



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los
trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima,
2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Apaza Sánchez, Gina Milagros (ORCID: 0000-0001-7602-0807)

Briceño Hernández, Denisse Maryori (ORCID: 0000-0002-0530-6936)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, por haber sido mi apoyo en mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A mis hermanos por sus consejos y por su apoyo incondicional para alcanzar mis objetivos.

Gina Milagros

A mi madre, que desde el cielo sé que seguirá guiando mis pasos, a mi padre por su apoyo incondicional y amor.

Denisse Maryori

Agradecimiento

A Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de realizar mi trabajo de investigación con la finalidad de mejorar mi desarrollo profesional

Al profesor Jardiel Paredes del Águila por su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas.

A todo el personal de la empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción por su colaboración en el presente trabajo.

Gina Milagros.

A Dios por permitir tener y disfrutar a mi familia, a ellos por apoyarme en cada decisión y proyectos.

A mi madre, desde el cielo sigues guiando mis pasos, te amo madre.

Al profesor Jardiel Paredes del Águila sus palabras fueron sabias, gracias por su paciencia y dedicación perseverancia y tolerancia.

A la empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción por la autorización y colaboración en nuestra tesis.

Denisse Maryori.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIONES.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	27
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1. Clima organizacional	17
Tabla 2. Desempeño laboral	18
Tabla 3. Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral	19
Tabla 4. Relación entre la autorrealización y desempeño laboral	20
Tabla 5. Relación entre el involucramiento laboral y desempeño laboral.....	21
Tabla 6. Relación entre la comunicación y desempeño laboral.....	22
Tabla 7. Relación de las dimensiones de clima organizacional con el desempeño laboral.....	23

Resumen

El estudio científico tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021. La metodología se caracterizó por ser de tipo aplicada, de nivel descriptivo – correlacional y no experimental, evaluándose a una población de 50 trabajadores de diferentes áreas de la empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción, a través de la técnica encuesta e instrumentos designados como cuestionarios. Los resultados pusieron en evidencia que entre el clima organizacional y desempeño laboral existe una relación de tipo positiva y de grado fuerte ($\rho=0.590$); al igual que las dimensiones de autorrealización ($\rho=0.510$), involucramiento laboral ($\rho=0.452$) y comunicación ($\rho=0.556$) tuvieron relación positiva y fuerte con el desempeño laboral. En consecuencia, se llegó a concluir que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

Palabras clave: Clima, desempeño, trabajadores.

Abstract

The aim of the scientific study was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers in Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021. The methodology was applied, descriptive-correlational and non-experimental, evaluating a population of 50 workers from different areas of the company Confiaserv Engineering and Construction, through the survey technique and instruments designated as questionnaires. The results showed that there is a positive and strong relationship between organisational climate and work performance ($\rho=0.590$); the dimensions of self-fulfilment ($\rho=0.510$), work involvement ($\rho=0.452$) and communication ($\rho=0.556$) had a positive and strong relationship with work performance. Consequently, it was concluded that there is a significant relationship between communication and job performance of the workers in Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

Keywords: Climate, performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se enfrentan a cambios constantes debido al comportamiento del entorno en el que operan. Actualmente, las empresas se ubican en un mercado grande y bastante competitivo, donde demandan y exigen un clima organizacional el cual debe favorecer al ambiente interno. Chiavenato (2011) nos menciona que el clima organizacional está directamente relacionado con las motivaciones de los integrantes de una organización, cuando la motivación de los empleados es alta, brinda relaciones satisfactorias, aliento, interés y cooperación (p. 74)

Hoy en día, el desempeño en el trabajo es un factor importante para alcanzar las metas y los objetivos de la organización, por lo tanto, es vital evaluar constantemente a los trabajadores en relación a las funciones que realizan. Sin embargo, la evaluación al personal no es el único aspecto importante a lo que relaciona entre la buena gestión y el progreso del desempeño laboral, así mismo podemos mencionar que existe diferentes factores importantes pero el más restante sería el entorno actual, que existe dentro de la organización. Mediante la investigación de Ocaña y Velásquez (2020), arguye que el clima organización aqueja al desempeño de los trabajadores, por lo tanto, una organización que exhibe un clima organizacional efectivo, se manifestara resultados positivos y de forma beneficioso para sus empleados.

Actualmente, las organizaciones en el mundo se enfrentan a problemas como la tasa de rotación del personal que se ha incrementado en un 23% de 2013 a 2018, la principal razón por lo que los trabajadores renunciaron se debe a un inadecuado clima organizacional pues su desempeño laboral se vio afectado lo que ha provocado enormes pérdidas en las organizaciones (Keep on moving, 2018).

La construcción creció un 41.3 % en el primer semestre del año por efecto del rebote estadístico, dado por el gran cambio de funcionamiento que se efectuó en marzo del 2020, y los resultados fueron lamentablemente negativos a efecto de las medidas que se tomaron para detener la pandemia, estimo la Cámara de Comercio de Lima (CCL-04/2021)

En este momento el clima organizacional va desarrollando sumo interés sobre de las organizaciones peruanas, esto genera un ambiente alentador, aunque la mayoría de las organizaciones solo miden el clima organizacional sin llegar a implementar hechos para llevar a cabo una excelente gestión en el ambiente del trabajo, es por ello que consideramos importante realizar un análisis orientado a confirmar si el clima organizacional está relacionado con el desempeño de los empleados.

La empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C, motivo de estudio, se fundó por medio de una sociedad en el año 2014, asimismo con el pasar de los años, ha presentado un crecimiento acelerado en referencia su personal, además se observó un clima organizacional deficiente, debido a la comunicación carente, a ello se suma compromiso por parte de los trabajadores, falta de reconocimiento e incentivos de productividad, lo cual influye a un bajo desempeño en el trabajo y por lo tanto reduce la productividad, por lo que la organización debe enfocarse en optimar el ambiente de trabajo entre los miembros de la empresa para que los resultados contribuyan al lograr sus objetivos planteados. Es por este motivo, que nos surge el interés de investigar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

Por lo tanto, dada la problemática expuesta, se formuló el problema principal: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021? A la vez se formularon los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021?, Por último, ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021?

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021. Seguidamente se formularon los siguientes objetivos específicos de la investigación. OE1: Determinar

la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021. OE2: Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021, y por último, OE3: Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

En base a ello, se planteó la principal hipótesis de la investigación al mencionar que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021. Además, las hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021. HE2: Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021. HE3: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

Este estudio es considerable porque el clima organizacional influye en el desempeño laboral, por tanto, un buen ambiente de trabajo aportará resultados muy positivos en el desarrollo empresarial y social de un país. En cuanto a Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C, esto ayudará a mejorar las relaciones interpersonales, ya que se aplicarán estrategias de mejora continua en el trato interpersonal y trabajo en equipo, contribuyendo a la obtención de los objetivos de la organización.

