



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores  
en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C,  
Casacas - La Libertad, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORA:**

Azañedo Guarniz, Karen Jisbeett (Orcid.org/0000-0003-2639-272X)

**ASESOR:**

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (Orcid.org/0000-0001-5461-0929)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

A mi familia, porque gracias a su apoyo puedo culminar esta etapa muy anhelada para mí; a mi madre que fue mi guía y soporte; a todas las personas que con un simple consejo me brindaba su apoyo emocional.

Karen Jisbeett.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirme vivir y gozar de esta alegría al convertirme en profesional, a mi docente por el tiempo y dedicación en cada una de sus clases.

Karen Jisbeett.

## INDICE

Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>12</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización.....</b>	<b>13</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo.....</b>	<b>14</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>15</b>
<b>3.5. Procedimientos.....</b>	<b>15</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos.....</b>	<b>15</b>
<b>3.7. Aspectos éticos.....</b>	<b>16</b>
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28
ANEXOS.....	31
<b>ANEXO 1 Matriz de operacionalización de variables Tabla 5. Operacionalización.....</b>	<b>31</b>
<b>ANEXO 2 Instrumento de recolección de datos.....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO 3 Validación del instrumento.....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXO 4 Base de datos.....</b>	<b>40</b>

<b>ANEXO 5</b> Validez del constructo.....	42
<b>ANEXO 6</b> Documentos presentados.....	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de clima organizacional de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022. ....	17
Tabla 2 Nivel de la dimensión características estructurales del Clima organizacional de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022. ....	18
Tabla 3 Nivel de la dimensión ambiente laboral del Clima organizacional de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022. ....	19
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022. ....	20
Tabla 5 Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022. ....	21
Tabla 6 Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022. ....	22

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación de variables .....	12
--------------------------------------	----

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación buscó determinar la conexión entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de construcción CONSORCIO FLESAN-DVC, Cascas – La Libertad, 2022. Se desarrolló dentro de la metodología cuantitativa y se siguió el tipo de diseño no experimental. Como instrumento se aplicó un cuestionario válido y confiable, utilizando una muestra de 35 empleados. Los resultados descriptivos obtenidos revelaron que predominó el nivel bajo en ambas variables con un 2.9% tanto en la variable Clima Organizacional y desempeño laboral; en la relación del 65.7%. Además, los resultados inferenciales mostraron una correlación de 0.945\*\* de acuerdo al estadístico Rho de Spearman, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación  $H_1$  y se rechazó la hipótesis nula  $H_0$ . Se comprobó que existe correlación significativa entre ambas variables de estudio, al mismo tiempo entre clima organizacional y características estructurales en un 0.905\*\* y con el ambiente laboral con un 0.942\*\*.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo y ambiente laboral.



## ABSTRACT

The present research work sought to determine the connection between organizational climate and work performance of the workers of the construction company CONSORCIO FLESAN-DVC, Cascas - La Libertad, 2022. It was developed within the quantitative methodology and the type of non-experimental design was followed. A valid and reliable questionnaire was applied as an instrument, using a sample of 35 employees. The descriptive results obtained revealed that the low level predominated in both variables with 2.9% in both the Organizational Climate variable and work performance; in the ratio of 65.7%. In addition, the inferential results showed a correlation of 0.945\*\* according to Spearman's Rho statistic, which allowed the research hypothesis  $H_i$  to be accepted and the null hypothesis  $H_0$  to be rejected. It was found that there is a significant correlation between both study variables, at the same time between organizational climate and structural characteristics in 0.905\*\* and with the work environment with 0.942\*\*.

**Keywords:** Organizational climate, work performance, leadership and work environment.

## I INTRODUCCIÓN

A raíz de la competitividad mundial y de la globalización las empresas vienen desarrollando diversas estrategias con el fin de fidelizar clientes, olvidando que actualmente el clima laboral es fundamental para las organizaciones. Según estudios psicológicos realizados aplicados al trabajo, se permitió descubrir la influencia de factores de comportamiento en el trabajo organizado; surgiendo la idea de utilizar tecnología para desarrollar una mejora en la organización a través del trabajo grupal pertenecientes a una misma entidad.

Cabe mencionar que la satisfacción del trabajador dentro de la organización es sustancial para alcanzar que se desempeñe lograr mejores y más efectivos resultados laborales y personales; asimismo un plus adicional para contar con un buen clima laboral sería donde exista la coordinación favorable, el entorno agradable e higiénico, liderazgo participativo, colaboración y trabajo en equipo, principios y valores de la empresa; factores que afectan el comportamiento de los empleados y el desempeño del negocio. Es necesario que los directores desarrollen una política encaminada a la sana convivencia social, el reconocimiento y valoración del esfuerzo, es decir, el compromiso con la mejora del clima organizacional.

Esto está permitiendo que muchas organizaciones busquen aclimatarse a nuevas demandas, captar personal capacitado, buscar nuevas herramientas para poder estar vigentes los derechos de los empleados no se pasan por alto en el mercado.

Dampa (1990) señala que cada época de la historia humana ha producido un modelo organizacional para responder a las necesidades ambientales percibidas. Los modelos organizativos siempre se han basado en la estructura social emergente del núcleo de la familia o grupos de interés. Así, la compleja organización del mundo moderno comienza con copias de instituciones básicas como la familia.

A nivel nacional las empresas se mueven y dependen de las organizaciones por lo tanto el efecto en la cultura y el cambio sea crucial para

cualquier persona, todos los aspectos organizacionales definen el ambiente de trabajo en la organización. Su ambiente de trabajo, relaciones, sentimientos, creencias, estándares y valores mueven a las personas alrededor de su organización.

El ambiente laboral positivo permite que se trabaje mucho mejor, pues mantiene al empleado estar motivado; asimismo el liderazgo, empatía y la comunicación convierte a las organizaciones en lugares propicios para trabajar.

Litwin y Stinger fueron pioneros en la identificación de nueve componentes o aspectos de la medición del entorno organizacional, incluida la estructura, la responsabilidad o la autonomía en la toma de decisiones, las recompensas recibidas, los desafíos relacionados con las metas, las relaciones y la cooperación entre los miembros, los estándares de desempeño, el manejo de conflictos y la identificación con la organización. La teoría Litwin y Stinger intenta explicar aspectos importantes del comportamiento de las personas que trabajan en organizaciones que utilizan un entorno de trabajo cambiante. Los autores intentan describir las condiciones ambientales y situacionales que tienen el mayor impacto en el comportamiento y los procesos cognitivos de un individuo.

Cada empresa enfoca sus acciones y estrategias en complacer a los clientes internos adoptando diferentes formas para que los empleados se sientan psicológica y emocionalmente satisfechos, sin embargo, muchos de ellos carecen del diseño de estrategias para retener los recursos humanos de la organización.

Las personas y los factores de comunicación se vuelven importantes en las organizaciones porque permiten a los empleados desarrollar relaciones saludables con los compañeros de trabajo, haciendo así del entorno un espacio acogedor. desarrollo de la empresa.

El presente estudio se justificó a nivel teórico, porque posibilita la revisión analítica y crítica sobre el clima organizacional y cuál es el grado de conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC de Cascas – La Libertad, 2022. En un nivel práctico, al sistematizarse los datos obtenidos por el método

cuantitativo. Y a nivel metodológico por el uso de métodos y de diseños de investigación validados, se realizó la aplicación del instrumento a través de cuestionario para la recolección de datos, previamente validado por tres jurados expertos.

Por lo cual, es interés del presente estudio fue analizar el grado de conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de construcción FLESAN-DVC, Cascas – La Libertad, 2022.

Justificación del estudio: El escenario organizacional que viene atravesando la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC con sede principal en Miraflores Lima, esta es una escasez de recursos y condiciones de trabajo óptimas, lo que lleva a un bajo compromiso e ineficacia de los servicios, es decir, el entorno de trabajo se considera inestable, por lo que este estudio tiene como objetivo mejorar la resiliencia del buen desempeño laboral. El Consorcio FLESAN-DVC, es una empresa privada Peruano - Chileno que realiza trabajos ligados al rubro de la construcción; actualmente viene ejecutando la obra Hospital en el distrito de Cascas, provincia de Gran Chimú, departamento de La Libertad, 2022.

La pregunta general se enmarcó con la pregunta siguiente: ¿Cuál es el grado de conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de construcción Consorcio FLESA-DVC de Cascas – La Libertad, 2022?, al mismo tiempo obtenemos los problemas específicos: ¿Cuál es el grado de conexión entre la dirección laboral de los trabajadores de la empresa de construcción FLESAN-DVC, Cascas – La Libertad, 2022?, ¿Cuál es el grado de conexión de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa de construcción FLESAN-DVC, Cascas – La Libertad, 2022? y ¿Cuál es el grado de conexión del liderazgo de los trabajadores de la empresa de construcción FLESAN-DVC, Cascas – La Libertad, 2022?

Así, se planteó un objetivo general: determinar el grado de conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados organizacional de la constructora Consorcio FLESAN-DVC de Cascas – La Libertad, 2022.

Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de la constructora Consorcio FLESAN-DVC de Cascas – La Libertad, 2022. Identificar el nivel del Desempeño laboral de los trabajadores de la constructora Consorcio FLESAN-DVC de Cascas – La Libertad, 2022. Identificar el grado de conexión de la dimensión características estructurales y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora Consorcio FLESAN-DVC de Cascas – La Libertad, 2022. Identificar el grado de conexión de la dimensión ambiente laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora Consorcio FLESAN-DVC de Cascas – La Libertad, 2022. Con respecto a lo anterior se planteó como hipótesis alternativa: Existe el grado de conexión positiva entre el clima y el desempeño de los empleados organizacional de la constructora Consorcio FLESAN-DVC, Cascas – La Libertad, 2022; Y como hipótesis nula: No existe el grado de conexión positiva entre el clima y el desempeño de los empleados organizacional de la constructora Consorcio FLESAN-DVC, Cascas – La Libertad, 2022.

## II MARCO TEÓRICO

A través de verificación de la literatura territorial y cosmopolita, se identificaron varios antecedentes relevantes para el estudio, luego de lo cual se señaló la evaluación más importante:

(Fiorella, 2016) con la tesis “Clima y satisfacción laboral de los colaboradores del área de elaboración de una avícola, 2016” Universidad César Vallejo. Pregrado. Lima. La ilusión actual es que la satisfacción y el clima profesional son dos variables que afectan la abundancia de asistentes en una empresa la mayoría de las relaciones se relacionan con la estrategia de juegos y la estrategia en el área oficial. Esta encuesta basada en las propuestas de puntos Litwin, Stringer, Herzberg y McGregor. Para preparar este apartamento, un enlace no organizado, se realiza la relación, el descubrimiento de lugar en Chancay determina con un total de 100 personas del área de construcción, ya que algunas muestras de muestreo son censos, donde se aplican las pruebas SL-SPC y CL-SPC 25 y 50 artículos; los productos se logran en el desempeño sin paridad entre el trabajo climático y la satisfacción profesional. Con respecto a la satisfacción, los resultados asumen que no hay igualdad entre el trabajo climático; finalmente, la exploración realizada mostró que no existe una resonancia significativa en las variables, lo que permite distinguir libremente entre el la satisfacción laboral y el clima laboral con el desempeño general.

(Meza Oleas & Manobanza Monar, 2020) con la tesis “Clima Laboral en una asociación de salud de la ciudad de Quito”. Universidad Central del Ecuador. Realizando una investigación en el campo de la psicología industrial el sesgo psicológico en el que se basa este estudio es la Gestalt, y las formas teóricas de este volumen son interpersonales y sociológicas. La monografía sobre este tema es descriptiva, con un esquema horizontal que no es experimental y utilizará razonamiento estadístico y lógico. La escala de clima laboral, del mencionado estudio incluye 50 estudios de clima laboral de 5 contratistas, aplicados a 23 empleados en el área administrativa. El tratado establece que el nivel general de trabajo comunitario sanitario para la población quiteña es de 148,3 grados, lo que corresponde al nivel "moderado" de clima laboral para el que se recomienda el informe anual sobre clima laboral. en comparación con las calificaciones

anteriores para que el compromiso pueda revelarse en un negocio próspero propuesto para adoptar el mejor entorno organizacional posible.

(Arratia Beniscelli, 2010), con la tesis “Condiciones de trabajo y Desempeño laboral docente en Chile: percepciones e influjo desde los evaluados”, Universidad de Chile. Comprender el proceso de evaluación docente (EDD), que tiene en cuenta aspectos del sistema social y analiza las limitaciones físicas y benéfico de los docentes, parece ser un factor clave en la configuración de la realidad social. Con este fin, la siguiente investigación se realiza bajo el supuesto de que el personaje principal es un actor a quienes se les pide que expliquen la relación que se establece como una suerte de trayectorias auto-explicativas sobre su trabajo y profesión. Luego, se trata de una pregunta para dirigir todo el proceso del proceso de investigación: ¿cómo hacer que los maestros encuentren que la posición laboral y las condiciones de trabajo son factores que afectan sus resultados y realiza alguna relación con las opiniones del médico de nuestro país? Por lo tanto, utilizados por la prueba de investigación, estos son pacientes impregnados por las esferas designadas y políticas designadas por muchas fuerzas, muchas fuerzas no necesariamente no necesariamente controlan a los actores. En este contexto, las definiciones de tales conceptos, como las condiciones de trabajo de los docentes y los sucesos de evaluación de la enseñanza, se entienden como pautas teóricas primarias. Además, se han desarrollado una serie de hallazgos metodológicos que pueden dar forma a los procedimientos de investigación para analizar los puntos de vista de los docentes. En este sentido, el enfoque utilizado es cualitativo y la principal técnica es la entrevista semiestructurada. La estructura de la muestra se basa en dos variables relacionadas: puntaje EDD y nivel de experiencia. La principal conclusión de la encuesta fue comparar las percepciones y opiniones de los educadores sobre los distintos temas estudiados. En resumen, esto significa que los docentes son actores que pueden ser vistos como actores en la comunidad de aprendizaje, debido a que ciertas condiciones sociales y materiales de trabajo (que les permiten) dentro del marco también afectarán su desempeño y eficiencia.

(Andahua Cunza, 2016) con la tesis “La relación con el clima laboral y su comunicación organizacional en High End SAC – Miraflores, 2016” Universidad César Vallejo. Pregrado. Lima. En la campaña actual, se requiere la dependencia entre la FAO y las comunicaciones climáticas para que funcione cerca de S.A.C en Miraflores. Para implementar esta encuesta, se examinaron historias que influyen en la propuesta de posgrado: la entrega de organizaciones climáticas y cuentas; del presente proyecto el objetivo de la evaluación entre la declaración de la FAO y el entorno escolar, y una lista de las organizaciones de exposiciones y el éter de la escuela en una bolsa de 90 años de edad, es el número total de trabajadores en el bolsillo final. Se ofrece una función de falsedad del 5% y el nivel de confiabilidad es del 95%. La hipótesis se recolectó a través de la estructura de la encuesta que incluían 20 preguntas consecutivas de Likert. Se han recopilado una serie de números, estos son los retenedores a través de Spss V. 20. Como resultado, los telegramas organizacionales y las líneas extraoficiales tienen una lista fuerte. Por lo tanto, divulgar buena información sobre la organización (calificaciones, objetivos, credibilidad) que esté debidamente acordada creará una gravedad positiva en los asuntos y generará un mejor ambiente formal.

(Migues & Irisity, 2015), con la tesis “Estudio la Satisfacción Laboral y de las Prácticas de Recursos Humanos en el sector público de Montevideo, Uruguay”, La intención de este trabajo es examinar el vínculo entre las actividades de recursos humanos, intención y satisfacción laboral de los servidores públicos graduados en Montevideo para tomar la iniciativa. Este cometido se basa en un sondeo que respondieron las participantes variables demográficas de género, educación, edad, nivel institucional y ubicación; asimismo la naturaleza del puesto, la antigüedad y la relación laboral en la organización. Participaron el 25% de 569 empleos de choferes que están en Montevideo. Se llevó a cabo un análisis sobre las experiencias de recursos humanos para analizar una eficacia en las organizaciones; formación, evaluación del desempeño, desarrollo profesional, participación y roles, sistemas de remuneración, opciones y seguridad y salud en el trabajo, y entrevistas con personal relevante del Departamento de Recursos Humanos. Este artículo proporciona una idea de la percepción de la promoción de costos en la práctica



de gestión de personas, su agrado, importancia basada en variables demográficas, satisfacción laboral y presencia o ausencia de sesgo. El estudio encontró que existe un vínculo significativo entre las actividades de satisfacción laboral y la evaluación de diferentes páginas.

(Falco Alva, Gonzales Villafan, & Coral Vela, 2019) con la tesis “Desempeño laboral docente de una institución educativa pública del distrito de Lamas, Región San Martín”, Universidad Marcelino Champagnat – 2019. El objetivo general del estudio fue determinar el desempeño profesional de los docentes del nivel primario de una institución educativa pública de Lamas. El diseño del estudio fue simple, la muestra estuvo conformada por 19 docentes de educación primaria, y se utilizó como herramienta el Cuestionario de Desempeño Profesional Docente (CDD). Los resultados indicaron que el 89,7% tuvo un buen nivel de aprovechamiento y concluyeron que el aprovechamiento de los docentes de una institución educativa de Lamas es bueno.

A continuación, se han de describir los fundamentos conceptuales y teóricos respecto a las variables de interés de la presente investigación:

Según (Iglesias Armenteros & Sanchez García, 2015), considera que el clima organizacional afecta el comportamiento y la motivación de los miembros de la organización y tiene sus raíces en la sociología, un método en el que el concepto de organización en la suposición interpersonal enfatiza la importancia de las personas en sus roles ocupacionales a medida que participan en el método benéfico.

El clima organizacional representa los valores, personalidad, institucional, estructura psicológica, liderazgo y motivación, condiciones de un contexto interno de la organización, que son percibidos por los trabajadores, determinando de esta manera su conducta y nivel de satisfacción en el trabajo. (Likert y Gibson 1986).

El ambiente organizacional puede entenderse como la cualidad interna relativamente duradera de la organización, que es el resultado de los comportamientos y reglas de sus miembros, percibida por ellos, y que diferencia a la organización de otras organizaciones. Es por tanto un conjunto de

percepciones, de tipo descriptivo y no evaluativo, que se refieren al todo o a las partes de una organización y tienen efecto sobre el comportamiento y las actitudes de sus miembros”.

Por cuanto al clima organizacional, sus dimensiones vienen a ser características estructura y ambiente de trabajo.

Característica estructural, (Chiavenato, 2009): considerado un grupo reglamentos, normas, estrategias, políticas, modelos organizacionales y la organización debe estar en Gestión óptima de los factores y ejecución eficiente en las actividades de negocio. (Rivera-Hernández et al. 2018).

Ambiente de trabajo, (Chiavenato, 2009) afirma que el clima laboral es un entorno físico, económico, material y psicológico muy básico en el que la empresa debe proporcionar empleados para realizar el trabajo, de esta manera, pueden mejorar la calidad y eficiencia de su trabajo.

Tenemos índices para las dimensiones de las características estructurales.

Liderazgo: (Chiavenato Idalberto, 1999) sostiene que el liderazgo es una forma de influencia y poder Algunas personas necesitan tutoría y tutoría para grupos e individuos porque: Realizar una actividad y lograr un objetivo común.

Comunicación: (J. Stanton, J. Etzel, & J. Walker, 2007) la comunicación es intercambiar información, ideas o algún significado que queramos entregado al destinatario en un momento y lugar específicos.

Motivación: Según (James, 1996), la motivación es una forma de sentir el comportamiento humano crea, dirige y sostiene el comportamiento humano.

Índice dimensional del ambiente de trabajo, tenemos a las relaciones laborales positivas: son las relaciones laborales existentes entre los empleados, representantes, socios y empresas comparten sus metas y objetivos. Los aprendizajes ayudan a los miembros a perfeccionar sus destrezas y a crear un entorno de fraternidad.

Relaciones laborales positivas: (Litwin & Stringer, 1968), muestran que las emociones, sentimientos y grado de pertenecer a una organización, de lucha por la vida y de compartir experiencias personas y organizaciones.

Ambientes limpios y saludables: se refiere a los ambientes despejados que incluyen: infraestructura, edificaciones y grandes espacios que permitan la interacción personal para lograr una vida profesional completa.

Reconocimiento y confianza: se considera como comprobación del trabajo un factor motivador que aumenta la positividad de los empleados en reconocimiento a sus valiosos logros y aportes a la organización.

A juicio de (Anna & Lopez Chamorro, 2009) define: Las evaluaciones de desempeño son esenciales para que cualquier organización comprenda el desempeño laboral de cada trabajador, pero nunca es fácil y muchas veces medir ese desempeño en la práctica de la gestión empresarial, hay mucho que desear ya que es la actividad de falsificar consideraciones subjetivas se impide evaluar y valorar factores que no están directamente relacionados con el desempeño efectivo de un empleado.

El desempeño laboral son acciones, conductas destacadas observables de un individuo, que estimulan el crecimiento de la compañía a través de la consecución de los objetivos y metas empresariales. (Campbell, 1990).

Desempeño laboral es un proceso continuo que permite comunicar y expresar las expectativas de desempeño a los empleados. El verdadero rendimiento cumple con los estándares del sistema para una gestión adecuada (Rodríguez, Agente, 2019).

Teniendo en cuenta que la dimensión de Desempeño laboral, se estima al Rendimiento laboral: (García del Junco & Brás dos Santos, 2008) sostienen que la productividad laboral es cumplimiento logrado por los compañeros en las actividades de mejora, en las condiciones y los términos que establezca la jurisdicción.

Comportamiento laboral: (Robbins , 2009) Organizacional Beauvoir, el trabajo se refiere a la idoneidad, el estilo y las cualidades profesionales de los

empleados dependiendo de su trabajo, es bueno para orden de organización y gestión.

Los indicadores de la dimensión Rendimiento laboral fueron los siguientes: desarrollo de roles, funciones de los empleados como también la calidad y competitividad.

Desarrollo de roles: (Warner, 2020) define esto como el proceso de intuición, selección, análisis y procesamiento de la indagación. Esto nos proporcionará reaccionar de inmediato y abordar situaciones críticas.

Funciones de los empleados: (Philip, 1993) argumenta que la eficiencia significa usar manejo adecuado y razonable de factores comerciales como el tiempo y los materiales.

Calidad y competitividad (Jorge, 1998) argumenta que el efecto es: Los recursos se utilizan y los resultados se logran dentro del tiempo dado. Esta los empleados deben llevar a cabo sus actividades de manera eficiente y eficaz.

Indicadores de la dimensión comportamiento laboral, considera como: la satisfacción laboral, autoestima y asistencia y puntualidad.

Satisfacción laboral: Bracho (1989, en Morillo, 2006: 47) afirma que la satisfacción laboral se refiere a “la respuesta emocional generada por la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada empleado en la organización y las condiciones de trabajo percibidas.

Autoestima: Kernis (2003) se refiere a la información que tiene el trabajador de sí mismo, donde identifica sus capacidades y fortalezas, y asimismo es consciente de sus limitaciones.

Asistencia y puntualidad: Según Encalada y Romero (2017) la puntualidad es una disciplina que demanda de una persona la acción de ejecutar una actividad en un tiempo determinado, aunque el trabajo sea ejecutado satisfactoriamente, cuando este no se realiza en el tiempo fijado desequilibra todas las demás acciones.

### III. METODOLOGÍA

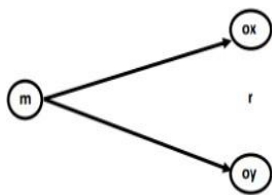
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

(Bordas Martines, 2016) define el ambiente de trabajo como un conjunto de aspectos materiales e inmateriales que existen en una determinada organización de manera relativamente estable y afectan las actitudes, motivaciones y comportamientos de los integrantes, y por ende el desempeño organizacional. El ambiente de trabajo puede cambiar y los propios miembros, especialmente los que están en la cima de la organización, son los principales agentes que conducen al cambio.

Nuestra investigación se basa en un nivel básico y cuantitativo; se utiliza las técnicas de acopio de datos para justificar el análisis estadístico y con base en la medición numérica, con el fin crear patrones de conducta y probar conjeturas.

Su propósito es exclusivamente establecer un detalle de la situación, elemento o fenómeno; sin buscar causas o consecuencias de esta. Según (Hernández Sampieri, 2018) sugieren la siguiente figura:

Figura 1 Relación de variables  
Donde:



m = muestra, conformada por los trabajadores de la empresa de construcción FLESAN-DVC

ox = Desempeño laboral

oy = Clima organizacional

r = Relación entre variables

El diseño de investigación según (QuestionPro, 2021), se define como los métodos y técnicas elegidos por el investigador para combinarlos de manera razonable de manera que se resuelva el problema de investigación de manera eficiente.

La presente indagación no experimental, con nivel correlacional puesto que se estudia variables descriptivas ya que autorizará crear una guía ordenada para definir soluciones y comprender en forma objetiva los criterios de los encuestados.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables consideradas en este estudio se describen a continuación:

Variable autónoma: Clima Organizacional

Variable subalterna: Desempeño Laboral

Definición conceptual: El clima organizacional representa las características estructurales reflejado en los valores, personalidad institucional, estructura psicológica, liderazgo, comunicación y motivación, las condiciones del contexto interno de la organización, percibidas por los empleados, determinando así el comportamiento y su satisfacción laboral. Asimismo, el ambiente laboral el mismo que influye en las relaciones laborales positivas, el ambiente limpio y saludables y el reconocimiento de confianza. (Baño Alaya, 2016).

El desempeño laboral: colabora con las acciones, los observables y el comportamiento destacado de una persona, que estimulan el crecimiento de la empresa para la obtención de propósitos y fines empresariales (Apaza Jara, 2018).

Definición operacional: El clima organizacional, se precisa operacionalmente en dos dimensiones los cuales son: características estructurales y ambiente laboral.

El Desempeño laboral, se define operacionalmente ya que se divide en dos dimensiones los cuales tenemos: rendimiento laboral y comportamiento laboral.

Los indicadores: en la variable autónoma, en la dimensión característica estructurales son: liderazgo, comunicación, y motivación. Indicadores en la dimensión, ambiente laboral, son: relaciones laborales positivas, ambientes limpios y saludables, reconocimiento y confianza.

Los indicadores a desarrollar en la variable subalterna, en la dimensión rendimiento laboral son: desarrollo de roles, funciones de los empleados, calidad y competitividad. Indicadores en la dimensión comportamiento laboral son: satisfacción laboral, autoestima, asistencia y puntualidad.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Población (N): Esta población está establecida para treinta (35) cooperantes entre hombres y mujeres los cuales laboran en esta organización. Para el presente estudio consideraremos como población a los empleados de la empresa de Construcción FLESAN-DVC, distrito de Cascas, provincia de Gran Chimú, departamento de La Libertad.

Muestra (n): Obtenido de toda la población, su cálculo se determina aplicando la siguiente fórmula estadística a la muestra completa:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{((N-1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q)}$$

Donde:

n= Tamaño de muestra

z= Valor Z de curva normal (1.96) (alfa=0.05)

P= Probabilidad de éxito (0.95)

Q= Probabilidad de fracaso (0.05)

N= Población

E= Margen de Error (0.07)

La muestra central en este trabajo de investigación comprenderá un total de 35 trabajadores del área investigada.

Muestreo: El estudio se desarrollará con un enfoque probabilístico debido a que se determina el número de participantes y existe el mismo nivel de probabilidad de muestreo. El muestreo para este trabajo utilizará la misma información de la muestra del censo.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica por utilizar es la encuesta, el cual permite la recolección de datos adecuados para posteriormente realizar la medición de esta. Esta encuesta ayudara a analizar el grado de conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de construcción FLESAN-DVC, Cascas – La Libertad, 2022. Las preguntas que serán personales, tienen que ser claras y congruentes, en la escala Likert con 5 niveles de respuestas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

#### **3.5. Procedimientos**

Procesalmente, esto incluye establecer los pasos a seguir para la obtención de los datos y los recursos a utilizar (Arias González, 2020).

Para utilizar esta herramienta, se prepararán los datos de contacto a través de la plataforma digital, se preparará la encuesta digital a través de la plataforma Google Forms, se proporcionará su enlace a las muestras que se acordaron y se autorizó su participación por un representante del consorcio FLESAN-DVC. Debido a la emergencia sanitaria en el contexto del COVID19, se seleccionará esta opción debido a las restricciones de visita presencial.

#### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la obtención de los datos necesarios, se inició en primera instancia a realizar el cuestionario en la entidad investigada, luego de ellos los datos obtenidos fueron registrados en una hoja de Excel para proceder con su tabulación y de esa manera crear una base de datos con todos los resultados.

Se procedió al análisis de los datos haciendo uso del programa estadístico SPSS. Los resultados obtenidos fueron presentados mediante tablas y porcentajes con sus respectivas interpretaciones.



### **3.7. Aspectos éticos**

Rojas Osorio (2005) describe la ética como un conocimiento racional que incluye valores morales y, por tanto, como una herramienta para comprobar la honestidad. En este sentido, los principios básicos de la ética de la investigación humana son: el respeto a las personas, el buen hacer y la justicia (Álvarez Viera, 2018).

En este sentido, tanto los investigadores como sus lectores deben ser éticos. Porque para poder trabajar con humanos o animales, los científicos necesitan tener una base sólida en sus valores éticos para realizar procedimientos adecuados y evitar dañar a los seres sintientes.

Contratación social entre investigadores para desarrollar un código de ética profesional que enfatice el comportamiento profesional.

A nivel individual, los datos analizados por el investigador son datos brutos obtenidos de fuentes directas y serán parte de la solución planificada por el investigador. Asimismo, se respetan estrictamente los derechos de autor al citar diversas fuentes bibliográficas incluidas en la investigación según lo exige la APA.

A nivel de empresa, según sea el caso, se respeta la privacidad de la empresa con respecto a su información personal y no será divulgada y se protege la confidencialidad de la empresa.

#### IV. RESULTADOS

En este capítulo se hace referencia a las tablas y figuras de estadística descriptiva y análisis de hipótesis de estadística inferencial que he utilizado para organizar la información recogida en la investigación, cuyos comentarios e interpretaciones se encuentran al término de cada uno de ellos:

Tabla 1 *Nivel de clima organizacional de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022.*

Clima organizacional	N° de trabajadores	Porcentajes
Malo	1	2,9%
Regular	11	31,4%
Bueno	23	65,7%
Total	35	100%

*Fuente:* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Empresa FLESAN – DVC S.A.C.

*Fuente:* Tabla 1.

Interpretación: Según la tabla 1, que se basa sobre Clima organizacional donde encontramos que del 100% de los 35 trabajadores en la Empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C de Cascas - La Libertad, encontramos que en su mayoría el 65.7% consideran que se encuentra en un nivel bueno y como minoría tan solo el 2.9% nivel malo, lo cual es un indicador que los resultados suelen ser favorables.

Tabla 2 Nivel de la dimensión características estructurales del Clima organizacional de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022.

Características estructurales	N° de trabajadores	Porcentajes
Malo	1	2,9%
Regular	9	25,7%
Bueno	25	71,4%
Total	35	100%

*Fuente:* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Empresa FLESAN – DVC S.A.C.

*Fuente:* Tabla 2.

Interpretación: Según la tabla 2, que se basa sobre la dimensión características estructurales Clima organizacional donde encontramos que del 100% de los 35 trabajadores en la Empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C de Cascas - La Libertad, encontramos que en su mayoría el 71.4% consideran un nivel bueno y como minoría tan solo el 2.9% nivel malo, lo cual es un indicador que los resultados suelen ser favorables.

Tabla 3 Nivel de la dimensión ambiente laboral del Clima organizacional de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022.

Ambiente laboral	N° de trabajadores	Porcentajes
Malo	1	2,9%
Regular	12	34,3%
Bueno	22	62,9%
Total	35	100%

*Fuente:* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Empresa FLESAN – DVC S.A.C.

*Fuente:* Tabla 3.

Interpretación: Según la tabla 3, que se basa sobre la dimensión ambiente laboral del Clima organizacional donde encontramos que del 100% de los 35 trabajadores en la Empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C de Cascas - La Libertad, encontramos que en su mayoría el 62.9% consideran que existe un nivel bueno y como minoría tan solo el 2.9% nivel malo, lo cual es un indicador que los resultados suelen ser favorables.

Tabla 4 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022.

Desempeño laboral	Nº de trabajadores	Porcentajes
Bajo	1	2,9%
Medio	13	37,1%
Alto	21	60,0%
Total	35	100%

*Fuente:* Instrumento aplicado a los trabajadores de la Empresa FLESAN – DVC S.A.C.

Interpretación: Según la tabla 4, que se basa sobre Desempeño laboral donde encontramos que del 100% de los 35 trabajadores en la Empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C de Cascas - La Libertad, encontramos que en su mayoría el 60% consideran que se encuentra en un nivel alto y como minoría tan solo el 2.9% nivel bajo, lo cual es un indicador que los resultados suelen ser favorables.

Tabla 5 Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022.

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Spearman	1,000	,945
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,945	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	35	35

*Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la Empresa FLESAN – DVC S.A.C.*

Interpretación: Según la tabla 5, que se basa sobre la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral, se obtuvo un valor Rho de 0.945 indicando un nivel muy alto positivo y con un valor de significancia  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), demostrando que existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022.

Tabla 6 Análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022.

Clima organizacional		Desempeño laboral
Características estructurales	Correlación de Spearman	0.905
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	35
Ambiente laboral	Correlación de Spearman	0.942
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	35

*Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la Empresa FLESAN – DVC S.A.C.*

Interpretación: Según los análisis estadísticos de la tabla 6, basándose sobre la relación entre las dimensiones tanto como Características estructurales y Ambiente laboral del Clima organizacional y Desempeño laboral, donde:

Encontramos que la relación entre la primera dimensión: “características estructurales” y el desempeño laboral, se obtuvo un valor de Spearman Rho = 0.905 mostrando una correlación positiva de nivel muy alto y con una significancia de  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), demostrando que existe una relación significativa entre las características estructurales del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022.

por otro lado, la relación entre la segunda dimensión: “ambiente laboral” y el desempeño laboral, se obtuvo un valor de Spearman Rho = 0.942 mostrando una correlación positiva de nivel muy alto y con una significancia de  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), demostrando que existe una relación significativa entre las características estructurales del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Compartiendo el criterio sostenido por algunos investigadores que desarrollaron estudios sobre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa, se describe los siguientes puntos importantes:

Según análisis estadísticos de la Tabla 1, que se trata sobre el clima organizacional encontramos como máximo el 65.7% mostraron un nivel bueno y como minoría tan solo el 2.9% nivel malo, lo cual es un indicador que los resultados suelen ser favorables.

Por consiguiente, en los análisis estadísticos de las Tabla 2 y 3, que se trata sobre las dimensiones de las características estructurales y ambiente laboral del clima organizacional encontramos que como máximo el 71.4% y 62.9% respectivamente mostraron niveles buenos, lo cual es un indicador que los resultados suelen ser favorables.

Según análisis estadísticos de la Tabla 4, que se basa sobre Desempeño laboral donde encontramos como máximo que el 60% consideran que se encuentra en un nivel alto y como minoría tan solo el 2.9% nivel bajo, lo cual es un indicador que los resultados suelen ser favorables.

A medida de los resultados estadísticos se contradice con la investigación de (Fiorela, 2016) quien realizó sobre “Clima y satisfacción laboral de los colaboradores del área de elaboración de una avícola, 2016” de la Universidad César Vallejo, Lima. La cual utilizó como instrumento encuesta basada en las propuestas de puntos Litwin, Stringer, Herzberg y McGregor. Utilizando una muestra total de 100 personas del área de construcción, donde se aplicaron pruebas SL-SPC y CL-SPC 25 y 50 artículos; Con respecto a la satisfacción, los resultados asumen que no hay igualdad entre el trabajo climático; concluyendo en la exploración realizada mostró que no existe una resonancia significativa en la satisfacción laboral y el clima laboral con el desempeño general.



Por otra parte, denota similitud en los resultados obtenidos de esta investigación con la de (Arratia Beniscelli, 2010), la que realizó un estudio sobre “Condiciones de trabajo y Desempeño laboral docente en Chile: percepciones e influjo desde los evaluados”, Universidad de Chile. En este contexto, las definiciones de tales conceptos, como las condiciones de trabajo de los docentes y los sucesos de evaluación de la enseñanza, se entienden como pautas teóricas primarias. De manera que van desarrollando una serie de hallazgos metodológicos que pueden dar forma a los procedimientos de investigación para analizar los puntos de vista de los docentes, como metodología tuvo un enfoque cualitativo y utilizando como instrumento fue una entrevista semiestructurada. Concluyendo en que esto significa que los docentes son actores que pueden ser vistos como actores en la comunidad de aprendizaje, debido a que ciertas condiciones sociales y materiales de trabajo (que les permiten) dentro del marco también afectarán su desempeño y eficiencia.

Así mismo, esta investigación esta respaldada con (Andahua Cunza, 2016) en su tesis “La relación con el clima laboral y su comunicación organizacional en High End SAC – Miraflores, 2016” Universidad César Vallejo, Lima. Utilizando como instrumento una encuesta incluyendo unas 20 preguntas consecutivas de escala de Likert. Llegando a concluir en que la buena información sobre la organización que esté debidamente acordada creará una gravedad positiva en los asuntos y generará un mejor ambiente formal.

Coincidimos con la investigación de (Migues & Irisity, 2015), con la tesis “Estudio la Satisfacción Laboral y de las Prácticas de Recursos Humanos en el sector público de Montevideo, Uruguay”, La cual tuvo como objetivo examinar el vínculo entre las actividades de recursos humanos, intención y satisfacción laboral de los servidores públicos graduados en Montevideo para tomar la iniciativa; asimismo la naturaleza del puesto, participaron el 25% de 569 empleos de choferes que están en Montevideo. Este artículo proporciona una idea de la percepción de la promoción de costos en la práctica de gestión de personas, su agrado,

importancia basada en variables demográficas, satisfacción laboral y presencia o ausencia de sesgo. Llegando a concluir con lo mismo en que, se encontró que existe un vínculo significativo entre las actividades de satisfacción laboral y la evaluación de diferentes páginas.

Según la investigación relacionado a la variable Desempeño Laboral, hay semejanza con el estudio de (Falco Alva, Gonzales Villafan, & Coral Vela, 2019) en su tesis que trato sobre “Desempeño laboral docente de una institución educativa pública del distrito de Lamas, Región San Martín”, Universidad Marcelino Champagnat – 2019. Teniendo como objetivo determinar el desempeño profesional de los docentes del nivel primario de una I.E. Pública de Lamas. El diseño del estudio fue simple Descriptivo, trabajando con una muestra que estuvo conformada por 19 docentes de educación primaria, y que utilizaron como herramienta un Cuestionario relacionado al Desempeño Profesional Docente (CDD). De manera que en los análisis estadísticos obtenidos indicaron resultados favorables; la cual, el 89.7% tuvieron un buen nivel de aprovechamiento y concluyeron que el aprovechamiento de los docentes de una institución educativa de Lamas es bueno.

## **VI. CONCLUSIONES**

Según los análisis se llegan a concluir los siguientes puntos importantes:

1. Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación reafirman que sí hay una relación. Existe el grado de conexión positiva entre el clima y el desempeño de los empleados organizacional de la constructora Consorcio FLESAN-DVC, Cascas – La Libertad.
2. Por otro lado, se reafirma que hay un grado de conexión entre la dimensión de características estructurales del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora Consorcio FLESAN-DVC de Cascas – La Libertad.
3. Así mismo, se reafirma que hay un grado de conexión entre la dimensión de ambiente laboral del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora Consorcio FLESAN-DVC de Cascas – La Libertad.
4. Finalmente, si bien es cierto que esta relación no es totalmente positiva perfecta, se puede deducir que existe un clima en clase estructurado y percibido como bueno. Esto significa, que se dan buenos desempeños por parte de los trabajadores la cual ayuda a mejorar lo organizacional de la constructora Consorcio FLESAN-DV de Cascas – La Libertad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Fomentar un Clima favorable que permita una interrelación entre la Empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C de Cascas y sus trabajadores.
2. Plasmar en sus planes y presupuestos Programas de Capacitación que le permitan reforzar sus conocimientos con el fin de lograr los objetivos trazados con eficiencia y eficacia.
3. Realizar incentivos a los trabajadores que tengas un Desempeño favorable dentro de la empresa
4. Mantener una comunicación asertiva entre el área administrativa y los trabajadores que garanticen su óptimo funcionamiento para brindar un servicio de calidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andahua Cunza, D. Y. (2016). *La comunicación organizacional y su relación con el clima laboral en Hign End SAC – Miraflores, 2016*. Miraflores, Lima.
- Anna, P. M., & Lopez Chamorro, K. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *Academia*, 1-300.
- Apaza Jara, F. B. (2018). *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, Cuzco*. Cuzco: Universidad Peruana Unión.
- Arratia Beniscelli, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*. Chile.
- Baño Alaya, D. J. (2016). *Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la Provincia de Chimborazo - Ecuador*. Chimborazo: Universidad Mayor de San Marcos.
- Bernal Garcia, M. I., Salamanca Jiménez, D. R., Perez Gutierrez, N., & Quemba Meza, M. P. (2020). *Content validity by expert judgment of an instrument to measure physico-emotional perceptions in anatomical dissection practice*. *Educacion Medica* .
- Bordas Martines , M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Chiavenato Idalberto. (1999). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- E, M. (1946). *Problemas humanos de una civilizacion industrial*. Ediciones Nueva Visión.
- Encinas Pozo, R. A. (2016). *“La motivación y clima laboral del Área de Archivos de la Zona Registral N° IX – Sede Lima – Jesús María – 2016”*. Jesús María - Lima.
- Falco Alva, O., Gonzales Villafan, H. E., & Coral Vela, T. (2019). *Desempeño laboral docente de una institución educativa pública del distrito de Lamas, Región San Martín*. Lamas, San Martín.
- Fiorella, L. (2016). *Clima y satisfacción laboral en los colaboradores del área de*

- producción de una avícola*. Lima.
- G., S. (1998). *Strategic planning, what every director should know*. Editorial CECSA.
- García del Junco, J., & Brás dos Santos, J. M. (2008). *Satisfacción profesional y compromiso organizativo*. Revista europea de dirección y Economía de la empresa.
- García del Junco, J., & Brás dos Santos, J. M. (2008). *Satisfacción profesional y compromiso organizativo*. Sevilla: Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa.
- García del Junco, J., & Casanueva Rocha, C. (1999). *Gestión de empresas: Enfoques y técnicas en la práctica*. España: Editoriales Pirámides.
- García, J., & Casanueva, C. (1999). *Gestión de empresas, enfoque y técnicas en la práctica*. Editorial Pirámide.
- Guirao Goris, S. A., Ferre, E., & Montajano, R. (2016). *Criterion and Construct validity in nursing diagnosis "Sedentary Lifestyle" in people over 50 years old*. Revista española de salud pública.
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, S. L., & Avila, D. D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Boletín científico de las Ciencias Económicas Administrativas del ICEA.
- I, C. (2004). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Mc Graw Hill.
- Idalberto, C. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Iglesias Armenteros, A. L., & Sánchez García, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Scielo*, 1 - 120.
- J. Stanton, W., J. Etzel, M., & J. Walker, B. (2007). *Fundamentos del marketing*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- J., S. (1996). *Administration*. Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- James, S. (1996). *Administración 6a.Ed*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Jorge, S. (1998). *Strategic planning, what every director should know*. Editorial CECSA.

- Jos, A. (2000). *Lidezgo y clima organizacional*. Barcelona.
- Likert, R. (1946). *technique for the measurement of attitudes*. Mc Graw Hill.
- Likert, R., & Gibson, J. (s.f.). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. 1986: Editorial Trillas.
- Litwin , G., & Stringer, R. (1968). *The influence of organizational climate on human motivation*. Michigan: Foundation for Research on Human Behavior.
- López Villagomez, S. L., Vásquez Martinez, C. R., & Valdez Jimenez, L. (2020). *Estudio socioeducativo de caso mejora del clima laboral en guarderías mediante la comunicación efectiva al utilizar técnicas de programación neurolingüística*. RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo.
- Meza Oleas, B., & Manobanza Monar, K. S. (2020). *Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito*. Quito.
- Migues, A., & Irisity, H. (2015). *Estudio de las prácticas de recursos humanos y la satisfacción laboral en el sector público de Montevideo, Uruguay*. Montevideo, Uruguay.
- P, K. (1993). *Marketing professional services*. Englewood : Prentice Hall Inc.
- Philip, K. (1993). *Marketing professional services*. Englewood: Prentice Hall Inc.
- QuestionPro. (2021). *Diseño de Investigación: Elementos y características*. QuestionPro, 1-200.
- Robbins , S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación .
- S, R. (2003). *Fundamentos de la Administracion (3° ed.)*. Prentice Hall Inc.
- Veiga, N., Otero, L., & Torres , J. (2020). *Reflections on the use of inferential statistics in data analysis during a didactic uma investigation didatica introduccion*. Investigaciones y Experiencias Reflexiones .
- Warner, J. (2020). *Toma de decisiones y solución de problemas*. Editorial universita Ramón Areces.

## ANEXOS

### ANEXO 1 Matriz de operacionalización de variables Tabla 5. Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Clima Organizacional</b>	El clima organizacional representa los valores, personalidad, institucional, estructura psicológica, liderazgo y motivación, condiciones de un contexto interno de la organización, que son percibidos por los trabajadores, determinando de esta manera su conducta y nivel de satisfacción en el trabajo. (Likert y Gibson 1986)	Se define operacionalmente ya que se divide en dos dimensiones los cuales son: características estructurales y ambiente laboral.	Características estructurales	Liderazgo	Ordinal
				Comunicación	
			Motivación.		
			Relaciones laborales positivas.		
			Ambiente Laboral	Ambientes limpios y saludables	
Reconocimiento y confianza					
<b>Desempeño Laboral</b>	El desempeño laboral son acciones, conductas destacadas observables de un individuo, que estimulan el crecimiento de la compañía a través de la consecución de los objetivos y metas empresariales. (Campbell, 1990)	Se define operacionalmente ya que se divide en dos dimensiones los cuales son: rendimiento laboral y comportamiento laboral.	Rendimiento Laboral	Desarrollo de roles	Ordinal
				Funciones de los empleados	
			Calidad y competitividad		
			Satisfacción en el trabajo		
			Comportamiento laboral	Autoestima	
Asistencia y puntualidad					



ANEXO 2 Instrumento de recolección de datos

**ENCUESTA DE “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL”**

**INTRUCCIONES:** A continuación, se le presentará un cuestionario para medir el grado de conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral; exprese su opinión marcando con un aspa (X) el número de la alternativa de la escala por cada ítem que creas que se esté dando en la empresa.

**NOTA:** Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde.

1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	------------

V1. CLIMA ORGANIZACIONAL		PORCENTAJES				
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>Liderazgo</b>					
1	¿Consideras que el personal staff reacciona de manera positiva ante los aportes e ideas de los obreros para mejorar las actividades programadas?					
2	¿Percibes que el personal staff demuestra un liderazgo democrático, para generar el cambio institucional??					
	<b>Comunicación</b>					
3	¿Consideras que se promueve una comunicación asertiva entre el personal staff y obreros, para el cumplimiento de las actividades programadas?					
4	¿Percibes que se están implementando y ejecutando los canales de comunicación adecuados para asegurar que las actividades programadas se cumplan?					
	<b>Motivación</b>					
5	¿Se fomenta la participación del personal staff en las actividades programadas?					
6	¿Consideras que la empresa programación anual propone capacitación para el personal staff y obrero?					
	<b>Relaciones laborales positivas</b>					
7	¿Percibes que en el consorcio se fomenta un ambiente de respeto mutuo entre el personal staff y obrero?					
8	¿Percibes que se expresa gratitud ante el apoyo de un compañero de trabajo?					
	<b>Ambientes limpios y saludables</b>					
9	¿Crees que la empresa ofrece ambientes con higiene, seguridad y salud mental?					
10	¿Piensas que el personal staff asume el compromiso en el cuidado de los equipos y la infraestructura?					
	<b>Reconocimiento y confianza</b>					
11	¿Consideras que los premios y recompensas realizadas por la institución, buscan valorar el esfuerzo y dedicación por el trabajo?					
12	¿Percibes que se implementan acciones culturales y deportivas, para promover un espíritu de compañerismo y confianza en los trabajadores?					

V2. DESEMPEÑO LABORAL						
	RENDIMIENTO LABORAL	<b>Desarrollo de roles</b>				
13		¿Percibes que tu esfuerzo y dedicación permite el mejoramiento de la calidad del servicio en los resultados de la empresa?				
14		¿Consideras que los resultados obtenidos por tu labor administrativa son los esperados?				
		<b>Funciones de los empleados</b>				
15		¿Se convoca a reuniones a los trabajadores para dar solución a problemas que se presentan en la institución?				
16		¿Consideras que los trabajadores proponen ideas para mejorar la calidad de servicio administrativo de la institución?				
		<b>Calidad y competitividad</b>				
17		¿Percibes que el recurso humano desempeña sus labores administrativas con efectividad y calidad para un adecuado servicio?				
18	¿Consideras que el personal staff es constante y comprometido para alcanzar las metas de la empresa?					
	COMPORTAMIENTO LABORAL	<b>Satisfacción laboral</b>				
19		¿Consideras que la empresa te brindó la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente?				
20		¿Percibes que en tu área de trabajo existe comodidad, compañerismo y confianza para la ejecución de las actividades programadas?				
		<b>Autoestima</b>				
21		¿Valoras tú capacidad técnica o profesional brindando ideas y sugerencias en las distintas actividades que programa la empresa?				
22		¿Consideras que gracias a tu esfuerzo la empresa alcanza las metas programadas?				
		<b>Asistencia y puntualidad</b>				
23	¿Consideras que la empresa cumple con los horarios establecidos?					
24	¿Crees que tu asistencia y puntualidad mejoraría las relaciones laborales con tus compañeros de trabajo?					

## ANEXO 3 Validación del instrumento

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Carrasco Pintado Pablo Ramón  
 Institución donde labora : UCV  
 Especialidad : Dr. en Administración  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autora del instrumento : Karen Jisbeett Azañedo Guarniz

#### 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: EDUCACION FINANCIERA 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: EDUCACION FINANCIERA				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: EDUCACION FINANCIERA					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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							<b>45</b>

(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: 45

  
 DR. PABLO R. CARRASCO PINTADO

Ciudad de Lima, 18 de Mayo de 2022

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**III. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : **Carrasco Pintado Pablo Ramón**  
 Institución donde labora : **UCV**  
 Especialidad : **Dr. en Administración**  
 Instrumento de evaluación : **CUESTIONARIO**  
 Autora del instrumento : **Karen Jisbeett Azañedo Guarniz**

**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: <b>MOROSIDAD</b> 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: <b>MOROSIDAD</b>				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: <b>MOROSIDAD</b>					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>45</b>				

(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: 45**

  
 -----  
 DR. PABLO R. CARRASCO PINTADO

Ciudad de Lima, 18 de Mayo de 2022

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : STEPHANIE ERAZO ROMANI  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 Especialidad : MBA  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autora del instrumento : Karen Jisbeett Azañedo Guamiz

**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: EDUCACION FINANCIERA 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: EDUCACION FINANCIERA					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: EDUCACION FINANCIERA					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						46

(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**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6**

  
 -----  
 MBA. STEFANI ERAZO ROMANI

Ciudad de Lima, de 23 de Mayo de 2022

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**III. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : STEPHANIE ERAZO ROMANI  
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 Especialidad : MBA  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autora del instrumento : Karen Jisbeett Azañedo Guamiz

**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: <b>MOROSIDAD</b> 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: <b>MOROSIDAD</b>					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: <b>MOROSIDAD</b>					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	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>47</b>				

(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**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7**

  
 -----  
 MBA. STEFANI ERAZO ROMANI

Ciudad de Lima, 23 de mayo de 2022

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : **TUCTO OTINIANO LUIS ALBERTO**  
 Institución donde labora : Matemática y Estadística  
 Especialidad : MAGISTER  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autora del instrumento : Karen Jisbeett Azañedo Guarniz

**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: EDUCACION FINANCIERA 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: EDUCACION FINANCIERA				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: EDUCACION FINANCIERA					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					<b>47</b>	

(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: 47**

  
 "MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA"  
 Mg. Luis A. Tucto Otiniano  
 DNI. 41985730

Ciudad de Lima, 31 de mayo de 2022



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**III. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : **TUCTO OTINIANO LUIS ALBERTO**  
 Institución donde labora : Matemática y Estadística  
 Especialidad : Magister  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autora del instrumento : Karen Jisbeett Azañedo Guarniz

**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: <b>MOROSIDAD</b> 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: <b>MOROSIDAD</b>				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: <b>MOROSIDAD</b>					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(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: 47**

  
 "MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA"  
**Mg. Luis A. Tucto Otiniano**  
 DNI. 41985730

Ciudad de Lima, 31 de mayo de 2022



## ANEXO 4 Base de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL																	
Características estructurales							Ambiente laboral									PUNTAJE	NIVEL
¿El personal administrativo	¿Percibes que el personal administra	¿Se promueve una buena comunicac	¿Cree que se están implementando y	¿Se fomenta la participación del	¿Cree que la empresa implement		¿Percibes que en la empresa se	¿Se expresa gratitud ante el	¿Crees que la empresa ofrece	¿Piensas que el personal administra	¿Consideras que los premios y recompen	¿Se implemen tan acciones					
5	4	5	4	4	4	26	Bueno	4	4	4	5	4	4	25	Bueno	51	Bueno
2	2	3	3	3	2	15	Regular	3	3	4	3	3	4	20	Regular	35	Regular
5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	60	Bueno
4	4	3	4	3	4	22	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	46	Bueno
4	3	4	3	4	4	22	Bueno	4	3	4	4	4	3	22	Bueno	44	Bueno
5	3	3	5	3	3	22	Bueno	5	4	5	5	5	3	27	Bueno	49	Bueno
5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	60	Bueno
5	5	5	5	5	4	29	Bueno	5	5	4	5	5	5	29	Bueno	58	Bueno
4	3	3	4	2	2	18	Regular	4	4	4	2	3	1	18	Regular	36	Regular
4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	48	Bueno
5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	60	Bueno
3	5	5	4	4	5	26	Bueno	4	4	5	5	3	3	24	Bueno	50	Bueno
5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	4	3	27	Bueno	57	Bueno
3	4	3	3	4	4	21	Regular	3	3	3	4	4	2	19	Regular	40	Regular
4	5	5	4	5	4	27	Bueno	5	4	4	5	4	5	27	Bueno	54	Bueno
3	4	4	4	3	4	22	Bueno	3	3	3	3	3	5	20	Regular	42	Regular
5	5	3	3	5	5	26	Bueno	5	5	5	5	5	3	28	Bueno	54	Bueno
4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	48	Bueno
4	3	4	3	3	4	21	Regular	3	4	3	4	3	3	20	Regular	41	Regular
4	4	3	3	2	3	19	Regular	3	3	4	4	2	2	18	Regular	37	Regular
3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	36	Regular
4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	48	Bueno
5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	60	Bueno
2	2	2	2	2	2	12	Malo	2	2	2	2	2	2	12	Malo	24	Malo
3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	36	Regular
4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	48	Bueno
5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	60	Bueno
3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	36	Regular
3	4	4	5	3	4	23	Bueno	3	4	3	4	3	4	21	Regular	44	Bueno
3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	36	Regular
4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	48	Bueno
5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	60	Bueno
4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	48	Bueno
3	4	5	3	4	5	24	Bueno	3	3	4	3	3	3	19	Regular	43	Regular
5	4	3	5	4	3	24	Bueno	5	4	3	5	4	3	24	Bueno	48	Bueno

DESEMPEÑO LABORAL													
¿Tu esfuerzo y dedicación	¿Consideras que los resultados	¿Se convocan reuniones	¿Consideras que los trabajadores	¿El personal administrativo	¿Piensas que el personal administrativo	¿Consideras que la empresa te brindó	¿Percibes que en tu área de trabajo	¿Valoras tu capacidad técnica	¿Consideras que gracias a tu	¿Consideras que la empresa cumple	¿Crees que tu asistencia y	PUNTAJE	NIVEL
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52	Alto
2	3	4	3	3	3	3	4	5	3	2	5	40	Medio
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	49	Alto
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	43	Medio
4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	51	Alto
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	Alto
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56	Alto
5	5	3	2	3	4	1	4	4	4	1	4	40	Medio
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	54	Alto
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	55	Alto
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	38	Medio
4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	53	Alto
4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	44	Alto
4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	51	Alto
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	43	Medio
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	41	Medio
4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	41	Medio
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Medio
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	Bajo
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Medio
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Medio
4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	45	Alto
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Medio
3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	38	Medio
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto
3	3	2	3	3	3	4	2	5	3	4	5	40	Medio
5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	48	Alto

ANEXO 5 Validez del constructo

VALIDEZ DEL CONSTRUCTO

D1	D2	V1	V2
26	25	51	52
15	20	35	40
30	30	60	60
22	24	46	49
22	22	44	43
22	27	49	51
30	30	60	59
29	29	58	56
18	18	36	40
24	24	48	48
30	30	60	60
26	24	50	54
30	27	57	55
21	19	40	38
27	27	54	53
22	20	42	44
26	28	54	51
24	24	48	43
21	20	41	41
19	18	37	41
18	18	36	36
24	24	48	48
30	30	60	60
12	12	24	24
18	18	36	36
24	24	48	48
30	30	60	60
18	18	36	36
23	21	44	45
18	18	36	36
24	24	48	38
30	30	60	60
24	24	48	48
24	19	43	40
24	24	48	48

**“RESULTADOS DE CONFIABILIDAD MEDIANTE ALFA DE CRONBACH  
UTILIZANDO EL PROGRAMA SOFTWARE SPSS V<sub>26</sub>”**

Prueba de Validez Interna del cuestionario con respecto al Clima organizacional mediante alfa de Cronbach “ $\alpha$ ”.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	12

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	43,33	55,879	,665	,941
2	43,00	54,727	,815	,936
3	43,25	55,295	,659	,941
4	43,50	55,727	,719	,939
5	43,33	50,970	,873	,934
6	43,08	55,174	,816	,937
7	43,33	51,333	,949	,931
8	43,33	53,515	,883	,934
9	43,25	53,841	,785	,937
10	43,00	54,909	,798	,937
11	43,58	54,265	,714	,940
12	43,75	56,932	,382	,955



**“RESULTADOS DE CONFIABILIDAD MEDIANTE ALFA DE CRONBACH  
UTILIZANDO EL PROGRAMA SOFTWARE SPSS V<sub>26</sub>”**

Prueba de Validez Interna del cuestionario con respecto a Desempeño Laboral mediante alfa de Cronbach “ $\alpha$ ”.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	12

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	42,92	49,356	,834	,920
2	43,17	46,697	,785	,919
3	43,17	49,424	,640	,925
4	42,92	46,265	,862	,916
5	43,25	51,295	,451	,933
6	43,17	47,788	,793	,919
7	43,00	47,273	,822	,918
8	43,17	50,879	,610	,926
9	42,83	46,697	,785	,919
10	43,08	48,629	,758	,921
11	43,00	53,273	,292	,939
12	43,33	47,333	,779	,920

De esta manera se corroboró que los instrumentos aplicados a los trabajadores de la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad; es completamente válida y confiable.

### VALIDEZ DE CONSTRUCTO

		D1	D2	Clima organizacional	Desempeño Laboral
D1	Correlación de Pearson	1	,927	,982	,925
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
D2	Correlación de Pearson	,927	1	,981	,952
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,982	,981	1	,956
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,925	,952	,956	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35

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

**ANEXO 6 Documentos presentados**

**SOLICITO: Permiso para realizar Proyecto de tesis.**

**Señorita: JOSELYN BANCES TANTALEAN**

**Supervisor Administrativo empresa Consorcio FLESAN-DVC.**

**Yo, KAREN JISBEETT AZAÑEDO GUARNIZ**, identificada con DNI N° 4470313, con domicilio legal en Jirón B Bolognesi N°443, distrito de Cascas, provincia de Gran Chimú, departamento de La Libertad. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado el grado de bachiller en **ADMINISTRACIÓN**; y con la finalidad de continuar mis estudios para obtener el título de **ADMINISTRADOR DE EMPRESAS** en la Universidad Cesar Vallejo; en ese sentido, solicito aprobación y autorización para ejecución del proyecto de tesis que tiene como título "**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio Flesan-DVC S.A.C, Cascas – La Libertad, 2022**". Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación, las recomendaciones de los comités revisores y con las normas que establezca la empresa.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Cascas, 31 de enero de 2022.

  
Recibido  
31/01/2022  
H: 10:30am

  
**KAREN JISBEETT AZAÑEDO  
GUARNIZ**  
DNI N° 74470313

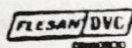


Cascas, 03 de febrero de 2022.

**SOLICITUD PARA AUTORIZACION DEL USO DE INFORMACION DE LA EMPRESA DE  
CONSTRUCCION FLESAN-DVC, CASCAS – LA LIBERTAD, PARA EFECTOS DE  
INVESTIGACION.**

Se autoriza a la estudiante **AZAÑEDO GUARNIZ KAREN JISBEETT**, identificada con **DNI. 74470313**, Bachiller de la carrera de Administración, Finanzas y Negocios Globales, para el uso de información en el área de administración (trabajadores) de la obra CFV004-HOSPITAL CASCAS para fines educativos correspondiente a su tesis en la Universidad Cesar Vallejo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Joselyn Bances Tantalean".



Joselyn Bances Tantalean  
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAREDES DEL AGUILA JARDIEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas - La Libertad, 2022.", cuyo autor es AZAÑEDO GUARNIZ KAREN JISBEETT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PAREDES DEL AGUILA JARDIEL <b>DNI:</b> 01090536 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5461-0929	Firmado electrónicamente por: PAREDESD18 el 03- 07-2022 13:32:11

Código documento Trilce: TRI - 0318550