar.
- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- Para desarrollar esta ficha de verificación, usted dispone como máximo 10 minutos.

#### EJECUCIÓN

N.º	COMPETITIVIDAD	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Mantiene costos más bajos que la competencia, sin variar la calidad del producto					
2	Los trabajadores establecen canales de relación con los clientes					
3	Los clientes que entran al establecimiento, estarán comprando					
4	La empresa obtiene beneficios económicos, por la actividad que realiza					
5	Es constante la participación de la empresa en el mercado, por el servicio que presta.					
6	El capital invertido para construir la pyme está integrado por capital propio					
7	Las ganancias generadas por la empresa se reinvierten en el negocio					
8	Desarrolla nuevos procesos que permiten responder a las necesidades del cliente.					
9	La empresa invierte en equipos de acuerdo a los avances tecnológicos y la exigencia del mercado.					

N.º	MERCADO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
10	Conoce el número de sus principales competidores de su sector					
11	Conoce la cantidad demanda de sus productos en el mercado					
12	Conoce la cartera de clientes de su mercado objetivo					
13	Los niveles de precio se mantienen en el mercado					

N.º	FORMALIDAD	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
14	La empresa cuenta con su inscripción en la SUNAT, licencia de funcionamiento de la Municipalidad, permiso del Ministerio de Trabajo y registro nacional de micro y pequeña empresa.					
15	Los productos que se adquieren de los proveedores, se encuentran sustentados con un comprobante de pago.					
16	La empresa al realizar sus ventas, emite comprobantes de pago					
17	La empresa cumple con sus deberes de pago de impuestos al fisco, según el cronograma y tiempo establecido.					
18	Los trabajadores cuentan con alguna modalidad de contrata para laborar.					
19	Los trabajadores gozan de algún derecho laboral					

N.º	TECNOLOGÍA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
20	Para realizar sus operaciones comerciales cuenta con equipos de cómputo.					
21	Las computadoras están conectadas en red					
22	Tiene conexión a internet					
23	Realiza transacciones de comercio electrónico.					

## CLIMA INSTITUCIONAL

### INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el clima institucional de una empresa u organización, en base a las declaraciones de una persona que trabaja en ella, al menos por un año.

### INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo de esta escala tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Muy de acuerdo	De acuerdo	No estoy seguro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

### EJECUCIÓN:

N.º	AUTONOMÍA	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en mi trabajo					
2	Decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
3	Propongo mis propias actividades de trabajo					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece					

N.º	COHESIÓN	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
6	Las personas que trabajan en mi institución se ayudan los unos a los otros					
7	Las personas que trabajan en mi institución se llevan bien entre sí					
8	Las personas que trabajan en mi institución se interesan entre sí					
9	Existe espíritu de trabajo en equipo en mi institución					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi institución					

N.º	CONFIANZA	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
11	Puedo confiar en mi director que no divulgue las cosas que le cuento					
12	Mi director es una persona de principios definidos					
13	Mi director es una persona con quien se puede hablar abiertamente					
14	Mi director cumple con los compromisos que adquiere conmigo					
15	No es probable que mi director me dé un mal consejo					

N.º	PRESIÓN	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo					
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar					
18	En casa a veces temo oír sonar el teléfono porque puede tratarse de un problema					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre					
20	Muchos de los trabajadores de mi institución sufren de estrés					

N.º	APOYO	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
21	Puedo contar con la ayuda de mi director cuando lo necesito					
22	A mi director le interesa que me desarrolle profesionalmente					
23	Mi director me respalda en todo					
24	Es fácil hablar con mi director sobre problemas relacionados con el trabajo					
25	Mi director me respalda y deja que aprenda de mis errores					

N.º	RECONOCIMIENTO	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					

27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando cometo un error					
28	Mi institución conoce mis puntos fuertes y me los hace notar					
29	Mi institución es rápida para reconocer una buena ejecución					
30	Mi director me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer					

N.º	EQUIDAD	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mis superiores					
32	Los objetivos que fija la dirección para mi trabajo son razonables					
33	Es poco probable que mi director me halague sin motivos					
34	Mi director no tiene favoritos					
35	Si mi director despide a alguien es por lo que se merece					

N.º	INNOVACIÓN	RESPUESTA				
		5	4	3	2	1
36	Mi institución me anima a desarrollar mi creatividad					
37	Mi institución me anima a desarrollar mi trabajo de distintas maneras					
38	Mi institución me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar los problemas					
39	Mi institución valora la capacidad de iniciativa					
40	En mi trabajo se valora la innovación.					