En referencia a la justificación metodológica está respaldada por el hecho, de que el estudio utiliza instrumentos y herramientas válidas para que los resultados obtenidos a través del cuestionario, puedan ser realizados y procesados con base en un método cuantitativo, es decir analizando y resumiendo los datos de forma sistemática y ordenadas. De igual forma, la investigación muestra justificación práctica, los resultados obtenidos serán trasladados a las áreas correspondientes con el fin de resolver los problemas a través de estrategias de retroalimentación para contribuir en el comportamiento de los trabajadores. Además, este estudio se

justifica teóricamente porque basa en fuentes confiables para determinar la relación entre las dos variables, por lo tanto, contribuirá en las futuras investigaciones, como respaldo de solución para alguna problemática.

II. MARCO TEÓRICO

En el vigente trabajo de investigación citaremos algunos trabajos, con el fin de tener una mejor visión del tema estudiado, mostraremos el desarrollo de los antecedentes nacionales e internacionales, los cuales mencionaremos a continuación:

En el ámbito nacional, según Seminario (2019), en su estudio de investigación, tuvo como objetivo identificar la relación entre el CO y DL dentro de los colegios, de acuerdo a los resultados obtenidos, se mostró una correlación positiva y fuerte) entre las variables ((Rho= 0.674); al igual que las dimensiones de comunicación (Rho=0.788), involucramiento laboral (Rho= 0.535) y supervisión (Rho=0.540), lo que llevó a la conclusión de que efectivamente existía una correlación entre ambas variables.

De igual forma, Pastor (2018), manifestó en su trabajo de investigación que existen distintas causas que logran interferir con el desempeño laboral, siendo una de las más considerable el clima organizacional, planteándose como objetivo poder descubrir todos los obstáculos que se relacionan con el clima laboral. Dentro de sus resultados comprobó que existe una relación directa entre las variables CO y DL (Rho=0.941); al igual que las dimensiones de realización personal (Rho=0.846), involucramiento (Rho=0.427), supervisión (Rho=0.779) y comunicación (Rho=0.820), los cuales son consecuente con el logro metas y objetivos de la organización.

Así mismo, Chávez y Puyo (2017) en su investigación, plantearon determinar si existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, estableciendo diversos objetivos específicos que confirmarían la correlación entre ambas variables, en resumen, se llegó a la conclusión que existe una correlación débil (rho =0.403) entre ambas variables, es decir cuanto mejor es el entorno organizacional, mejor es el desempeño del colaborador.

Del mismo modo, La Torre (2016) en su tesis, planteó estudiar el clima organizacional y su impacto en el desempeño de los trabajadores. El propósito fue determinar si existe una relación significativa entre ambas variables, llegando a obtener como resultados que una buena planificación de tareas y establecer metas

concisas, es fundamental para conseguir un buen desempeño laboral. Por lo tanto, sería una forma que el investigador comprueba que existe una relación directa entre las variables CO y DL ($r= 0.730$).

En el ámbito internacional, Mediante Pedraza et al. (2020), en su artículo científico “La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en educación superior.” Se propuso como objetivo determinar la relación de los factores del clima organizacional y el desempeño laboral, aplicándose el instrumento (cuestionario) creado por los propios investigadores, obteniendo como resultado de la investigación una relación favorable entre las variables de CO y el DL ($Rho = 0.479$; $p= 0.000$) lo que llevó a la conclusión de que no todas las organizaciones pueden darse cuenta de sus debilidades ya que carecen de recursos limitados a su disposición.

Así mismo, Githinji y Gachunga (2017) en su investigación “Influence of organizational climate on employee performance in state coportations in Kenya: A case of Kenya Industrial estates limited” estableció el objetivo principal determinar el efecto del clima organizacional en el desempeño de los empleados, el estudio incluyó una muestra de 172 empleados, aplicando la técnica de encuesta y también generó como instrumento el cuestionario. Dentro de sus resultados obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.787 y un p-valor de 0.000, demostrándose la relación de grado fuerte entre las variables.

Seguin, Kakakhel et al. (2017) en su investigación “Determinants of safe organizational climate and its impact on employee performance: A case of Marble Industries Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan.” Los investigadores propusieron como objetivo definir los factores del clima que influyen en el desempeño de los empleados, utilizaron como instrumento una encuesta propia, siendo 85 encuestados, Llegando a la conclusión que el clima está relacionado eficientemente con el desempeño de los colaboradores ($sig. 0.000$ y valor F de Fisher de 0.286). Por ende, aconsejaron que se debe promover un clima de seguridad, fundando en el sector de trabajo, políticas y programas de seguridad y salud, además de tener una comunicación que genere un mejor desempeño.

Luego de describir los antecedentes, revisaremos la parte teórica de las variables de investigación, sus dimensiones y conceptos acerca de cada punto, el clima organizacional es un concepto que ha sido objeto de investigaciones durante mucho tiempo y ha ganado gran importancia a lo largo de los tiempos, lo cual demuestra que el tema ha podría dejar de ser periférico en las diferentes organizaciones para transformarse en una apariencia relevante e importante a investigar.

El clima organizacional, es un criterio que se ha estudiado durante varias décadas y ha ido adquiriendo gran consideración a lo largo de los años, lo que demuestra que esta cuestión ya no es marginal en las organizaciones para convertirse en aspecto sobresaliente del estudio.

Gary Dessler (1987) define el clima con aquellas percepciones que tiene el individuo acerca de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella, podemos decir que el clima se refiere a la apreciación que tiene un trabajador en referencia al ambiente interno en el que es participe, ya que dependerá de la situación que pueda suscitarse de como la organización pueda actuar de apoyo a los trabajadores.

Según Toro y Sanín (2013), nos mencionan que el clima organizacional puede ser precisado como percepción de un trabajador sobre su entorno laboral y está relacionado estrechamente con el trato interpersonal, la retribución, la responsabilidad, el compromiso, la disponibilidad de recursos y el trabajo en equipo, Por otro lado, Chiavenato (2011) menciona que el clima se puede entender cómo aquellas características del ambiente laboral, el cual los miembros de una organización perciben o experimentan y se ve influenciando en su comportamiento.

Por otro lado, García et al. (2017), señalan que para crecimiento de una organización es necesario evaluar, monitorear y controlar los mecanismos disponibles a fin de lograr una buena satisfacción y un buen clima laboral, ya que trabajadores juegan un papel fundamental dentro de las organizaciones.

Sonia Palma (2004), autora que se toma como referencia en la actual investigación, identifica que el clima organizacional gira en torno a un concepto que hace referencia a la percepción de los trabajadores sobre la organización en la que

trabajan, dichas percepciones dependen de diferentes actividades e interacciones que cada trabajador tiene con organización. Se puede decir que el clima refleja la interacción entre diversas características individuales y organizacionales.

Según la teoría de Likert (1967), nos menciona que el comportamiento de los trabajadores es el resultado del comportamiento gerencial y por las condiciones que perciben los trabajadores, constituida por tres variables, precisan las características correspondientes de una organización y que predominan en la percepción individual del clima como: Las variable causales, se les conoce como variable autosuficiente por lo que dispone que una organización y resultados se transformen, por lo tanto no son incluidas con otras variable fáciles de sufrir algún cambio de la organización. Las variables Intermediarias, son aquellas que evidencias puntos muy importantes de una empresa, las cuales solo pueden ser evidenciadas por los altos mandos ya que se conoce como el estado interno de ella, estas son: las actitudes, motivaciones, la toma de decisiones, la eficacia de la comunicación, etc. Y por último las variables finales, señaladas como variables dependientes la cual son la combinación de las dos anteriores, está variable refleja el efecto final u obtenido de la organización, como: los gastos de la empresa, la productividad, ganancias o pérdidas.

Por lo tanto, si estas variables interactúan entre sí, van a generar que el clima organización se plasme con dos grandes tipos, como el clima cerrado lo cual significa sistema dominante o el clima abierto que es lo opuesto conocido como participativo, es por eso que se concluye que depende de la toma de decisión y condiciones de la organización determina el tipo de variables que tendrá como resultado el clima organizacional.

Por su lado, Palma (2004), desarrolla “La Escala CLSPC”, herramienta diseñada con la técnica de Likert, revisada y concluida con un total de 50 ítems, analiza la variable el clima laboral, cuya definición es “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados”. Resalta que las dimensiones del clima organizacional características medibles que afectan el comportamiento de un individuo, según Palma (2004) manifiesta que los factores apoyan para evaluar la psicología de los trabajadores en su centro de trabajo, estos

elementos facilitan a que los integrantes de cada área y las personas sean conscientes del entorno laboral en el que trabajan.

Además, García (2009) afirma la importancia del clima organizacional, ya que permite recolectar información sobre las emociones de los colaboradores hacia los elementos que componen la organización, tales como la metodología de trabajo, la estructura de la organización, la supervisión, los cuales permitirán comprender las condiciones laborales existentes, los medios de comunicaciones y la relación laboral existente. Esto quiere decir que permitirá conocer la apreciación de los trabajadores acerca de los diferentes elementos organizacionales, como por ejemplo las políticas de la empresa, la estructura organizativa, las condiciones económicas de la empresa y el valor que percibe de la organización.

Para Palmar y Valero (2014 p.166), hace referencia al desempeño laboral describe que el desarrollo de cada uno de los integrantes que tienen una relación laboral con la organización, por lo mismo se verá en la obligación de cumplir con las peticiones requeridas para la organización de forma eficiencia y eficaz con el desempeño de las tareas que se establezcan para que así se cumpla con los objetivos trazados y se logró el éxito como tal. A la vez nos indica que es uno de los elementos fundamentales dado que eso confirmaría el cumplimiento de los logros u objetivos que se traza cada organización, teniendo en cuenta que cada puesto o cargo tiene distintas tareas por eso mismo se genera una selección de personal con la finalidad que estén aptos para cumplirlos.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2015), menciona el desempeño como el resultado de una tarea o actividad y la responsabilidad de los trabajadores que de forma competente y segura logran culminarla. Así mismo requieren que ese desempeño contribuya de manera positiva a la organización sin importar las estrategias que se puedan tomar para cumplirlas, también revelan que para un buen desempeño laboral es parte fundamental la evaluación por lo tanto se requiere los siguientes métodos como ensayos críticos, incidentes críticos y escala de calificación gráfica, para que se así la gerencia confirme que su trabajo de los

empleadores son de forma eficaz y eficiente dado que le ayudará a tener una buena toma de decisiones.

De acuerdo a Pedraza, Amaya y Conde (2010), el desempeño laboral es parte esencial para el desarrollo exitoso de cualquier empresa, por lo tanto debe ser uno de los elementos que tomará gran importancia; así mismo generar una evaluación constante para identificar los beneficios para la organización como el bienestar de los trabajadores para que así se llegue a cumplir los objetivos trazados de la organización, así también deben generar un sistema de evaluaciones para tener identificados las oportunidades y restricciones que puedan tener para poder solucionarlas y así gestionar un adecuado talento humano.

Según Chiavenato (2019), en su investigación de gestión de talento humano refiere que los comportamientos percibidos en los trabajadores de una empresa son de gran importancia ya que generan o cumplen las metas de la organización ya pactada, por lo tanto, al no tener una buena gestión podría verse perjudicado y así afectar al grupo en su totalidad (p. 246).

A su vez menciona que el desempeño laboral tiene relación con las funciones de los colaboradores, dando que no solo es importante cuando el trabajador cumple su rol en planta, sino de forma global, tanto en lo personal y laboral. Teniendo en cuenta, las cualidades, desempeño, efectividad y sobre todo el compromiso de cada uno de ellos. Es decir, cada empresa debe garantizar las mejores condiciones referente al centro de trabajo, para que así los colaboradores tengan el mejor desempeño y poder encontrar los puntos de dolor para poder dar la mejor solución teniendo una buena estrategia y combatir las deficiencias.

De acuerdo a Hacker (1994), expone la teoría del desempeño laboral que posee un alto reconocimiento en la psicología en Europa, por lo tanto, se argumenta la conducta de la información, tan solo la que está vinculada con la conducta. Así mismo en lo que indica Hacker, considera aspectos habituales con las otras teorías cognitivas de la conducta, genera una disimilitud la cual es en el ambiente laboral.

Campbell (1993) expone la teoría, señalando que “El desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma”, quiere decir que el conocimiento de los métodos, las habilidades y la motivación, son de gran importancia, para concluir la

conducta, menciona ocho para el desempeño, rendimiento de las tareas, especificación de puestos, rendimientos de tareas no específicas para el puesto, rendimiento de las tareas de comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo, el mantenimiento de la disciplina personal , simplificar el desempeño del grupo de trabajo , supervisar , liderar y administrar. Campbell llega a la conclusión acerca del desempeño, es una acción más no los resultados que produce está, así mismo menciona que los componentes se deberán decretar para determinar una conducta” (p. 164-167)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada, orientada a resolver problemas en un entorno específico, según Murillo (2008, citado en Vargas), este es un “estudio práctico o empírico” debido a que aplica conocimientos previamente adquiridos y especializados para los conocer los hechos. Asimismo, este estudio contó con un enfoque cuantitativo, debido a que buscó comprobar la hipótesis establecida previamente y los objetivos establecidos en la presente investigación.

Hernández et al. (2014), conceptualiza el estudio no experimental, como aquella investigación que se genera sin operar deliberadamente variables (p. 153), en otras palabras, se trata de los estudios en los que no cambiamos de forma intencional las variables para ver su efecto en otras variables, lo que se observa en el estudio de investigación es analizar los sucesos que ocurren en contexto natural con el fin de analizarlos.

Asimismo, Ñaupas et al. (2018), se refieren sobre la investigación descriptiva correlacional, como aquella investigación que trata de medir según el alcance de investigación la relación entre ambas variables. El estudio correlacional evalúa las variables para establecer o determinar si existe o no existe correlación, este tipo de estudio es cuantitativo e intenta predecir el comportamiento que tendrá una variable a partir del valor que tiene (Hernández et al. 2014).

Utilizaremos el estudio descriptivo para ver cómo se contrasta las ambas variables en la empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción, además de describir la relación de mis variables con la realidad problemática.

3.2. Variables y operacionalización

Como primera variable tenemos al “clima organizacional”, de enfoque cuantitativo, según Del Canto y Silva (2013), mencionan que es un

procedimiento o acción única con un razonamiento analítico, deductivo no contradictorio.

Definición conceptual: es la percepción que tiene el trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a los aspectos vinculados.

Definición operacional: Medido a través de la escala de Likert, organizado y estructurado de acuerdo a las dimensiones establecidas para la primera variable

La Autorrealización: Se trata de una calificación del trabajador que tiene relación con las actividades que realiza dentro de la organización, se basa en oportunidades de desarrollo personal y crecimiento profesional, según Palma (2004).

El involucramiento laboral: Es un compromiso absoluto con el desempeño en el reparto de las responsabilidades según normas y estándares establecidos, según Palma (2004).

La comunicación: es la facilidad de comunicarse, tomando en cuenta los aspectos como la coherencia, la claridad y la veracidad al realizar diversas actividades dentro de la organización, según Palma (2004).

La variable dependiente fue evaluada mediante un cuestionario de 13 preguntas para su evaluación y correlación final.

Asimismo, tenemos como segunda variable el “Desempeño laboral”, de igual manera de enfoque cuantitativo.

Definición conceptual: es la eficacia del personal que trabaja dentro de las empresas, según Chiavenato (2009). Se puede decir que la eficiencia del trabajo, dependerá del comportamiento, así como de los resultados obtenidos y está vinculado a la particularidad de cada trabajador entre las cuales se puede mencionar las cualidades, necesidades y habilidades de cada colaborador.

Definición operacional: Medido a través de la escala de Likert, organizado y estructurado de acuerdo a las dimensiones establecidas para la segunda variable

La variable independiente fue evaluada mediante un cuestionario de 13 preguntas para su evaluación y correlación final.

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Hernández et al. (2014), conceptualiza la población como el conjunto de casos o eventos que tienen características similares, por lo que cumplen con criterios parecidos (p. 174). La población de la presente investigación estuvo conformada por 50 trabajadores, pertenecientes a diversas áreas de la empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción, se consideró la siguiente característica acerca de la población, todos los colaboradores se encuentran trabajando en planilla, para los criterios de exclusión, se consideró excluir a gerencia general, obteniendo así la totalidad de los trabajadores por lo que no se aplicó fórmula de muestras infinitas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Casas et al. (2003), conceptualiza la encuesta como el proceso de investigación, permite que los datos se recopilen y se procesen de forma rápida y eficaz, se puede definir también como una técnica que utiliza procedimientos, mediante los cuales se obtiene y se analiza una serie de datos.

Para Hernández et al. (2014), el instrumento es conjunto de preguntas que se desea medir, se utilizan en encuestas de todo tipo, el contenido de las preguntas depende de lo que se desea medir (p.217).

El presente estudio de investigación incluyó el cuestionario como instrumento. Según Ñaupás et al. (2018), el que permite medir, por lo tanto, es una técnica de investigación que se basa en la elaboración de un conjunto de preguntas específicas que se relacionan con la hipótesis de trabajo, variables y los indicadores de la investigación.

Los instrumentos de las variables de investigación, fue creado Likert y adaptado por las Bachiller Gina Apaza y Denisse Briceño a fin de determinar la relación que existe entre ambas variables, ambos instrumentos nos permitieron recopilar información de carácter anónimo y a su vez la validez de los instrumentos se realizó en base a tres expertos.

3.5 Procedimientos

Como procedimiento para el presente trabajo de investigación, se redactó la solicitud de autorización, en el cual se solicitó permiso para realizar la encuesta dentro de sus instalaciones, el documento fue dirigido al Gerente General José Antonio Balbuena Balbuena, contando con su autorización se procedió a encuestar a los trabajadores de manera presencial, en sus instalaciones del distrito de San Isidro, Centro de Lima y las provincias de Chiclayo y Trujillo. La encuesta estaba conformada por 26 preguntas en referencia a las variables de estudio. Después de recopilar la información plasmada en las encuestas, se analizaron los datos, resultados y finalmente la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

La información que se obtuvo al realizar las encuestas de la presente investigación fue previamente autorizada por la empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. con RUC 20556390437, ubicada en Av. Javier Prado Este 560, distrito San Isidro. Se utilizó el programa SPSS a fin de analizar por porcentaje y frecuencia, dicho programa se aplica para explicar el comportamiento de ambas, procediendo a organizarlos a través de tablas que nos permita categorizar la distribución de cada variable para proceder con el análisis y la interpretación.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio de investigación se elaboró según lo decretado dentro de la guía de la universidad César Vallejo, se instruyó en presentar la autoría de los conceptos, definición, teorías y antecedentes referente al tema de investigación, Además, esta investigación se efectuó de acuerdo el código

de Ética en investigación de la universidad César Vallejo (Artículo 15ª de la política anti plagio). Por lo tanto, la investigación fue dada en evaluación en el programa turnitin. Así mismo, para llevar a cabo la encuesta a los trabajadores, se pudo solicitar el permiso correspondiente al Sr. Jose Antonio Balbuena Balbuena, Gerente General de la empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C para así tener la recolección de la toda la información de sus trabajadores.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de clima organizacional en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021

Tabla 1.

Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	34.0%
Regular	27	54.0%
Eficiente	6	12.0%
Total	50	100.0%

La tabla 1, expone el resultado descriptivo de la variable clima organizacional en la Empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C., donde el 34% (17) de los trabajadores consideró que el clima en su organización es deficiente, 54% precisó que es regular y sólo el 12% lo consideró como eficiente.

4.2. Nivel de desempeño laboral en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

Tabla 2.

Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	34.0%
Medio	22	44.0%
Alto	11	22.0%
Total	50	100.0%

La tabla 1, expone el resultado descriptivo de la variable desempeño laboral en la Empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C., donde el 34% (17) de los trabajadores tiene un bajo desempeño laboral, el 44% evidenció un desempeño medio y el 22% (11) un alto desempeño laboral.

4.3. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021

Tabla 3.
Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral

Variable		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	0.590**
		Significancia (p-valor)	0.000
		N	50

Nota. Es significativa cuando el p valor es menor a 0.01.

En la tabla 3, se visualiza los valores obtenidos en la prueba Rho de Spearman entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, comprobándose que la relación es significativa, tipo positiva y de grado moderado (p valor = 0.000; rho=0.590). En consecuencia, se infiere que existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

4.4. Determinar la relación que existe entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

Tabla 4.
Relación entre la autorrealización y desempeño laboral

Dimensión		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	0.510**
		Significancia (p-valor)	0.000
		N	50

Nota. Es significativa cuando el p valor es menor a 0.01.

En la tabla 4, se detalla sobre los valores obtenidos en la prueba Rho de Spearman entre la dimensión autorrealización y desempeño laboral, comprobándose que la relación es significativa, tipo positiva y de grado moderado (p-valor = 0.000; rho=0.510). En consecuencia, se infiere que existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

4.5. Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

Tabla 5.
Relación entre el involucramiento laboral y desempeño laboral

	Dimensión	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	0.452**
		Significancia (p-valor)	0.001
		N	50

Nota. Es significativa cuando el p valor es menor a 0.01.

En la tabla 5, se detalla sobre los valores obtenidos en la prueba Rho de Spearman entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño laboral, comprobándose que la relación es significativa, tipo positiva y de grado moderado (p-valor = 0.001; rho=0.452). En consecuencia, se infiere que existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

4.6. Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

Tabla 6.
Relación entre la comunicación y desempeño laboral

Dimensión		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	0.556**
		Significancia (p-valor)	0.000
		N	50

Nota. Es significativa cuando el p valor es menor a 0.05.

En la tabla 6, se detalla sobre los valores obtenidos en la prueba Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y desempeño laboral, comprobándose que la relación es significativa, tipo positiva y de grado moderado (p-valor = 0.000; rho=0.556). En consecuencia, se infiere que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

4.7. Relación de las dimensiones de clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

Tabla 7.

Relación de las dimensiones de clima organizacional con el desempeño laboral

		Autorrealización	Involucramiento laboral	Comunicación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000	,509**	,824**	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	50	50	50	50
	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	,509**	1,000	,420**	,452**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,002	,001
		N	50	50	50	50
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,824**	,420**	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	,000	,002	.	,000
		N	50	50	50	50

En la tabla 7, se puede observar el coeficiente de correlación que tuvo cada uno de las dimensiones de clima organizacional con el desempeño laboral, donde la D1 obtuvo un coeficiente de 0.510, seguido del D2: 0.452 y D3: 0.556; categorizándose como una relación moderada con el desempeño laboral.

En consecuencia, la comunicación fue la dimensión del clima organizacional que tuvo mayor correlación con la variable desempeño laboral.

V. DISCUSIONES

La presente investigación se generó para sondear sobre una problemática que ocurría en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C, donde la comunicación de los trabajadores no era de forma positiva y se reflejaba en el cumplimiento de tareas de ellos. Por ende, fue uno de los motivos por el cual se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; a través del coeficiente de correlación de Spearman, se consiguió como resultado 0.590, por lo tanto significa que existe una relación positiva moderada entre las variables de estudio, aprobando la hipótesis alterna, quiere decir, que si existe relación entre el clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. Lima, 2021.

Analizamos tales resultados y encontramos que coinciden con lo encontrado por otros investigadores como:

La Torre (2016), en su estudio se propuso como objetivo determinar si existe una relación significativa entre ambas variables, llegando a obtener como resultados un coeficiente de 0.576 y una significancia de 0.000 en la prueba de R de Pearson, clasificándolo como una asociación moderada. Ese hallazgo coincide con los obtenido por Pastor (2018), en su indagación pudo comprobar existe una relación, directa entre las variables CO y DL ($Rho=0.941$), considerándose como una de las diversas razones que se asocian a los niveles de desempeño que puedan ofrecer los trabajadores de una empresa. Al igual que Seminario (2019), en su estudio realizado en una organización del sector educativo, llegó a demostrar que existía una correlación positiva y fuerte entre el clima y el desempeño laboral ($Rho= 0.674$). A estos resultados se suman el trabajo Chávez y Puyo (2017) en su indagación concretada a colaboradores de una empresa, obtuvo como resultado que existe una correlación débil entre el clima laboral y el desempeño, con un coeficiente de $\rho =0.321$. Por ello, finalizó precisando que cuanto mejor es el entorno organizacional, mejor es el desempeño del colaborador.

De otro lado, en el ámbito internacional también se realizaron investigación sobre esa temática. Pedraza et al. (2020), en su evaluación a trabajadores de una

organización educativa, pudo demostrar que entre el clima organizacional y el desempeño existe una relación favorable ($Rho = 0.479$; $p = 0.000$) lo que llevó a la conclusión de que todas las organizaciones deben mejorar sus debilidades relacionadas al clima organizacional, de modo que se pueda reducir factores que puedan incidir en el bajo desempeño laboral. También, Kakakhel et al. (2017), en su estudio realizado en una empresa de Pakistan, comprobó que el clima está relacionado eficientemente con el desempeño de los colaboradores (sig. 0.000 y valor F de Fisher de 0.286).

Los investigadores citados pudieron confirmar que la relación entre ambas variables es directa o, también conocida como positiva; esto quiere decir que, si el clima organizacional es adecuado, también el desempeño laboral será adecuado. Ahora bien, al compararlo con la teoría donde se asume que el clima organizacional es el medio ambiente interno en donde los miembros de la empresa se sientan satisfechos y motivados de la buena relación que hay entre los miembros de la organización y la organización en sí, la estructura, el trabajo en equipo, la recompensa y el liderazgo que va representar la buena relación que existe dentro de las áreas laborales (Chiavenato, 2018). En definitiva, si en un área de trabajo existe un clima organizacional inadecuado o latente de conflicto implicaría que los trabajadores difícilmente tengan predisposición para acercarse a consultar o solicitarle apoyo a su compañero de trabajo. Lo cual, coloca en mayor riesgo el funcionamiento de la organización y sus operaciones.

En resumen, respecto a lo señalado anteriormente y al analizar los resultados se confirma que mientras más adecuado sea el clima organizacional dentro de la organización, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores o involucrados en el desarrollo de la organización, lo que promoverá no solo el crecimiento de la empresa, sino que impulsará el desarrollo personal de los trabajadores.

En lo que respecta al objetivo específico 1, se pudo encontrar que entre la autorrealización y el desempeño laboral existe una relación positiva moderada (p -valor = 0.000; $rho = 0.510$). Resultados que guardan relación con lo obtenido por Pastor (2018), en su investigación encontró como resultado un coeficiente de $ho = 0.846$, determinando que existe relación entre la realización personal y el nivel de

desempeño que puede ofrecer un trabajador. En relación a la autorrealización, en la teoría se define como la calificación del trabajador en relación a las actividades que ejerce dentro de la organización basada en oportunidades de desarrollo personal, laboral y profesional (Palma, 2004). Bajo esa premisa, se podría decir que un buen desempeño laboral irá de la mano con la realización personal que los trabajadores puedan percibir en su empresa, esto implica que, si la empresa promueve la capacitación y desarrollo del trabajador, habrá mayor predisposición del personal para ayudar al crecimiento de la empresa.

En relación al objetivo específico 2, se obtuvo de la prueba Rho de Spearman que entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral existe una relación positiva moderada (p -valor = 0.001; $\rho=0.452$). Resultados que son ratificados por Seminario (2019), quien tuvo la posibilidad de demostrar que la dimensión involucramiento laboral está relacionada de manera positiva y fuerte con el desempeño laboral. Dicha afirmación se fundamentó en los resultados que se obtuvieron de la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.535. Sobre el involucramiento laboral, las posturas epistemológicas establecen que se trata del compromiso absoluto que muestra el trabajador hacia su institución y trabajo (Palma, 2004). Definitivamente, si un trabajador se siente identificado y parte de una institución, implica que sea mayores esfuerzos para cumplir con sus objetivos y responsabilidades.

Por último, sobre el objetivo específico 3, se llegó a determinar que entre la comunicación y el desempeño laboral existe una relación positiva moderada (p -valor = 0.000; $\rho=0.556$). Estos resultados se asemejan a los de Seminario (2019), en su indagación llegó a determinar que la dimensión comunicación tiene correlación positiva y de grado fuerte con el nivel de desempeño que puede ofrecer un trabajador, corroborado mediante la prueba de Spearman con un coeficiente de 0.788 y un p valor de 0.000. Para Palma (2004), la comunicación dentro de la organización alude al frecuente intercambio coherente y fluido de información entre los trabajadores o áreas de trabajo. Precisamente, tales elementos pueden determinar significativamente en el clima que pueda percibir un trabajador, a la vez que puede afectar el adecuado funcionamiento entre las áreas laborales; consecuentemente, repercutirá en el desempeño de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Se logró determinar que existe relación estadísticamente significativa, de tipo positiva y con un grado de relación moderada entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, habiéndose encontrado un p valor = 0.000 y un coeficiente de 0.590 de la prueba Rho de Spearman.

Se logró determinar que existe relación estadísticamente significativa, de tipo positiva y con un grado de relación moderada entre la dimensión autorrealización y el desempeño laboral, habiéndose encontrado un p valor = 0.000 y un coeficiente de 0.510 de la prueba Rho de Spearman.

Se logró determinar que existe relación estadísticamente significativa, de tipo positiva y con un grado de relación moderada entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño laboral; habiéndose encontrado un p valor = 0.000 y un coeficiente de 0.452 de la prueba Rho de Spearman.

Se logró determinar que existe relación estadísticamente significativa, de tipo positiva y con un grado de relación moderada entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral, habiéndose encontrado un p valor = 0.000 y un coeficiente de 0.556 de la prueba Rho de Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

A la gerencia de la Empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C., considerar el clima organizacional como factor importante por su relación con el desempeño de los trabajadores. Es por ello que se debe realizar intervenciones que permitan instaurar un adecuado clima, a través de actividades de confraternidad, reconocimientos y capacitaciones.

A la gerencia de la empresa, brindar facilidades a las iniciativas de los trabajadores que impliquen su realización personal, como los diplomados, capacitaciones, maestría, entre otros que le sirva para su crecimiento profesional

A las jefaturas de las áreas, desarrollar capacitaciones que permita fomentar el involucramiento de los trabajadores hacia los objetivos propuestos en la

empresa. Así mismo, se puede promover el involucramiento a través de mejores beneficios económicos a aquel trabajador que logre un trabajo adecuado.

Por último, a la gerencia de la empresa, implementar un sistema donde se permita que los trabajadores puedan tener confianza para brindar sugerencias o reclamaciones, implementando medios de comunicación como radios, correos, buzón de sugerencias u otros que permitan que las áreas de trabajo estén interconectadas.

REFERENCIAS

- Almaqableh, A., Omar, K., Ahmad, A., Herachwati, N., & Hazriyanto (2021) The Mediating Role of Motivation between Organizational Climate and Organizational Citizenship behaviour in the Jordanian Telecommunication Companies. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(6), 1-10.
<https://www.abacademies.org/articles/the-mediating-role-of-motivation-between-organizational-climate-and-organizational-citizenship-behaviour-in-the-jordanian-telecomm-13038.html>
- Chávez, E. y Puyo, J. (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto - 2017*. Universidad Peruana Unión, Tarapoto, San Martín Perú. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/896>
- Chaudhary, R. y Rangnekar, S. (2017). Development Climate & Work Engagement: A Multilevel Study Abstract. *Evidence-Based HRM*, Vol. 5, No. 2, pp. 166-182).
<https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2016-0001>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8va ed) Bogotá: Mac Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2011). *El capital humano de las organizaciones*. (9va ed) Bogotá: Mac Graw-Hill.
- Costanza, D. P., Blacksmith, N., Coats, M. R., Severt, J. B. y De Costanza, A. H. (2016). The Effect of Adaptive Organizational Culture on Long-Term Survival. *J Bus Psychol*, 31(3), 361-381.
<https://doi.org/10.1007/s10869-015-9420-y>
- Dessler, G y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.) Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Dickson, M. y Resick, C. J. (2006). When Organizational Climate is Unambiguous,

- it is also Strong. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 351-364.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.351>
- Flores, P., Muñoz, M. y Sánchez, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Revista. Perfiles*; 21 (1): 4 – 11.
<http://ceaa.esPOCH.edu.ec:8080/revista.perfiles/Articulos/Perfiles21Art1.pdf>
- García, M. (2009). Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Cali – Colombia. *documento inédito*.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2192/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf;jsessionid=13AF666E11E61010CFE91F7DB75FA2FD?sequence=1>
- Githinji, N. y Gachunga, H. (2017). Influence of organizational climate on employee performance in state corporations in kenya: A case of kenya industrial estates limited. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 4 (2): 376 – 395.
<http://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/438/0>
- Giron, R. (2019) *El clima laboral y la productividad en la empresa Comsa Instalaciones y sistemas industriales S.L. – Sucursal en Perú, Huacho -2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3016>
- Gonzales, A., Pazmiño, J., Santacruz, M. (2015) Definición de Alfa de Cronbach. *Revista Publicando*, 2 (1). 2015, 62-77.
<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/42382>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill Education.
- Ibáñez, L. (2014) *Identificación y caracterización del clima laboral y su impacto en los indicadores de gestión en la empresa hora Ltda., en el año 2013, para elaborar una propuesta de intervención ajustada a los nuevos lineamientos de la gestión humana y las características propias de la empresa en la ciudad de Ocaña, norte de Santander*. Universidad Autónoma de Bucaramanga – instituto tecnológico y estudios superiores de Monterrey. Obtenido de

https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2091/2014_Tesis_Luisa_Fernanda_Iba%C3%B1ez_Elam.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill, p. 124.

Kakakhel, S., Kashif, A. y Muhammad, T. (2017). Determinants of safe organizational climate and its impact on employee performance: A case of marble industries khyber pakhtunkhwa, Pakistan. *Sarhad Journal of Management Sciences*, vol. 3 (1) pp. 25 - 54.
<https://journal.suit.edu.pk/index.php/sjms/article/view/84/html>

La Torre, E. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa H&P constructores y contratistas SAC - Chachapoyas – 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25758>

Laguna, C. (2014). Inferencia paramétrica: Relación entre variables cualitativas y cuantitativas. Recuperado de <http://www.ics-aragon.com/cursos/salud-publica/2014/pdf/M2T08.pdf>

Mabrouk, D. (2018) Between Management and Leadership—A Comparative Study with Reference to (Sheikh Zayed AL Nahyan and Nelson Mandela). *Open Journal of Social Sciences*, vol. 6, 35-47.

[https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=87085](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55))/journal/paperinformation.aspx?paperid=87085)

Mejía, Y. (2012). *Competencias laborales y evaluación del desempeño, estudio realizado con agentes de servicio telefónico en la ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

Mendoza, J. (2021) Clima Organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021.

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Montoya, D. (2015) *Relación entre el clima organizacional y evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Per 2015*. Pontifica Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>
- Pastor, A., Velarde, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Pedraza, N., Álvarez, L., Cruz, I. (2020). La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en educación superior. *Revista Latindex*, 2 (3): 3 - 25. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/37%20PEDRAZA_ALVAREZ_CRUZ.pdf
- Palmar, G., Valero, U., Jhoan, M. (2014) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia, *revista espacios públicos*, vol. 17 Universidad Autónoma del Estado de México, núm. 39, pp 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, *revista de Ciencias Sociales*, vol. XVI, núm. 3, pp 493-505. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Peralta Rodrigo. (2020, noviembre 26). *El Clima Organizacional*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Ponce Maritza. (2019) “*Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018*”

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pozo, C. (2015) Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato. Obtenido de

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1266/1/75867.pdf>

Ramos, V. y Tejera E. (2017) Study of the Relationship between Culture, Climate and Labour Force in Ecuador. *Contributions from Psychology to Law and Law Enforcement*, Vol.14 N° 2.

<http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/17046>

Rivera, R. (2019) Análisis del Clima Organizacional del Hospital Universitario de la Ciudad de Sucre.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1008/2/2019-019T-EC01.pdf>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (7ma. Edición). México: Editorial Prentice Hall.

Robbins, S., Coulter, M. (2015) *Administración* (8va. Edición). México, Pearson Educación.

<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>

Ruiz, N. (2021) *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. Universidad Pacífico. Obtenido de

<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>

Santamaría, J. (2020) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Universidad Andina Simón Bolívar, obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Schaufeli, W.B. (2016), "Heavy work investment, personality and organizational climate" *Journal of Managerial Psychology*, vol, 31, núm. 6 pp. 1075-1073

<https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>

- Subramani, A., Akbar J., Dr. Mamta Gaur³, and N. Vinodh⁴ (2015). Impact of organizational climate on organizational citizenship behaviour with respect to automotive industries at Ambattur industrial estate, Chennai. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/302192045_Impact_of_organizational_climate_on_organizational_citizenship_behaviour_with_respect_to_automotive_industries_at_Ambattur_industrial_estate_Chennai
- Schyns, B., Veldhoven, M., & Wood, S. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction, The example of supportive leadership climate, *Leadership & Organization Development Journal*. 30 (7), 649-663. https://www.researchgate.net/publication/48776412_Organizational_climate_relative_psychological_climate_and_job_satisfaction_The_example_of_supportive_leadership_climate
- Seminario, C. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2121>
- Vasquez, W. (2020) *Metodología de la investigación*. Universidad de San Martín de Porres, Unidad Académica de Estudios Generales. Obtenido de <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Vilema, M. (2018) *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores*. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. Quito, 2018, 88p. Tesis (Maestría en Dirección de Empresas). Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/6212>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	<p>Según Palma (2004), el clima organizacional es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.</p>	<p>Esta variable se operacionalizó con tres dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral y condiciones laborales, para lograr los objetivos de la investigación referentes a la variable Clima Organizacional se estructura la encuesta con un cuestionario tipo Likert, que se aplicó, a los colaboradores de la empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción, cuyos resultados se han procesado con SSPS 24</p>	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de progreso - Oportunidad de aprendizaje - Reconocimiento 	<p>Escala de medición Likert</p> <p>Nominal</p>
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación. - Decisiones. - Compromiso 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Informaciones - Canal de información 	
Desempeño Laboral	<p>Según Chiavenato (2007), define el desempeño como las acciones comportamientos en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que se puede contar en una organización. Expone que es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.</p>	<p>Esta variable se operacionalizará con tres dimensiones: Iniciativa laboral, Trabajo en equipo y cooperación con los colaboradores, para lograr los objetivos de la investigación referentes a la variable Clima Organizacional se estructura la encuesta con un cuestionario tipo Likert, que se aplicó, a los colaboradores de la empresa Confiaserv Ingeniería y Construcción, cuyos resultados se han procesado con SSPS 24</p>	Iniciativa laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento laboral - Iniciativa propia - Proceso de atención 	<p>Escala de medición Likert</p> <p>nominal</p>
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de conflictos - Interrelación - Tareas eficientes 	
			Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración - Interacciones 	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Datos Generales:

AREA:

PUESTO:

FECHA DE EVALUACIÓN.....

Estimado colaborador,

Le invitamos a participar de la presente encuesta de clima organizacional y el desempeño laboral; favor responder con objetividad a cada una de las preguntas. El cuestionario contiene una lista de comportamientos y actitudes que están relacionados a situaciones que se presentan en un entorno laboral. Lea cuidadosamente cada enunciado y conteste marcando con una (X) la alternativa que considere conveniente (solo una respuesta)

Escala de valorativa				
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni es desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

A continuación, presentamos la encuesta a desarrollar:

Nro.	CLIMA ORGANIZACIONAL					
	Autorrealización					
		1	2	3	4	5
1.	Percibes que existen oportunidades de progresar en la empresa					
2.	Existen actividades que me permiten aprender y desarrollarme					
3.	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros de los trabajadores					
	Involucramiento laboral					
1.	Puedes tomar decisiones por tu propia cuenta					
2.	Tienes autonomía suficiente para solucionar y/o resolver problemas					
3.	Te sientes comprometido con el éxito de la empresa					
	Comunicación					
1.	En la empresa, la información fluye adecuadamente					

2.	Tienes acceso a la información necesaria para realizar tu trabajo					
3.	En la empresa, existen canales de información					
Nro	DESEMPEÑO LABORAL					
	Iniciativa laboral	1	2	3	4	5
1.	En la empresa, tienes iniciativa de crecimiento laboral.					
2.	Tienes iniciativa de emprender nuevas actividades, sin esperar que alguien te lo solicite.					
3.	Tienes iniciativa laboral en ausencia de tu jefe superior.					
	Trabajo en equipo					
1.	Evitas los conflictos dentro del equipo de trabajo.					
2.	Tienes capacidad para resolver problemas.					
3.	En la empresa se fomenta el trabajo en equipo.					
4.	Existe oportunidad para expresar y compartir mis ideas.					
5.	En la empresa, realizas tareas eficientes en tu equipo de trabajo.					
6.	Colaboras con los demás para lograr los objetivos del equipo					
	Cooperación con los trabajadores					
1.	En la empresa, eres cordial y amable con tus compañeros de trabajo.					
2.	En la empresa colaboras con tus compañeros de trabajo.					
3.	Existe interacción fluida entre los compañeros de trabajo.					
4.	Compartes la información útil con tus compañeros.					

Anexo 3. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk ^a gl	Sig.
Clima organizacional	,781	50	,000
Desempeño laboral	,805	50	,000
Autorrealización	,790	50	,000
Involucramiento laboral	,763	50	,000
Comunicación	,776	50	,000
Iniciativa laboral	,788	50	,000
Trabajo en equipo	,771	50	,000
Cooperación con los trabajadores	,790	50	,000

Nota. Elaboración propia.

Baremo de interpretación de la prueba Rho de Spearman

Valor	Determinación
1.00	Relación positiva perfecta
0.80	Relación positiva muy fuerte
0.60	Relación positiva fuerte
0.40	Relación positiva moderada
0.20	Relación positiva débil
0.00	No existen relación

Fuente: Laguna (2014).

Anexo 4. Validez del experto

Juez 1. Mg. Jadiel Paredes del Águila



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Paredes del Águila Jardiell
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : MBA
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
Autor (s) del instrumento (s) : Gina Apaza Sánchez y Maryori Briceño Hernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

MBA. JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA
Reg. OLCAD N° 06472

Lima, 14 de noviembre de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Paredes del Águila Jardiel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : MBA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : Gina Apaza Sánchez y Maryori Briceño Hernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Lima, 14 de noviembre de 2021



MBA. JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA
 Reg. CLAD N° 06472

Juez 2. M(o) Frank Alberto Chiroque Manrique



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : CHIROQUE MANRIQUE FRANK ALBERTO
Institución donde labora : E.A.A. Andahuasi S.A.A.
Especialidad : Maestro en Administración Estratégica
Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
Autor (s) del instrumento (s) : Gina Apaza Sánchez y Denisse Briceño Hernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Lima, 29 de noviembre de 2021

M(o) FRANK A. CHIROQUE MANRIQUE
DNI 72161194

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : CHIROQUE MANRIQUE FRANK ALBERTO
 Institución donde labora : E.A.A. Andahuasi S.A.A.
 Especialidad : Maestro en Administración Estratégica
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : Gina Apaza Sánchez y Denisse Briceño Hernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Lima, 29 de noviembre de 2021



M(°) FRANK A. CHIROQUE MARIQUE
 DNI. 72161194

Juez 3. Mg. Marino Medina Mogollon



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Marino Espinoza Mogollón
Institución donde labora : Empresa SKG Consultores & Ejecutores S.C.R.L.
Especialidad : Maestro en ciencias administrativas
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor (s) del instrumento (s) : Gina Apaza Sánchez y Denisse Briceño Hernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

VALIDO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Lima, 30 de noviembre de 2021

Mg. MARINO MEDINA MOGOLLÓN
C.P.P. 078147

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Marino Espinoza Mogollón
 Institución donde labora : Empresa SKG Consultores & Ejecutores S.C.R.L.
 Especialidad : Maestro en ciencias administrativas
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : Gina Apaza Sánchez y Denisse Briceño Hernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

_____ **VALIDO** _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Lima, 30 de noviembre de 2021



 Mg. MARINO R. ESPINOZA MOGOLLÓN
 CPP# 078147

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

Tabla: Evidencia de fiabilidad del cuestionario de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.892	9

Fuente: Elaboración propia.

Tabla: Evidencia de fiabilidad del cuestionario desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.945	13

Fuente: Elaboración propia.

Tabla: Evidencia de fiabilidad general del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.949	22

Fuente: Elaboración propia.

Como criterio general, Hernandez, (2014), lo categoriza de la siguiente forma para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach:

Coeficiente	
De 0,00 a 0,60	Es inaceptable
De 0,60 a 0,65	Es indeseable
De 0,65 a 0,70	Es mínimamente aceptable
De 0,70 a 0,80	Es aceptable
De 0,80 a 0,90	Es muy buena

Anexo 6. Base de datos

	Clima organizacional									Desempeño laboral												
	Autorrealización			Involucramiento laboral			Comunicación			Iniciativa laboral			Trabajo en equipo						Cooperación			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	2	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	3	3	4	4	2	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	2	4
10	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
11	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
12	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
13	3	4	3	4	5	5	3	4	2	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	2	4
14	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5
16	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	5	4	4
19	5	4	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	5	2	2	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
21	4	5	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
22	3	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5
23	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
24	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

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

Anexo 7. Carta de autorización

Lima, 24 de septiembre del 2021

Sr. Jose Antonio Balbuena Balbuena

GERENTE GENERAL

Presente. -

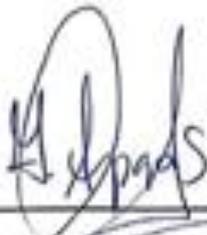
De nuestra consideración:

Gina Milagros Apaza Sanchez identificada con Dni 48616103, Denisse Maryori Briceño Hernandez con Dni: 74037956, antes Ud. Respetuosamente nos presentamos y exponemos:

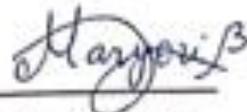
Que actualmente nos encontramos realizando el curso de titulación en Administración y Negocios Internacionales en la universidad Cesar Vallejo en la sede San Juan de Lurigancho, solicito a Ud. de la manera más comedida, se considere la petición de la investigación de tesis que cuente con la información suficiente y necesaria para desarrollarlo, de acuerdo a la necesidad que requiera la empresa.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a está solicitud, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima.

Atentamente,



Gina Apaza Sánchez



Denisse Briceño H.

Anexo 8. Respuesta



CONFIASERV
INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN

Lima, 24 de septiembre del 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente se autoriza a las siguientes alumnas:

- Srta. Gina Milagros Apaza Sánchez con Dni 46616103, con código de alumna: Orcid 0000-0001-7802-0807
- Srta. Denisse Maryori Briceño Hernandez con Dni 74037956, con código de alumna: Orcid 0000-0002-0530-6936

Estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo de la sede de San Juan de Luigancho de la carrera de Administración y Negocios Internacionales, para obtener información necesaria para el desarrollo de su informe de Investigación: Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en Confiaserv Ingeniería y Construcción.

Se emite esta carta para fines de los solicitantes.

Atentamente,

CONFIASERV INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.S.

José A. Balbuena Balbuena
Gerente General