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
JUAREZ ATOCHA JULLISSA MIRANCK		76409898	JUAREZAT1@CHAIL.COM
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
*DESARROLLO EMPRESARIAL Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA EMPRESA AGROPESCA DEL PERÚ SAC, SULLANA, 2023*			
5. Programa Académico			
INGENIERIA INDUSTRIAL			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Pública * (Info en: <a href="#">repositorio.institucional.usp.edu.pe/acceso</a> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (Info en: <a href="#">repositorio.institucional.usp.edu.pe/acceso</a> )	
<input type="checkbox"/> En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS 1**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. 2

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	06	06	25



  
Firma

**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 002-2018 (R.0021)-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso d.)
- Según Ley N° 28036 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acción Análisis y D. S. 004-2008-ED
- El autor otorga el fin de otorgar acceso a público abierto a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer entrega de forma en línea y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Asimismo otorga los derechos de autor y Propiedad Intelectual de acuerdo al artículo de la Ley 822
- En caso de que el autor sea la persona quien originalmente se publicó los datos del autor a registrar en la obra de acuerdo a la directiva N° 001-2018 (D.001182)-DIRC (Normativa S.2 y S.7) de la Oficina de Autorización del Repositorio Institucional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve la difusión de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor conserve el control por su obra.
- Según el inciso 3.2, del artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) San Luis, Universidad, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos tecnológicos sus resultados en sus repositorios institucionales producidos por sus docentes acorde a lo establecido en el artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) e prevé de Registro de CC.

Nota: En caso de necesidad en los datos se procedió de acuerdo a ley 27804, art. 30, inciso 30.2

## Desarrollo empresarial y clima institucional en la empresa Agropesca del Perú SAC, Sullana, 2023.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.utea.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>theibfr.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Autonoma del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	Roberto Carlos Davila-Moran, Eucaris del Carmen Agüero-Corzo. "Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022", AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2023 Publicación	<1%
10	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
12	rus.ucf.edu.cu Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
15	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE	<1%

Trabajo del estudiante

---

19	<b>Submitted to Universidad de Yacambú</b> Trabajo del estudiante	<1 %
20	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
21	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<1 %
22	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<1 %
23	<b>worldwidescience.org</b> Fuente de Internet	<1 %
24	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<1 %
25	<b>Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados</b> Trabajo del estudiante	<1 %
26	<b>issuu.com</b> Fuente de Internet	<1 %
27	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
28	<b>Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC</b> Trabajo del estudiante	<1 %
29	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %

---

30	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Internacional del Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
32	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://repositorio.ujed.mx">repositorio.ujed.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
34	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
35	<a href="http://biblioteca2.ucab.edu.ve">biblioteca2.ucab.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://digibuo.uniovi.es">digibuo.uniovi.es</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://www.academia.edu">www.academia.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://llamkasun.unat.edu.pe">llamkasun.unat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

41	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://repositorio.utp.edu.co">repositorio.utp.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://www.dspace.unitru.edu.pe">www.dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
46	<a href="http://aidipe2017.aidipe.org">aidipe2017.aidipe.org</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://linguatoools.de">linguatoools.de</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
50	<a href="http://www.psyciencia.com">www.psyciencia.com</a> Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %

52	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1%
53	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1%
54	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
55	ed.gov Fuente de Internet	<1%
56	wheels.report Fuente de Internet	<1%
57	www.OMPI.int Fuente de Internet	<1%
58	www.rcinet.ca Fuente de Internet	<1%
59	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
60	newsnetwork.mayoclinic.org Fuente de Internet	<1%
61	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
62	revistaprismasocial.es Fuente de Internet	<1%
63	vuir.vu.edu.au	

	Fuente de Internet	<1 %
64	<a href="http://bdigital.ipg.pt">bdigital.ipg.pt</a> Fuente de Internet	<1 %
65	<a href="http://elpais-cali.terra.com.co">elpais-cali.terra.com.co</a> Fuente de Internet	<1 %
66	<a href="http://git.fsfe.org">git.fsfe.org</a> Fuente de Internet	<1 %
67	<a href="http://outdry.com">outdry.com</a> Fuente de Internet	<1 %
68	<a href="http://papers.ssrn.com">papers.ssrn.com</a> Fuente de Internet	<1 %
69	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
70	<a href="http://repositorio.ulead.edu.ec">repositorio.ulead.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
71	<a href="http://www.cubacel.cu">www.cubacel.cu</a> Fuente de Internet	<1 %
72	<a href="http://www.mindmeister.com">www.mindmeister.com</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo