



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral
de la empresa contratista S.A.C**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Gonzales Carbajal, Luz Mariam (orcid.org/0000-0001-9538-3996)

Granados Lazo, Karina Milyamss (orcid.org/0000-0001-5907-247X)

ASESOR:

Dr. Burgos Bardales, Roger (orcid.org/0000-0003-2149-0742)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios mi forjador de camino por acompañarme, guiarme, brindarme salud y sabiduría en esta meta trazada, a Charito Carbajal y Alberto Gonzales mis padres, Kimberly Gonzales mi hermana pequeña y a mi amiga Yaniri Reyes que más que una amiga es una hermana mayor, gracias por siempre estar ahí apoyándome y motivándome a seguir con mis objetivos profesionales.

Gonzales Carbajal, Luz Mariam

Dedico este trabajo de investigación a mi familia por su apoyo incondicional que me brindaron a lo largo de mi carrera.

Granados Lazo, Karina Milyamss

Agradecimiento

A Dios, a mi familia y amigos por el apoyo y motivación constante, a la universidad por su compromiso constante en brindarnos una formación de calidad, a mi asesor Dr. Burgos Bardales, Roger por brindarme sus conocimientos y apoyo constante.

Gonzales Carbajal, Luz Mariam

A Dios en primer lugar por haberme dado la vida, por ser mi guía en la culminación de mi carrera, por iluminar mi camino y darme sabiduría, fortaleza para alcanzar mis objetivos.

Granados Lazo, Karina Milyamss

Índice de contenidos

Carátula	i
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.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	31

Índice de tablas

Tabla 1 Listado de expertos	13
Tabla 2 Resultado del Alfa de Cronbach.....	14
Tabla 3 Nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de la empresa estudiada.....	16
Tabla 4 Nivel de productividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.....	18
Tabla 5 Análisis de correlación con la prueba de Spearman la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa.	20
Tabla 4 Matriz de Operacionalización de la variable Clima Organizacional	31
Tabla 5 Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	31

Resumen

La investigación planteo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa contratista S.A.C. Se empleo como metodología de investigación tipo aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Contando con una población constituida por 80 colaboradores de la empresa contratista su muestra fue su muestra fue censal. Para la recolección de la información técnica fue trabajada mediante la encuesta y el instrumento el cuestionario. A través del alfa de Cronbach se obtuvo un coeficiente de 0,900 para la primera variable, mientras 0,924 para la segunda variable alcanzando a ser fiable el instrumento para su aplicación. Se concluyó que existe relación entre el clima organización y desempeño laboral en la empresa contratista S.A.C, arrojando un coeficiente de Rho de Spearman 0,217 y una significancia de 0,054 y manteniendo una prueba de T Student de significancia de 0,054 los cuales demuestran que existe una incidencia significativa en cada una de ellas.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, contratista

Abstract

The research raised as a general objective to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the contractor company S.A.C. It was used as applied type research methodology, non-experimental design, quantitative approach and correlational level. Counting on a population made up of 80 employees of the contractor company, its sample was its sample was census. For the collection of technical information, it was worked through the survey and the questionnaire instrument. Through Cronbach's alpha, a coefficient of 0.900 was obtained for the first variable, while 0.924 for the second variable, making the instrument reliable for its application. It was concluded that there is a relationship between the organizational climate and work performance in the contractor company S.A.C, yielding a Spearman's Rho coefficient of 0.217 and a significance of 0.054 and maintaining a Student's T test of significance of 0.054 which demonstrate that there is a significant incidence in each one of them.

Keywords: Organizational climate, labor performance, contractor

I.- INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el clima organizacional en cada lugar de trabajo se ha vuelto muy importante para poder ayudar a mejorar o disminuir la productividad. Cuando los empleados se sienten identificados e incluidos en un departamento, es probable que sean más productivos para la organización. Es por ello que el clima organizacional es de fundamental importancia para las empresas competitivas que desean mejorar el ejercicio y la productividad.

El clima organizacional va junto con el liderazgo, el desempeño, la recompensa, la motivación y el compromiso fueron identificados como determinantes en la satisfacción laboral. Además, la propia cultura organizacional puede ser un gran cambio para el comportamiento y las interacciones de las personas en los sectores públicos. Entre más integrador, activo y despejado sea el clima de la organización de la empresa, superior será las condiciones de vida laboral, la productividad y el desempeño, los cuales forman una relación directa que incide en la complacencia de trabajo (Montoya, "et al", 2017, pág. 8).

Cuando se trata de hacer el trabajo, las organizaciones se han preocupado durante años y han dicho que los clientes son la prioridad número uno. Sin embargo, cada vez son más las organizaciones que comienzan a rechazar esta afirmación, pues para tener una buena relación con los consumidores, primero debes tener una buena relación con tus empleados, por lo que actualmente están invirtiendo en mejorar los locales, creando nuevos beneficios y capacitando a personales para estar preparados en la nueva era tecnológica, haciendo vivir nuevas experiencias con el compromiso, la propiedad y la productividad. Internacionalmente los países más altos son México con 83%, Austria con 81% y EE. UU. con 80%, pero más cerca de Chile con 72% y otros países más bajos está yendo en esta dirección. Aquel indicador recomienda implementar una estrategia centrada para el empleado que permita a los equipos profesionales conectarse mejor con su organización a través de un ambiente de trabajo que brinde motivación y oportunidad. Los empleados deben sentir que son parte del mismo equipo, que son cuidados y respetados. Cuando la organización pone a sus empleados en

primer lugar, significa que la estimulación tiene un efecto en el servicio al cliente. Dado que los empleados siempre serán embajadores de la marca y "clientes internos" (Randstad, 2018).

La empresa peruana, Aptitus, realizó una encuesta a sus empleados y descubrió que el 81% de los encuestados dijo que su desempeño que maneja en la empresa se vio afectado por su entorno laboral. El 70% dice que se le pregunta qué piensa sobre el caso cada vez que ofrece una opinión, sugerencia o solución. Al comentar sobre los hallazgos, Joseph Zumaeta, director de la compañía, dijo que gran parte de las empresas solo se enfocan en desarrollar estrategias para atraer y satisfacer a los clientes, pero pocos cuestionan por qué los empleados talentosos son tan importantes para la empresa y otros son excluidos. Este detalle es sumamente importante por el énfasis en los factores humanos y el análisis de su desenvolvimiento. Asimismo, Zumaeta da valiosos consejos sobre cómo es el análisis de la gestión del talento, destacando que es fundamental verificar y clarificar las generaciones distintas a las que están los empleados de la empresa, pues a partir de la citada clasificación se pueden evaluar prioridades, necesidades y beneficios que pueden incentivar a los empleados. . . haz tu mejor trabajo. Esto significa que los Millennial Partners pueden valorar otros beneficios, como horarios de trabajo flexibles, un mejor desarrollo profesional para algunos gerentes, información sobre los miembros clave de la empresa y capacitación centrada en la gestión y el desarrollo del talento después de mostrarse. Se debe enfatizar la gran importancia de las diferentes generaciones en la empresa, pues los resultados de su trabajo se verán reflejados en qué tan bien el trato que reciben por parte de la organización se adecue o satisfaga sus necesidades (ANDINA, 2020).

La gestión de talento en los últimos años ha adquirido un papel más importante en los negocios, ya que hoy en día se presta especial atención al desempeño de los empleados, que es parte fundamental para lograr los resultados esperados. Un estudio en Cajamarca enfocado en el ejercer de los socios ha demostrado que se inicia con la selección adecuada de las personas, donde se realizan interrogativas con método de inclusión para en oficio de los objetivos y la forma de ingreso, también priorización para evaluar los niveles de responsabilidad, facilidad para alcanzar objetivos, resolver problemas y adaptarse al cambio. En este

estudio, los empleadores asumen la responsabilidad del desempeño de los empleados en función de los tipos de personas con las que se clasifican, y deciden integrarse en los rangos en función de la selección y el tipo de integración claramente definidas como cosas (Zocón & Castañeda, 2019).

La empresa estudiada es de sector nacional, se dedica al servicio de soporte de servicios de Electricidad, Redes, Gas, Telefonía entre otros, para ello están debidamente acreditados contando con 1487 empleados divididos en 6 áreas, del cual nosotros haremos estudio al área comercial. En la empresa Contratista se observó el malestar de los colaboradores con respecto a sus sueldos y bonificaciones, así mismo mucha tensión con los líderes de la empresa, para lo cual el clima organizacional es deficiente para los empleados.

Las probables causas del problema en mención se dan por que los pagos son fuera de las fechas, no se respeta las bonificaciones, los líderes no dan puntos a favor según la filosofía de la empresa, generando incumplimiento de metas, así mismo como la falta de soluciones inmediatas, ello va conllevar a que los empleados migren a la competencia, esperando solo que pueda rescindir o concluir su contrato.

Al no tomar acciones a los problemas descritos, se indicaron el cese de los empleados, así como laborar para otras empresas, por lo que la empresa no lograría el clima organizacional deseado, perderá licitaciones por incumplimiento de objetivos, lo que afectará a los accionistas de empresas constructoras ya afectadas por la recesión. en las utilidades de la empresa, esto no le permitirá ser percibido como un contratista rentable y no le permitirá alcanzar el grado deseado de competitividad e imagen y posiblemente tomar acciones que puedan afectar las condiciones de trabajo en las organizaciones.

En el estudio realizado por Thiruvenkadam y Sampath (2018) en la India, afirman que dicho clima organizacional puede influir en el desenvolvimiento de los empleados dentro de sus labores de trabajo, por lo que es poco probable que este estudio afecte el desempeño laboral de los empleados, el propósito es analizar la cultura organizacional, creencias y suposiciones que todo el mundo tiene. Por lo tanto, las personas que están dentro de su puesto de trabajo exhiben sus conductas

dentro de la organización. En una estructura los miembros son importantes para las interrelaciones personales, esto puede beneficiar o causar problemas a la organización.

Al revisar nuestra realidad problemática, se realizaron las siguientes preguntas de investigación ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa contratista SAC ?, y de manera específica: ¿Cuál es el nivel de productividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratista SAC? ¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de la empresa contratista SAC?

La investigación se basó en su valor en conveniencia, porque permitió a la dirección de la empresa encuestada conocer el nivel de percepción y productividad de los empleados en su organización y alcanzar las metas establecidas; también es socialmente relevante porque determino la relación que maneja las organizaciones con el desempeño de los empleados y así asegura la realización de la filosofía, de relación entre empresa y organización, manteniendo una buena actitud para lograr el aumento común de la empresa y los empleados. a sus miembros. También por el valor metodológico ya que facilita la medición de la variable en estudio para su uso en la construcción del instrumento.

Se indico como objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa contratista S.A.C; y los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de productividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratista; así como, determinar la incidencia del nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de la empresa contratista SAC.

En la investigación se indicó como hipótesis general que el clima organizacional incide significativamente en rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa contratista SAC, y como hipótesis específicas, que los niveles de productividad inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratista SAC, que los niveles de percepción inciden significativamente en el clima organizacional de la empresa contratista SAC.

II. MARCO TEÓRICO

El clima organizacional se basa en distintos estados emocionales que tienen los empleados y el comportamiento que ellos manejan, como la interacción, el liderazgo, el estímulo y las relaciones interpersonales. e interacciones entre estructura organizativa, tecnología, gestión, toma de decisiones, recursos, etc. (Ameri, 2020). Se considero también la comodidad o incomodidad, el ambiente favorable o desfavorable de la organización en términos de cultura, compromiso, emprendimiento, innovación, satisfacción, etc. (Sánchez, 2019). De igual forma, el desempeño laboral define la capacidad de un individuo para crear, producir, fabricar, completar y realizar tareas en menor tiempo, menor esfuerzo y con mayor calidad (Beltrán y Téllez, 2018). De igual forma, se evalúa el potencial de cada colaborador a lo largo del tiempo en el ejercer de actividades y cometido en la empresa (Macas, 2020).

A nivel nacional en el artículo de Olivera et al.(2021) hablo de las dificultades que existen en las organizaciones, los factores emocionales, condición de trabajo , la comunicación de empleado y empleador en la empresa Cotton Life, es por ello que en el presente trabajo el objetivo es la determinación que existen entre ambas variables, como muestra obtuvieron 80 trabajadores, el instrumento que utilizaron fue de diseño correlacional causal, con un enfoque cuantitativo no experimental, para la obtención de dicho resultados se utilizaron las encuestas donde se realizó el SPS y fueron evaluados mediante el Alfa Cronbach. Se llegó como conclusión que muestran, relación directa que tiene el clima de la organización y el desenvolvimiento laboral, de igual manera que si existe una influencia directa de comunicación, condición de trabajo, adaptación de cambios en el ejercer de los trabajadores.

En una investigación realizada por Chagray (2020) se observa la influencia que relaciona el clima organizacional en el rendimiento en la empresa Inversiones Pecuarías Granados SAC, la metodología usada fue transversal, descriptiva y correlacional, obteniendo una muestra de 40 colaboradores, en la cual se realizaron 17 preguntas a las 3 dimensiones de la variable clima y 15 preguntas con la variable desempeño, obteniendo como resultado, que en la

dimensión del liderazgo 97.5% los jefes cuentan con una buena relación y capacidad de resolver problemas, los sabe guiar, el 97.5% afirma que si existe una buena relación interpersonal y en la dimensión de la motivación si tuvo un porcentaje bajo, llegando a concluir que la empresa opta con un buen ambiente favorable para el desenvolvimiento y desempeño de sus colaboradores, por otra parte los líderes deben de tomar en cuenta el sentir y la comodidad de sus colaboradores, fomentar capacitaciones y enlazar un ambiente en donde todos trabajen en equipo y por último realizar charlas motivacionales para que los trabajadores eleven sus habilidades y conocimientos para la obtención de mayor productividad en la empresa.

Estudios a nivel Internacional por Ponce y Gómez (2021) hace mención en su trabajo de cómo el entorno de las organizaciones genera actitudes y conductas que influyen al ambiente laboral, por ello como objetivo se planteó analizar la influencia que tiene el clima organizacional con el desempeño de la labor empresarial Chonepac en Manabí, para plantear dicho objetivo se le realizó como muestra a 35 personas, utilizando como recopilación de datos las encuestas y tuvo un diseño transversal-no experimental, como conclusión se obtuvo que el clima organizacional influye un 91% al desempeño laboral, además si existe un buen lazo de comunicación, satisfacción y motivación, de la misma manera un 83% está muy satisfecho trabajando en sus puestos correspondientes.

En una investigación por Joyo F. (2019), en el departamento de Tacna, indicó como objetivo de estudio, determinar cómo influye el clima laboral en el desempeño de los empleados de la gestión empresarial, así mismo es la investigación es de un tipo pura básica, en un diseño no realista, experiencia y nivel de causalidad explicativa. Así mismo permite evaluar las variables clima laboral y eficiencia del trabajador, se utilizó una lista de diversas interrogantes, aplicado a 36 trabajadores que pertenecen a la gerencia comercial de la Empresa Privada Electrosur S.A. , Duvitativo, disconforme y muy disconforme). Para cuantificar la influencia se utiliza la regresión lineal, donde se obtiene un valor de $b = 0.878$ y un valor significativo (0.00), inferior a Alpha (0.05), rechazando la hipótesis nula (H_0), lo que nos da como afirmación que hay un

valor significativo. Relación entre clima laboral y desempeño del trabajador Electrosur S.A., Tacna, 2019.

Así mismo en la Universidad de Guayaquil realizó una investigación por Meza L. (2021), donde se indicó que en cada instalación debe existir un ambiente de trabajo óptimo que integre la actitud de los colaboradores, que conduzca al buen funcionamiento de las actividades diarias del personal, al buen desempeño del personal y a su objetivo en los objetivos de la empresa. El estudio tuvo como objetivo de establecer la influencia del clima de la organización en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A., con el fin de diseñar una solución idónea. Así mismo utilizaron una metodología que incluye método cuantitativo, método deductivo y correlación circunferencial. La técnica fue realizar interrogantes a 62 trabajadores, que se utilizaron como muestra. Los resultados encontrados en la encuesta muestran que el clima organizacional es defectuoso en muchas fases, lo que se debe a que la mayoría de sus aspectos puntúan por debajo del promedio del rango para una calificación idónea, reflejando de una manera más abierta los problemas mayores en la organización caso no reconocido. Cuando se desempeñan mejor, trabajan menos organizados y planificados, no hay progreso en la empresa cuando hay iniciativa. Por otro lado, el desempeño es descrito como rutinario, develando problemas como la falta de apoyo de la organización, así como el reconocimiento de objetivos alcanzados y consecución de metas. También, hay una falta de cooperación y coordinación entre colegas. Se concluye que hay una interrelación afirmativa e importante entre el clima de la organización y el rendimiento laboral.

En una investigación de la Provincia de Manabí por (Ponce et al. 2021), ubicada en el País de Ecuador, las distintas empresas comerciales están representadas por personas que actúan en ambientes difíciles e interactivos, lo cual genera diferentes conductas en las actitudes que incide en el clima de las organizaciones. Generalmente las personas en diferentes ocasiones trabajan en un círculo opuesto en lo que va afectando las conexiones interpersonales y por ende el mismo desempeño según cada profesión que tienen; a resquebrajar de esta incompatibilidad se presenta la investigación que da como finalidad escudriñar la actividad del éter organizacional en el desempeño lectivo del

unilateral del comercial CHONEPAC, departamento de Manabí. Por el objetivo planteado se utilizó un esbozo de observación quia experimental-transversal, recopilando datos sin manotear las variables existentes; es de este modo que los resultados se obtuvieron a resquebrajar de una observación de campo, mediante la cual se obtuvieron datos e explicación real que dan mantenimiento a oriente artículo, para lo cual se aplicó una pesquisa como utensilio de cosecha de explicación a una localidad de 35 personas, permitiendo terminar que el éter organizacional influye en un 91% en el desempeño lectivo del unilateral de CHONEPAC, los colaboradores de esta sociedad presentan un buen desempeño lectivo y un penetrante repertorio de ventura, conveniente a una encantador comunicación, motivación, cerco profesional, ventura de sus necesidades, condiciones físicas idóneas y nervio oportuna de conflictos, indicándose que estos indicadores se miden con una frecuencia de una oportunidad al año, para memorizar las haberes falencias e implementar los planes de beneficio correspondientes a los directivos.

En el trabajo científico según (Vera Campuzano, 2018), el objetivo del trabajo es socializar el clima de la organización dentro del rendimiento laboral y atención al usuario de los servidores públicos del Estado de la Libertad de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones; En la actualidad muchas organizaciones públicas buscan mejorar continuamente un buen ambiente institucional, por lo que debemos tener siempre presente, que todo aquello que puede repercutir al triunfo o derrota es el ambiente dentro de cada organización; de tal manera saber que los colaboradores se sientan augustos en su campo de trabajo, donde no es suficiente solo satisfacer sus necesidades sino también brindarles un ambiente bien organizado, para lo cual las empresas deben realizar acciones adecuadas para analizar el impacto del recurso humano en el desarrollo, la sostenibilidad y es la clave del éxito del negocio; Asimismo tener presente que es un conjunto con un notable servicio al usuario en el marco de la filosofía empresarial, es decir, es tan importante para las personas que integran una empresa, es la inclinación para un servicio de calidad, por ello ante todo buscar tener un entorno eufónico entre los internos. clientes, para crear la interacción ideal entre los clientes internos y externos en relación con la prestación del servicio, por lo tanto, para satisfacer plenamente a los clientes

externos e internos, se debe identificar verdaderamente con el entorno organizacional.

Según la enciclopedia humanidades (2017), considera que el pilar de toda organización deriva a la influencia que tiene el clima laboral (u organizaciones) está a su vez influye en las emociones y motivaciones de todos los miembros de la empresa (colaboradores con y sin rangos jerárquicos).

Así mismo el ambiente organizacional se encuentra en diversos cambios que es muy influenciado por variables psicosociales, laborales y organizacionales que afectan y disminuyen la productividad. Estas variables mencionadas pueden ser internas (afectan características, modificaciones y reglamentos de la empresa) como también externas (dependiendo el contexto social, económico y político).

Rojas et al. (2017) señalaron que para obtener un buen clima organizacional debe ser necesario evaluar la gestión del talento en la estructura empresarial. Esta figura juega un rol importante que incluye a las entidades lograr sus objetivos, metas, volverlas más competitivas, motivarlos, captar más empleados adecuados para el puesto, con ello facilitar su aumento de autorrealización y que obtengan una satisfacción de desarrollo personal. Esto se logrará a partir de los nuevos procesos que implante la empresa para el bien propio.

Para Alfaro hablar de clima Organizacional "se refiere a un ambiente en la que se relacionan los miembros de las instituciones y cómo estas están constituidas en el modo y forma de trabajo" (2019:6). Para Borja "la motivación es conexo con el clima organizacional, estas deben de estar a la par ya que mayor motivación generará un grado alto de satisfacción, colaboración, animó e intereses" (2021:17).

Por otro lado, Ribes et al. (2018), menciono que el desempeño que se tiene laboralmente es la calidad del trabajo realizado por los empleados o trabajadores en un determinado campo, mejorar sus habilidades y capacidades incide en el resultado deseado de la empresa. Para revisar esta contribución, los autores

manifiestan una clara relación con el objetivo de desempeño laboral, incluidas las acciones de los empleados para poder cumplir con las directivas de la empresa.

Según García et al. (2018) dice que mantener un buen desempeño laboral debe estar asociado a la productividad de los empleados, ya que las tareas que realizan se basan en el apego a lineamientos establecidos y apuntan a fortalecer sus habilidades, sin embargo, también nos manifiesta que las competencias que puedan desarrollar en cómo saber y hacerlo muestran las capacidades y habilidades laborales de cada trabajador.

Dentro de Clima organizacional indicadas por Litwin y Striger (1968) señalaron las siguientes dimensiones: a) Estructura organizacional (El número de reglas, procedimientos, reglamentos y otras limitaciones involucradas en el desempeño de las funciones asignadas a los miembros de la organización), b) Responsabilidad (Independencia en las decisiones relacionadas con su trabajo.), c) Desafíos (se enfocan en tomar riesgos para obtener buenos resultados), d) Relaciones (existencia de un ambiente grato por parte de los jefes y subordinados hacia los empleados), e) Recompensa (son las percepciones de los miembros referidos a la recompensa por el trabajo bien elaborado), f) Cooperación (Espíritu de ayuda de todos los miembros del equipo) g) Estándares (Principios sobre cómo se determinó el desempeño de una organización), h) Conflicto (problemas, malos entendidos, opiniones diferentes que no son compatibles y que dan como resultado la interferencia u oposición) I) Identidad (Sentimiento que uno tiene al pertenecer a la compañía y se siente alguien valioso para el equipo.)

Dentro de la variable desempeño laboral, citado por Lipa Chávez, en la investigación Clima organizacional y el desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa, nos indica por Mondy (2010) que la variable de desempeño laboral estará conformada por cuatro dimensiones: potencial de mejoramiento, logro de metas, competencias, rasgos de personalidad.

III. METODOLOGÍA

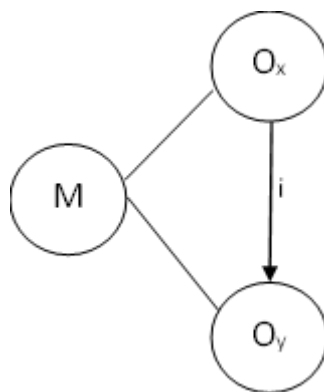
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Por la finalidad, la investigación es de tipo aplicada, porque utiliza los conocimientos que se adquieren para la resolución de problemas (Ortega,2017). El enfoque es cuantitativo ya que se plantea una hipótesis y se recopila la recolección de información para que se analicen estadísticamente (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño de uso es no experimental, indicando que no se obtendrá control sobre las variables de estudios, ya que estas no serán manipuladas; de igual manera es de tipo transversal, porque se analizará en un único momento la incidencia replanteada. A la vez tendrá un alcance correlacional causal, ya que buscará la asociación del grado entre ambas variables e implica la explicación de causas (Hernández & Mendoza, 2018).



Donde:

M: Muestra

O_X : Observación de la variable clima organizacional

O_Y : Observación de la variable desempeño laboral

i: influencia del clima organizacional en el desempeño laboral

3.2. Variables y Operacionalización

Clima Organizacional

Teniendo nuestra variable Independientes, nos menciona Iglesias et al (2018) que el clima es cómo un conjunto de percepciones de muchas características relativamente estables para la organización, actividades que influyen para el comportamiento de los trabajadores y el ambiente psicosocial.

Desempeño Laboral

Por otro lado, Ribes et al. (2018), establece que el desempeño laboral es la calidad de trabajo que realiza el empleado o trabajador en una determinada área según las funciones establecidas, esto fortalecerá sus competencias y habilidades que va implicar en los resultados que se desea obtener en la empresa.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Se tuvo como estudio a los colaboradores de la empresa de contratista ubicada en el distrito de Callao conformado por 80 personas.

Criterio de inclusión

Trabajadores del área comercial que se encuentren laborando de forma permanente en la sede del distrito de Callao.

Criterios de exclusión

Trabajadores que laboren dentro de las 5 áreas restantes en la sede del distrito de Callao.

Muestra

La muestra fue conformada por la población en estudio; es decir, por los 80 trabajadores de la empresa contratista.

Muestreo

De acuerdo a los aportes de Soto (2018), el muestreo aplicado es censal.

Unidad de análisis

Se considero a cada trabajador de la empresa Contratista ubicado en el distrito de Callao y que cumplió con los criterios mencionados referente a lo que está en la inclusión y exclusión para la presente realización de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La aplicación de las técnicas utilizadas fueron las encuestas, dirigida a trabajadores del área comercial, para lograr Identificar el nivel de productividad en el desempeño laboral y nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de la empresa contratista SAC.

Instrumento

Como método de instrumentos se utilizó la escala de Likert para medir las variables, estas estuvieron compuestas por 44 ítems en lo que es Clima organizacional y asimismo obteniendo 18 ítems para el desempeño laboral.

Validez

Se tuvieron para la validez de nuestros instrumentos a tres expertos profesionales en la materia tanto en la parte administrativa como estadística, quienes analizaron cada uno de los enunciados de los cuestionarios.

Tabla 1 Listado de expertos

Experto	Especialidad
Mg. Gonzales Núñez Cristhian Aníbal	Administración
Mg. Pérez Hidalgo Jhoanna	Administración
Mg. Molina Napurí Aurora	Estadística

Nota. Mg.: Magíster; Dr.: Doctor

Confiabilidad

En la presente investigación se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach para determinar el nivel de la consistencia de los instrumentos desarrollados teniendo como muestra de 80 trabajadores para su determinación y aplicación.

Tabla 2 Resultado del Alfa de Cronbach

<i>Coefficientes del Alfa de Cronbach en los instrumentos</i>		
Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario de Clima Organizacional	0,900	Excelente
Cuestionario de Desempeño Laboral	0.924	Excelente

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimiento

Para realizar el estudio se comenzó con el permiso respectivo a la empresa contratista S.A.C. inmediatamente después de la aprobación por el encargado, se procedió al desarrollo del estudio para hacer la aplicación del cuestionario piloto, con el fin de garantizar la seguridad y confiabilidad de los instrumentos. En la segunda fase se ha utilizaron los instrumentos según el tamaño de la población y muestra realizadas, con esta información relevante se llegará a realizar los análisis para posteriormente proceder con las conclusiones y de esta manera contrastar la discusión con los antecedentes.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizo el análisis de datos correspondiente, se utilizó las hojas de cálculos de Excel para las tablas de distribución y de la misma manera la herramienta conocida del SPSS en versión 26 para el análisis descriptivo. En cuanto al análisis inferencial se obtuvieron la Prueba de Normalidad de Kolmogorov –

Smirnow, puesto que se tiene como tamaño de muestra a más de 50 colaboradores, de la misma manera se usó la Prueba R. Pearson que determinara la correlación que existe entre las variables y las dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Se contempló las conductas y principios de los estudiantes al utilizar correspondientemente las Normas Apa 7° edición para la cita y las referencias bibliográfica por los autores mencionados, respetando los años de su investigación que nos sirve como modelo en nuestros trabajos para los antecedentes, realidad problemática y marco teórico. También se respetó la confidencialidad de los encuestados siendo transparentes con sus respuestas y por último se tuvo en consideración las normativas de la Guía Vigente de nuestra Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Aplicándose los instrumentos, estos arrojaron resultados puntuales de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral mediante el programa SPSS v.26. Para ello, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que el tamaño de muestra fue <50, donde se halló la correlación con Spearman dado que la variable dependiente no presentó normalidad. Se encontraron los siguientes resultados:

Objetivo específico 1: Determinar la incidencia del nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de la empresa.

Tabla 3 Nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de la empresa estudiada.

Variable /dimensión	Nivel	ni	%
Variable 2: Clima organizacional	Bajo	3	3%
	Medio	42	54%
	Alto	34	43%
Dimensión: Estructura Organizacional	Bajo	0	0%
	Medio	39	49%
	Alto	40	51%
Dimensión: Responsabilidad	Bajo	6	8%
	Medio	49	62%
	Alto	24	30%
Dimensión: Recompensa	Bajo	7	9%
	Medio	42	53%
	Alto	30	38%

Dimensión: Desafíos	Bajo	0	0%
	Medio	38	48%
	Alto	41	52%
Dimensión: Relaciones	Bajo	2	2%
	Medio	33	42%
	Alto	44	56%
Dimensión: Cooperación	Bajo	2	3%
	Medio	42	53%
	Alto	35	44%
Dimensión: Estándares	Bajo	0	0%
	Medio	50	63%
	Alto	29	37%
Dimensión: Conflicto	Bajo	0	0%
	Medio	35	44%
	Alto	44	56%
Dimensión: Identidad	Bajo	7	9%
	Medio	52	66%
	Alto	20	25%

Interpretación

Observando los resultados se puede afirmar que la variable percepción del clima organizacional de los trabajadores tiene un nivel bajo al 3% y el nivel medio al 54%.

Así mismo las siguientes 9 dimensiones muestran porcentajes muy mínimos en el nivel bajo, y un nivel regular entre medio y alto, teniendo como percepción la buena aceptación de cambios dados.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de productividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratista S.A.C.

Tabla 4 Nivel de productividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Variable /dimensión	Nivel	ni	%
Variable 1: Desempeño laboral	Bajo	0	0%
	Medio	22	27%
	Alto	58	73%
Dimensión: Potencial de mejoramiento	Bajo	0	0%
	Medio	25	31%
	Alto	55	69%
Dimensión: Logros de metas	Bajo	0	0%
	Medio	23	29%
	Alto	57	71%
Dimensión: Competencias	Bajo	0	0%
	Medio	20	25%
	Alto	60	75%
Dimensión: Rasgos de personalidad	Bajo	0	0%
	Medio	19	24%
	Alto	61	76%

Interpretación

Observando los resultados se puede afirmar que la variable nivel de productividad en el desempeño de los trabajadores de la empresa, nivel bajo 0%, nivel medio 27%; nivel alto 73%.

Presenta en su primera dimensión Potencial de mejoramiento nivel bajo 0%, nivel medio 31% y un nivel alto de 69%. Segunda dimensión logros de metas, nivel bajo 0%, nivel medio 29%, nivel alto 71%. Tercera dimensión competencias nivel bajo 0%, nivel medio 25%, nivel alto 75%. Cuarta dimensión Rasgos de personalidad, nivel bajo 0 %, nivel medio 24% y nivel alto 76%.

Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa.

Tabla 5 Análisis de correlación con la prueba de Spearman la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa.

Variables	Coefficiente Rho de Spearman	Prueba T
relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa.	0,217 Sig.:0,054	0,217 Sig.: 0,054
Nota Sig.: Significancia		

Interpretación

Habiendo obtenido una Sig.<0,05 mediante la prueba de correlación de Spearman, se evidencia que la variable clima organizacional tiene una correlación positiva media con la variable desempeño laboral dado al valor de su coeficiente hallado es de 0,217.

Aplicando la prueba T, asumiendo un valor de significancia del 0,01 en la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov se encontró el valor de Sig. < 0,01 (t=0,217), lo que evidencia que el clima organizacional incide en el desempeño laboral de la empresa.

V. DISCUSIÓN

En relación con el primer objetivo podemos decir que consiste en identificar el nivel de sentido de pertenencia del clima organizacional de la empresa Contratista S.A.C. En referencia a este objetivo de acuerdo a Charry (2018) nos habla sobre la importancia de estudiar el clima organizacional por la incidencia que tiene en el desarrollo de los empleados, y también poder interpretar de manera correcta los diagnósticos, ya que la relación entre estos podrá mantener y mejorar la comunicación interna y a la vez perseverar el espíritu de la empresa para que esta logre ser eficiente y eficaz.

En la siguiente investigación, se demostró que el nivel de sentido de pertenencia del clima organizacional que se viene reflejado a través de los resultados de la encuesta, se pudo evidenciar que los niveles en los que se encuentran están entre medio y bajo, preocupando a la organización ya que se refleja que los colaboradores se encuentran desmotivados, no cuentan con una buena comunicación interna y no tienen un ambiente laboral adecuado.

Tales son las razones que nos llevan a la comparativa en relación con la investigación de Rosa et.al (2022) quien nos resalta diciendo que una de las formas de evaluar el clima dentro de la organización es a través de sus dimensiones y esto se refleja en la inconformidad de los empleados que son parte de ella, en este informe se da a demostrar a través de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, el cómo los colaboradores reflejan su posición a través de ciertas herramientas empleadas, arrojando el resultado con la inconformidad dentro de la organización mencionando que; no cuentan con una buena comodidad de trabajo , presentan inconformidad con la tarea que realiza y no están a gusto con su remuneración.

Finalmente, todo esto nos indica que se considera que el nivel del clima organizacional existente en la empresa Contratista S.A.C. es muy baja, a causa de que los trabajadores se sienten desmotivados y no se sienten parte de ella, de la misma manera se considera el ambiente físico y social que influyen negativamente dentro de la organización, debido a la falta de responsabilidad por parte de los encargados.

Se planteó como segundo objetivo específico Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratista SAC. Ribes et al. (2018), menciona que el desempeño que se tiene laboralmente es la calidad del trabajo realizado por los empleados o trabajadores en un determinado campo, mejorar sus habilidades y capacidades incide en el resultado deseado de la empresa. Para revisar esta contribución, los autores manifiestan una clara relación con el objetivo de desempeño laboral, incluidas las acciones de los empleados para poder cumplir con las directivas de la empresa.

Según García et al. (2018) dice que mantener un buen desempeño laboral debe estar asociado a la productividad de los empleados, ya que las tareas que realizan se basan en el apego a lineamientos establecidos y apuntan a fortalecer sus habilidades, sin embargo, también nos manifiesta que las competencias que puedan desarrollar en cómo saber y hacerlo muestran las capacidades y habilidades laborales de cada trabajador. Ello implica que el desempeño laboral de un trabajador debe estar muy relacionada al clima laboral de la empresa, para así concordar con la empatía, ambiente y espacio de satisfacción y deleite de trabajo

Se ha establecido como objetivo principal, determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa. Al estudiar este objetivo se encontró a Rosa (2022), quien define que el clima organizacional posibilita mejoramiento sobre procesos y estructuras de trabajo. En la investigación realizada se interpreta con los resultados que nos arroja las encuestas , que el clima organizacional tiene una significancia muy importante dentro del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratista SAC.

Al respecto, Xi et al. (2017) afirman que el clima organizacional se exterioriza en la actuación de sus empleados a través del respeto, la lealtad y el trabajo, estos aspectos no deben quedar fuera de las actividades diarias; esta razón hace que todos los empleados se consideren parte de una organización en la cual exponen sus intereses y procedimientos que pueden impactar positivamente o negativamente cuando se ignoran las necesidades de sus clientes o la satisfacción de sus empleados. En estas circunstancias, el laboratorio empresarial ha de contar con personal capacitado, bien pagado, con

alto nivel de bienestar en sus ocupaciones, con responsabilidad emocional hacia su empresa, haciéndolo más productivo, con compromiso ético y social (Baig et al., 2021).

VI. CONCLUSIONES

Primera

El clima organizacional, tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratista SAC., arrojando con un coeficiente Rho de Spearman 0,217 y una significancia de 0,054 y manteniendo una prueba T Student de significancia de 0,054.

Segunda

El nivel del desempeño laboral de los trabajadores es bajo con un 0% y en la escala evaluada es medio con un 27%, llegando a calificar con un 73% en el nivel alto, razón por la cual se puede entender que tan bien influye el clima organizacional sobre el desempeño de los trabajadores.

Tercera

El nivel del clima organizacional dentro de la empresa representa nivel bajo un 3%, una escala media de 54% y un 43% en nivel alto, significando que se debe seguir trabajando para mejorar los índices de relación de variables.

Cuarta

Los factores considerados para la elaboración de las dimensiones, en ambas variables fueron muy significativas para demostrar los puntos a reforzar en la correlación de variables y demostrar la incidencia significativa de cada una de ellas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Establecer estrategias y mejoramientos en los procesos por cada área, así ayudara a contribuir, controlar y manejar las comunicaciones de los soportes de los sectores involucradas, con la finalidad de que el desempeño de los trabajadores sea idóneo.

Segunda

Tener claro que trabajar en un ambiente empático, permite no solo el buen desempeño laboral, si no un crecimiento exponencial de la empresa, asi como el desarrollo de nuevas habilidades de cada uno de los trabajadores.

Tercera

Las planificaciones de cada una de las áreas correspondientes a la empresa, asi como la generación de competencias y oportunidades de escalar a puestos, permitirá un mejor desempeño, gestión y motivación para que la empresa pueda seguir creciendo y los trabajadores se sientan dichosos de pertenecer a ella.

Cuarta

Establecer normas de convivencia empática, de superación, motivación y liderazgo para que el clima organizacional vaya de la mano con un gran desempeño de cada uno de los trabajadores, asi mismo la empresa no solo contribuya al crecimiento de ellos si no de si misma.

REFERENCIAS

- Alfaro, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el Distrito Fiscal de Ventanilla (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A. Maza, R., & Vásquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21- 29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Andina / Difusión (2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Bauzas, A., & Reyes, G. (2019). *Gestión del Talento Humano*. México: IURE.
- Baig, S. A., Iqbal, S., y otros cuatro autores, Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital, <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011>, *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(9-10), 1085-1105 (2021)
- Beltrán, D., & Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá, Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74. DOI: 10.15446/rfmvz.v65n1.72023
- Borja, J. (2021). Plan de comunicación interna en Pisende S.A.S. (Tesis de grado). Corporación Universitaria Lasallista, Colombia.
- Chagray A, Ramos Y, Neri A, Maguiña M, Hidalgo V. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. Recuperado de: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>

- Enciclopedia de Características. (2017). Clima Organizacional. Recuperado el 11 de octubre de 2022, de <https://www.caracteristicas.co/clima-organizacional/>
- García, P. (2018). Teletrabajo y comercio electrónico (Primera ed.). España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - Área de Educación.
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. Digital Publisher CEIT, 5(5): 79-93. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/495.
- Hanco G, Carpio M, Laura C, Flores M (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de puno. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.
- Iglesias A. y Torres E. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>
- Jouo F. (2019). Influencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Trabajadores de la Gerencia Comercial de Electrosur S.A., Tacna, 2019. Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/995>
- Lipa Ch. (2020). Clima Organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47633/Lipa_CJL-SD.pdf?sequence=1
- Macas, H. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el período 2018. Ciencia y Educación, 1(2), 6-17

- Meza L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15875>
- Mondy , W., y Mondy , J. (2010). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación.
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Tesis de maestría. Universidad del Bío Bío, Chillán-Chile. Revista Ciencia y Trabajo. 19 (58) Santiago. Versión On-line ISSN 0718-2449
- Olivera G, Leyva C y Napan Y. (2021). Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Recuperado de: <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56/56>(Olivera)
- Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. Journal of the Selva Andina Research Society, 8(2), 155-156.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-2192942017000200008&lng=es&tlng=pt
- Ponce P, y Gomez G. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabi. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851/3754>
- Randstad, C. (Junio, 2018). Satisfacción laboral sube 9 posiciones en el ranking global en un año. Recuperado de https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/satisfaccion-laboral-sube-9-posiciones-en-el-ranking-global-en-un-ano_1738/
- Ribes, G., Perello, R., & Herrera, A. (2018). Dirección de Recursos Humanos; Gestión de personas. España: Universitat Politècnica de València.

- Ribes, G., Perello, R., & Herrera, A. (2018). Dirección de Recursos Humanos; Gestión de personas. España: Universitat Politècnica de València.
- Rojas Nieves, D. C., Chirinos Araque, Y. del V. y Garcés Mejías, G. del C. (2017). El nuevo reto de la gerencia del talento humano los empleados tóxicos. En V. H. Meriño Córdoba, Y. del V. Chirinos Araque, L. H. Camejo López y C. Y. Martínez de Meriño, Gestión del conocimiento: perspectiva multidisciplinaria (vol. 2, pp. 73-103). Coro, Venezuela: Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero
- Sánchez, A., Juárez, M., & García, C. (2019). Estructura factorial exploratoria del clima organizacional. Revista Digital. 3(2), 16-21. ISSN N° 2469-0066.
- Soto, E. (2018). ¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis? TesisCiencia. Recuperado de <https://tesisCiencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
- Talavera, J. (2015). Las nueve dimensiones del clima organizacional. Recuperado de: [http:// https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional](http://https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional)
- Valda, J. (2014). Los nueve factores que determinan el clima organizacional según Litwin y Stringer. Recuperado de: <http://www.grandespymes.com.ar/2013/01/08/los-9-factores-que-determinanel-clima-organizacional-segun-litwin-y-stinger/>
- Vera C. y Suarez C. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000100180
- Xi, M., Zhao, S., y Xu, Q., The Influence of CEO relationship-focused behaviors on firm performance: A chain-mediating role of employee relations climate

and employees' attitudes, <https://doi.org/10.1007/s10490-016-9487-7>,
Asia Pacific Journal of Management, 34(1), 173-192 (2017)

Zocón, L., & Castañeda, D. (2019). Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Soluciones globales empresariales EIRL de la ciudad de Cajamarca. *Perspectiva*, revista oficial de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, <https://doi.org/10.33198/rp.v20i1.00024>.

ANEXO 1: Operacionalización de variables

Tabla 6 Matriz de Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable independiente: Clima Organizacional	Es un ambiente en la que se relacionan los miembros de las instituciones y cómo estas están constituidas en el modo y forma de trabajo” (Alfaro,2019)	La variable tiene como muestra a 80 personas (40 operadores y 40 administrativos). Se consideró las dimensiones de Litwin y Striger (1968). Para para medirla se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 44 ítems, se utilizará la escala tipo Likert. Para el análisis de los resultados utilizaremos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V26; para ser contrastados con teorías y trabajos previos	Estructura organizacional	Organización Disposición Sistema	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo(2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3) De acuerdo(4)
			Responsabilidad	Compromiso Competencia Obligación	
			Recompensa	Retribución Remuneración Compensación	
			Desafíos	Competencia	
			Relaciones	Comunicación Cordialidad	
			Cooperación	Colaboración Contribución Asistencia	
			Estándares	Modelo Tipo	
			Conflicto	Dificultad Problema	
Identidad	Identificación Personalidad Unidad				

Tabla 7 Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable dependiente: Desempeño Laboral	Es la sociedad a la productividad de los empleados, ya que las tareas que realizan se basan en el apego a lineamientos establecidos y apuntan a fortalecer sus habilidades (García, 2018)	La variable tiene como muestra a 80 personas (40 operadores y 40 administrativos). Se consideró las dimensiones de Mondy (2020). Para para medirla se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 18 ítems, se utilizará la escala tipo Likert. Para el análisis de los resultados utilizaremos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V26; para ser contrastados con teorías y trabajos previos	Potencial de mejoramiento	Desempeño Comportamiento Metas organizacionales	Nunca(1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre(4) Siempre(5)
			Logro de metas	Referencia Metas Resultado positivo Comportamiento	
			Competencias	Habilidades Interpersonales Capacidad Negocio Pensamiento Analítico	
			Rasgos de Personalidad	Cualidades Rasgos Apariencia Adaptabilidad Actitudes Buen Juicio	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Clima Organizacional

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el clima organizacional en la empresa Contratista SAC. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar el clima organizacional de la empresa.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 44 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada ítem y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más según su percepción.

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

Nro	Dimensiones	1	2	3	4	5
	Estructura organizacional					
1.-	Usted considera que, en esta empresa las tareas están bien definidas.					
2.-	Considera usted que en esta empresa se trabaja de forma organizada y con planificación.					
3.-	Considera usted que conoce claramente las políticas de esta organización.					
4.-	Considera usted que en empresa se preocupa de que usted tenga claro su funcionamiento, en quienes recaen la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.					
5.-	En todas las labores que se desempeña ha sabido exactamente quien era su jefe y a quien reportarse.					

6.-	Considera que sus jefes muestran interés porque las políticas y los procedimientos estén claros y se cumplan.					
Responsabilidad						
7.-	Considera Usted que en esta empresa se busca que cada quien tome sus decisiones de cómo realizar su trabajo.					
8.-	Considera usted que los trabajadores de esta área no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer.					
9.-	Considera que casi todos en el área sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo.					
10.-	Considera usted que toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica.					
11.-	Considera usted que únicamente al finalizar el trabajo, es cuando se revisa este y sus resultados.					
Recompensa						
12.-	Considera usted que, en esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.					
13.-	Considera usted que las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
14.-	En esta empresa, mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.					
15.-	Considera usted que en esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que el mal hecho.					
16.-	Considera usted que, en esta empresa los errores son sancionados.					
Desafíos						
17.-	Considera usted que en esta empresa se trabaja en forma lenta, pero segura y sin riesgos.					
18.-	Considera que esta empresa ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					

19.-	Considera usted, para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.					
20.-	Considera usted que en esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.					
21.-	La dirección de esta empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.					
Relaciones						
22.-	Considera usted que entre la gente de esta organización prevalece un ambiente de cordialidad.					
23.-	Considera que esta empresa se caracteriza por tener un buen clima laboral.					
24.-	Considera que en esta empresa la mayoría de las personas no es indiferente hacia los demás.					
25.-	Las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables.					
Cooperación						
26.-	Considera usted que, en esta empresa la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.					
27.-	Considera que esta empresa siempre presiona para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
28.-	Considera usted que en esta empresa existe mucha confianza entre superior y subordinado.					
29.-	Considera que la administración de esta empresa muestra interés por los trabajadores, por sus problemas e inquietudes.					
30.-	Considera que, en esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y mis compañeros.					
Estándares						
31.-	Considera usted que, para la administración de esta empresa, toda tarea puede ser mejor hecha.					

32.-	Considera usted que, en esta empresa, la administración continuamente insiste que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.					
33.-	Considera usted que en esta empresa mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén a gusto.					
34.-	Considera usted que, en esta empresa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.					
35.-	En esta empresa, las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.					
36.-	Considera que en esta empresa se exige un rendimiento bastante alto.					
Conflicto						
37.-	En esta empresa, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.					
38.-	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa.					
39.-	En esta empresa, se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.					
40.-	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
Identidad						
41.-	Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta empresa.					
42.-	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona de manera incorrecta.					
43.-	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la empresa.					
44.-	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

Cuestionario de desempeño laboral

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el desempeño laboral en la empresa Contratista SAC. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar el desempeño laboral de la empresa.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 18 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada ítem y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más según su percepción.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

Nro	Dimensiones	1	2	3	4	5
	Potencial de mejoramiento					
1.-	Considero que mi desempeño en las actividades es positivo					
2.-	Mi comportamiento me ayuda a tener buenas relaciones con mis compañeros					
3.-	Cumplo con las actividades para alcanzar metas organizacionales					
4.-	Me comprometo con las metas organizacionales					
	Logro de metas					
5.-	Las referencias personales que brinda mi jefe inmediato son favorables					
6.-	Me preocupo por alcanzar las metas					
7.-	Planifico mis tareas para tener resultados positivos.					

8.-	Mi comportamiento es adecuado para trabajar y cumplir con las metas departamentales					
Competencias						
9.-	Considero que mis habilidades son las adecuadas para generar competencia y trabajar en equipo					
10.-	Mi capacidad de respuesta son las adecuadas para ejercer un rol competitivo					
11.-	Cuento con habilidades para el negocio					
12.-	Soy razonable y reflexivo al tomar una decisión correcta cuando se presentan problemas.					
Rasgos de personalidad						
13.-	Considero que reúno todas las cualidades que requiere mi puesto de trabajo					
14.-	Los rasgos de personalidad que presento son los apropiados para la empresa					
15.-	Mi apariencia y habilidad me permite trabajar en equipo					
16.-	Me adapto de manera rápida al área donde soy asignado					
17.-	Asumo que mi actitud es la adecuada al realizar mis funciones					
18.-	Tengo un buen criterio racional para discernir lo correcto y lo incorrecto ante una decisión					

ENLACE: <https://forms.gle/XNSBX8B65PEhCtA48>

Anexo 3. Validación de expertos

Experto	Especialidad	Resultado
Mg. Gonzales Núñez Cristhian Aníbal	Administración	Es Aplicable
Mg. Pérez Hidalgo Jhoanna	Administración	Es Aplicable
Mg. Molina Napurí Aurora	Estadística	Es Aplicable
	Conclusión	Es Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL (VARIABLE 1)

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Coherencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Estructura Organizacional								
1	¿Considera que en esta empresa las tareas están bien definidas?	x		x		x		
2	¿Considera que en esta empresa se trabaja de forma organizada y con planificación?	x		x		x		
3	¿Considera que conoce claramente las políticas de esta organización?	x		x		x		
4	¿Considera que en empresa se preocupa de que usted tenga claro su funcionamiento, en quienes recaen la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno?	x		x		x		
5	¿Considera que en todas las labores que se desempeña ha sabido exactamente quien era su jefe y a quien reportarse??	x		x		x		
6	¿Considera que sus jefes muestran interés porque las políticas y los procedimientos estén claros y se cumplan?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad								
7	¿Considera que en esta empresa se busca que cada quien tome sus decisiones de cómo realizar su trabajo?	x		x		x		
8	¿Considera que los trabajadores de esta área no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer?	x		x		x		-
9	¿Considera que casi todos en el área sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo?	x		x		x		
10	¿Considera que toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica?	x		x		x		
11	¿Considera usted que únicamente al finalizar el trabajo, es cuando se revisa este y sus resultados?	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: Recompensa								
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera que, en esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos?	x		x		x		
13	¿Considera que las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?	x		x		x		
14	¿Considera que en esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe?	x		x		x		
15	¿Considera que en esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que el mal hecho?	x		x		x		
16	¿Considera que, en esta empresa, los errores son sancionados?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Desafíos								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Considera que en esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos?	x		x		x		
18	¿Considera que esta empresa ha tomado riesgos en los momentos oportunos?	x		x		x		
19	¿Considera que para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos?	x		x		x		
20	¿Considera que en esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos?	x		x		x		
21	¿La dirección de esta empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Relaciones								
		Si	No	Si	No	Si	No	
22	¿Considera que entre la gente de esta organización prevalece un ambiente de cordialidad?	x		x		x		
23	¿Considera que esta empresa se caracteriza por tener un buen clima laboral?	x		x		x		
24	¿Considera que en esta empresa la mayoría de las personas no es indiferente hacia los demás?	x		x		x		

25	¿Considera que las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables?	x		x		x	
DIMENSIÓN 6: Cooperación		SI	No	SI	No	SI	No
26	¿Considera que, en esta empresa, la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno?	x		x		x	
27	¿Considera que esta empresa siempre presiona para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal?	x		x		x	
28	¿Considera que en esta empresa existe mucha confianza entre superior y subordinado?	x		x		x	
29	¿Considera que la administración de esta empresa muestra interés por los trabajadores, por sus problemas e inquietudes?	x		x		x	
30	¿Considera que, en esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y mis compañeros?	x		x		x	
DIMENSIÓN 7: Estándares							
31	¿Considera que, para la administración de esta empresa, toda tarea puede ser mejor hecha?	x		x		x	
32	¿Considera que, en esta empresa la administración continuamente insiste que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo?	x		x		x	
33	¿Considera que en esta empresa mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén a gusto?	x		x		x	
34	¿Considera que, en esta empresa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo?	x		x		x	
35	¿Considera que, en esta empresa las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo?	x		x		x	
36	¿Considera que en esta empresa se exige un rendimiento bastante alto?	x		x		x	
DIMENSIÓN 8: Conflicto		SI	No	SI	No	SI	No

37	¿Considera que, en esta empresa la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos?	x		x		x	
38	¿La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa?	x		x		x	
39	¿En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes?	x		x		x	
40	¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?	x		x		x	
DIMENSIÓN 9: Identidad							
41	¿Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta empresa?	x		x		x	
42	¿Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona de manera incorrecta?	x		x		x	
43	¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la empresa?	x		x		x	
44	¿En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses?	x		x		x	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **si** _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: GONZALES NUÑEZ CRISTHIAN ANIBAL DNI: 40698269

Especialidad del validador: Magister en administración de negocios - MBA

1Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

2Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo

3Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 GONZALES NUÑEZ CRISTHIAN ANIBAL
 Mag. en Administración de Negocios
 Firma del Experto Informante.

Lima, 31 de Octubre del 2022.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹		Coherencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Potencial de mejoramiento								
1	¿Considero que mi desempeño en las actividades es positivo?	x		x		x		
2	¿Mi comportamiento me ayuda a tener buenas relaciones con mis compañeros?	x		x		x		
3	¿Cumplo con las actividades para alcanzar metas organizacionales?	x		x		x		
4	¿Me comprometo con las metas organizacionales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Logro de metas								
5	¿Las referencias personales que brinda mi jefe inmediato son favorables?	x		x		x		
6	¿Me preocupo por alcanzar las metas?	x		x		x		
7	¿Planifico mis tareas para tener resultados positivos?	x		x		x		
8	¿Considero que mi comportamiento es adecuado para trabajar y cumplir con las metas departamentales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Competencias								
9	¿Considero que mis habilidades son las adecuadas para generar competencia y trabajar en equipo?	x		x		x		
10	¿Considero que mi capacidad de respuesta son las adecuadas para ejercer un rol competitivo?	x		x		x		
11	¿Cuento con habilidades para el negocio?	x		x		x		
12	¿Considero que soy razonable y reflexivo al tomar una decisión correcta cuando se presentan problemas?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Rasgos de Personalidad								
13	¿Considero que reúno todas las cualidades que requiere mi puesto de trabajo?	x		x		x		
14	¿Considero que los rasgos de personalidad que presento son los apropiados para la empresa?	x		x		x		
15	¿Considero que mi apariencia y habilidad me permite trabajar en equipo?		x	x		x		
16	¿Me adapto de manera rápida al área donde soy asignado?	x		x		x		

17	¿Asumo que mi actitud es la adecuada al realizar mis funciones?	x		x		x		
18	¿Considero que tengo un buen criterio racional para discernir lo correcto y lo incorrecto ante una decisión?	x		x		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **GONZALES NUÑEZ CRISTHIAN ANIBAL DNI: 40698269**

Especialidad del validador: **Magister en administración de negocios - MBA**

1Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

2Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo

3Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 31 de octubre del 2022.


 GONZALES MUÑOZ CRISTHIAN ANIBAL
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL (VARIABLE 1)

Nº	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Coherencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura Organizacional							
1	¿Considera que en esta empresa las tareas están bien definidas?	x		x		x		
2	¿Considera que en esta empresa se trabaja de forma organizada y con planificación?	x		x		x		
3	¿Considera que conoce claramente las políticas de esta organización?	x		x		x		
4	¿Considera que en empresa se preocupa de que usted tenga claro su funcionamiento, en quienes recaen la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno?	x		x		x		
5	¿Considera que en todas las labores que se desempeña ha sabido exactamente quien era su jefe y a quien reportarse??	x		x		x		
6	¿Considera que sus jefes muestran interés porque las políticas y los procedimientos estén claros y se cumplan?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Considera que en esta empresa se busca que cada quien tome sus decisiones de cómo realizar su trabajo?	x		x		x		
8	¿Considera que los trabajadores de esta área no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer?	x		x		x		-
9	¿Considera que casi todos en el área sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo?	x		x		x		
10	¿Considera que toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica?	x		x		x		
11	¿Considera usted que únicamente al finalizar el trabajo, es cuando se revisa este y sus resultados?	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: Recompensa	SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿Considera que, en esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos?	x		x		x		
13	¿Considera que las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?	x		x		x		
14	¿Considera que en esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe?	x		x		x		
15	¿Considera que en esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que el mal hecho?	x		x		x		
16	¿Considera que, en esta empresa, los errores son sancionados?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Desafíos	SI	No	SI	No	SI	No	
17	¿Considera que en esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos?	x		x		x		
18	¿Considera que esta empresa ha tomado riesgos en los momentos oportunos?	x		x		x		
19	¿Considera que para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos?	x		x		x		
20	¿Considera que en esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos?	x		x		x		
21	¿La dirección de esta empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Relaciones	SI	No	SI	No	SI	No	
22	¿Considera que entre la gente de esta organización prevalece un ambiente de cordialidad?	x		x		x		
23	¿Considera que esta empresa se caracteriza por tener un buen clima laboral?	x		x		x		
24	¿Considera que en esta empresa la mayoría de las personas no es indiferente hacia los demás?	x		x		x		

25	¿Considera que las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables?	x		x		x	
DIMENSIÓN 6: Cooperación		SI	No	SI	No	SI	No
26	¿Considera que, en esta empresa, la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno?	x		x		x	
27	¿Considera que esta empresa siempre presiona para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal?	x		x		x	
28	¿Considera que en esta empresa existe mucha confianza entre superior y subordinado?	x		x		x	
29	¿Considera que la administración de esta empresa muestra interés por los trabajadores, por sus problemas e inquietudes?	x		x		x	
30	¿Considera que, en esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y mis compañeros?	x		x		x	
DIMENSIÓN 7: Estándares							
31	¿Considera que, para la administración de esta empresa, toda tarea puede ser mejor hecha?	x		x		x	
32	¿Considera que, en esta empresa la administración continuamente insiste que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo?	x		x		x	
33	¿Considera que en esta empresa mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén a gusto?	x		x		x	
34	¿Considera que, en esta empresa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo?	x		x		x	
35	¿Considera que, en esta empresa las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo?	x		x		x	
36	¿Considera que en esta empresa se exige un rendimiento bastante alto?	x		x		x	
DIMENSIÓN 8: Conflicto		SI	No	SI	No	SI	No

37	¿Considera que, en esta empresa la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos?	x		x		x	
38	¿La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa?	x		x		x	
39	¿En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes?	x		x		x	
40	¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?	x		x		x	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Pérez Hidalgo Johanna DNI: 46581520

Especialidad del validador: Magister en administración de negocios

1Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

2Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo

3Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Lima, 2 de noviembre del 2022.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Coherencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Potencial de mejoramiento								
1	¿Considero que mi desempeño en las actividades es positivo?	x		x		x		
2	¿Mi comportamiento me ayuda a tener buenas relaciones con mis compañeros?	x		x		x		
3	¿Cumplo con las actividades para alcanzar metas organizacionales?	x		x		x		
4	¿Me comprometo con las metas organizacionales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Logro de metas								
5	¿Las referencias personales que brinda mi jefe inmediato son favorables?	x		x		x		
6	¿Me preocupo por alcanzar las metas?	x		x		x		
7	¿Planifico mis tareas para tener resultados positivos?	x		x		x		
8	¿Considero que mi comportamiento es adecuado para trabajar y cumplir con las metas departamentales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Competencias								
9	¿Considero que mis habilidades son las adecuadas para generar competencia y trabajar en equipo?	x		x		x		
10	¿Considero que mi capacidad de respuesta son las adecuadas para ejercer un rol competitivo?	x		x		x		
11	¿Cuento con habilidades para el negocio?	x		x		x		
12	¿Considero que soy razonable y reflexivo al tomar una decisión correcta cuando se presentan problemas?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Rasgos de Personalidad								
13	¿Considero que reúno todas las cualidades que requiere mi puesto de trabajo?	x		x		x		
14	¿Considero que los rasgos de personalidad que presento son los apropiados para la empresa?	x		x		x		
15	¿Considero que mi apariencia y habilidad me permite trabajar en equipo?	x		x		x		
16	¿Me adapto de manera rápida al área donde soy asignado?	x		x		x		

17	¿Asumo que mi actitud es la adecuada al realizar mis funciones?	x		x		x		
18	¿Considero que tengo un buen criterio racional para discernir lo correcto y lo incorrecto ante una decisión?	x		x		x		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Pérez Hidalgo Jhoanna**

DNI: **46581520**

Especialidad del validador: **Magister en administración de negocios**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 2 de noviembre del 2022.



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL (VARIABLE 1)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Coherencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Estructura Organizacional							
1	¿Considera que en esta empresa las tareas están bien definidas?	x		x		x		
2	¿Considera que en esta empresa se trabaja de forma organizada y con planificación?		x	x		x		
3	¿Considera que conoce claramente las políticas de esta organización?	x		x		x		
4	¿Considera que en empresa se preocupa de que usted tenga claro su funcionamiento, en quienes recaen la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno?		x		x	x		
5	¿Considera que en todas las labores que se desempeña ha sabido exactamente quien era su jefe y a quien reportarse??		x	x		x		
6	¿Considera que sus jefes muestran interés porque las políticas y los procedimientos estén claros y se cumplan?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Considera que en esta empresa se busca que cada quien tome sus decisiones de cómo realizar su trabajo?	x		x		x		
8	¿Considera que los trabajadores de esta área no se sienten seguros del trabajo que tienen que hacer?	x		x		x		-
9	¿Considera que casi todos en el área sugieren ideas para mejorar la calidad del trabajo?	x		x		x		
10	¿Considera que toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica?	x		x		x		
11	¿Considera usted que únicamente al finalizar el trabajo, es cuando se revisa este y sus resultados?	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	SI		No		SI		No		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No			
	DIMENSIÓN 3: Recompensa									
12	¿Considera que, en esta empresa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos?	x		x		x				
13	¿Considera que las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?	x		x		x				
14	¿Considera que en esta empresa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe?	x		x		x				
15	¿Considera que en esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que el mal hecho?	x		x		x				
16	¿Considera que, en esta empresa, los errores son sancionados?	x		x		x				
	DIMENSIÓN 4: Desafíos	SI	No	SI	No	SI	No			
17	¿Considera que en esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos?	x		x		x				
18	¿Considera que esta empresa ha tomado riesgos en los momentos oportunos?	x		x		x				
19	¿Considera que para que esta empresa sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos?	x		x		x				
20	¿Considera que en esta empresa la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos?	x		x		x				
21	¿La dirección de esta empresa está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa?	x		x		x				
	DIMENSIÓN 5: Relaciones	SI	No	SI	No	SI	No			
22	¿Considera que entre la gente de esta organización prevalece un ambiente de cordialidad?	x		x		x				
23	¿Considera que esta empresa se caracteriza por tener un buen clima laboral?	x		x		x				
24	¿Considera que en esta empresa la mayoría de las personas no es indiferente hacia los demás?	x		x		x				

25	¿Considera que las relaciones jefe - trabajador tienden a ser agradables?	x		x		x	
DIMENSIÓN 6: Cooperación		Si	No	Si	No	Si	No
26	¿Considera que, en esta empresa, la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno?	x		x		x	
27	¿Considera que esta empresa siempre presiona para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal?	x		x		x	
28	¿Considera que en esta empresa existe mucha confianza entre superior y subordinado?	x		x		x	
29	¿Considera que la administración de esta empresa muestra interés por los trabajadores, por sus problemas e inquietudes?	x		x		x	
30	¿Considera que, en esta empresa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y mis compañeros?	x		x		x	
DIMENSIÓN 7: Estándares							
31	¿Considera que, para la administración de esta empresa, toda tarea puede ser mejor hecha?	x		x		x	
32	¿Considera que, en esta empresa la administración continuamente insiste que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo?	x		x		x	
33	¿Considera que en esta empresa mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén a gusto?	x		x		x	
34	¿Considera que, en esta empresa se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo?	x		x		x	
35	¿Considera que, en esta empresa las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo?	x		x		x	
36	¿Considera que en esta empresa se exige un rendimiento bastante alto?	x		x		x	
DIMENSIÓN 8: Conflicto		Si	No	Si	No	Si	No
37	¿Considera que, en esta empresa la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos?	x		x		x	
38	¿La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la empresa?	x		x		x	
39	¿En esta empresa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes?	x		x		x	
40	¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?	x		x		x	
DIMENSIÓN 9: Identidad							
41	¿Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta empresa?	x		x		x	
42	¿Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona de manera incorrecta?	x		x		x	
43	¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la empresa?	x		x		x	
44	¿En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Molina Napuri Aurora** DNI: **97861628**

Especialidad del validador: **Magister en Bioestadística, especialista en campo**

1Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

2Coherencia: El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo

3Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Lima, 10 de noviembre del 2022.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TITULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GONZALES NUÑEZ, CRISTHIAN ANIBAL DNI 40698269	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 14/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
GONZALES NUÑEZ, CRISTHIAN ANIBAL DNI 40698269	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 22/12/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
GONZALES NUÑEZ, CRISTHIAN ANIBAL DNI 40698269	TITULO DE INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 22/12/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
GONZALES NUÑEZ, CRISTHIAN ANIBAL DNI 40698269	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 16/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PEREZ HIDALGO, JHOANNA DNI 46581520	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/09/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
PEREZ HIDALGO, JHOANNA DNI 46581520	LICENCIADA EN MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 13/12/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN PERU
PEREZ HIDALGO, JHOANNA DNI 46581520	BACHILLER EN MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 15/12/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>MOLINA NAPURI, AURORA DEL CARMEN DNI 07861628</p>	<p>MAGISTER EN BIOESTADISTICA Fecha de diploma: 19/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/05/2013 Fecha egreso: 12/04/2017</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
<p>MOLINA NAPURI, AURORA DEL CARMEN DNI 07861628</p>	<p>BACHILLER EN ESTADISTICA Fecha de diploma: 24/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>

Anexo 4. Confiabilidad

Nivel de confiabilidad de la variable clima organizacional

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,900	80

Interpretación: **Con el análisis de confiabilidad se obtuvo un resultado en el alfa de Cronbach de 0,900 siendo un coeficiente excelente**

Nivel de confiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	80

Interpretación: **Con el análisis de confiabilidad se obtuvo un resultado en el alfa de Cronbach de 0,924 siendo un coeficiente excelente**

Anexo 5. Autorización de la empresa

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20547132158
DOMINIONPERU SOLUCIONES Y SERVICIOS S.A.C. - DOMINIONPERU S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal: Juan Eduardo Vega Iparraguirre	
Nombres y Apellidos Juan Jose Odria Aldi	DNI: 25813503

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa contratista S.A.C"	
Nombre del Programa Académico: Formación Para Adultos (PFA)	
Autor: Nombres y Apellidos Luz Mariam Gonzales Carbajal Karina Milyamss Granados Lazo	DNI: 76121993 09978242

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Callao, 17 de octubre del 2022

Firma y sello: _____

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6. Matriz de datos

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL																																	V CLIMA ORGANIZACIONAL																				
	Estructura organizacional					Responsabilidad					Recompensa					Desafios					Relaciones					Cooperacion					Estandares					Conflicto			Identidad															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33		P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44									
1	4	5	4	4	5	4	26	5	1	4	5	15	5	5	4	4	5	23	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	17	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	2	2	12	175		
2	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	14	3	4	3	4	3	17	4	3	4	4	3	15	4	4	5	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	2	3	20	4	3	4	4	15	3	4	2	3	12	153	
3	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	164		
4	4	4	4	5	5	4	26	4	2	4	4	14	2	2	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	2	2	3	4	15	5	4	4	4	3	4	24	4	4	4	4	16	4	4	2	3	13	159		
5	3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	4	2	3	2	3	14	2	3	4	11	4	3	3	3	16	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	136			
6	3	3	4	3	4	4	21	3	4	4	3	14	3	3	5	3	2	16	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	13	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	135			
7	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	13	2	3	2	2	9	158			
8	4	4	4	4	4	3	23	2	2	4	4	12	2	2	2	3	3	11	3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	15	4	2	4	4	2	16	3	4	4	3	2	16	3	4	3	2	4	2	2	12	3	2	3	11	138
9	5	5	5	5	5	5	30	5	1	3	5	14	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	17	5	4	5	5	5	24	3	4	5	5	3	5	25	5	4	4	3	16	1	4	1	3	9	175	
10	2	2	4	2	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	2	2	2	14	3	3	2	2	4	14	4	2	2	12	2	4	2	4	2	14	4	3	2	2	4	19	2	3	4	2	11	2	4	2	2	10	128			
11	4	4	3	4	5	4	24	4	2	4	4	14	5	4	4	4	4	21	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	15	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	3	21	2	4	2	3	11	4	4	2	2	12	155		
12	3	3	4	4	4	4	22	3	2	4	4	11	3	2	3	4	3	15	4	3	3	4	4	16	2	4	3	12	3	2	3	3	2	13	3	4	4	2	4	21	4	5	3	2	14	3	4	3	4	13	137			
13	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	14	2	2	4	3	3	15	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	16	4	2	4	4	2	16	4	4	4	2	4	22	4	4	4	2	14	3	4	2	3	13	154		
14	3	2	4	5	3	2	21	3	4	5	5	17	2	2	1	1	3	9	2	5	3	4	4	18	4	4	3	14	2	2	5	2	3	14	3	4	5	2	2	5	21	5	4	3	1	13	5	3	2	2	12	139		
15	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	5	17	5	4	4	3	4	20	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	17	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	26	4	5	5	4	18	4	4	2	4	14	183			
16	3	4	4	4	5	4	24	3	3	4	4	14	2	3	2	3	4	14	3	3	3	1	2	12	3	3	3	12	3	2	4	4	3	16	3	4	2	3	3	18	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	132			
17	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	2	4	4	4	16	4	4	4	4	20	4	4	4	2	4	22	4	2	2	4	12	3	4	2	2	11	156			
18	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	15	3	4	2	2	11	160			
19	4	3	5	4	5	3	24	4	2	3	5	15	4	3	2	3	3	15	5	3	4	5	3	20	4	4	4	3	15	3	3	4	3	17	1	5	5	4	3	4	22	5	4	4	2	15	2	3	3	11	154			
20	4	4	4	4	4	4	24	4	2	3	4	14	3	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	3	4	4	3	14	4	3	4	3	17	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	16	3	2	3	11	156				
21	4	4	4	5	5	4	26	4	2	4	4	14	4	4	2	2	2	14	4	4	3	4	4	19	4	4	2	2	12	3	3	4	2	3	15	4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	151		
22	4	4	4	5	5	5	26	4	4	5	4	17	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	5	4	4	4	3	20	4	5	4	2	4	23	4	4	4	5	17	4	4	2	2	12	174		
23	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	18	4	4	4	5	4	21	4	5	5	3	17	4	3	4	4	18	5	2	4	3	4	3	21	4	3	3	4	14	3	4	2	4	13	163		
24	4	4	3	4	5	4	24	4	2	4	4	14	4	2	2	4	4	16	4	4	5	4	4	20	4	4	4	3	16	4	2	2	4	4	16	5	4	4	3	4	24	4	4	4	4	16	4	4	2	2	12	157		
25	4	4	4	5	5	5	28	4	2	4	4	14	2	2	4	4	5	17	5	4	2	5	4	20	2	4	4	4	12	5	4	1	5	4	19	4	4	4	1	4	21	5	4	2	4	15	2	4	1	8	154			
26	4	4	4	1	1	15	4	1	4	4	4	13	2	2	4	4	4	16	1	4	2	1	4	12	2	4	4	2	12	4	4	2	5	4	19	4	4	4	2	4	22	4	4	2	4	14	2	4	2	10	133			
27	4	5	4	5	5	5	28	4	1	4	4	13	1	2	4	4	5	16	5	4	2	1	4	16	2	4	4	2	12	5	4	1	5	4	19	4	4	4	1	4	21	4	4	2	4	14	4	2	2	12	151			
28	3	4	4	3	5	3	22	3	2	2	3	10	4	3	3	2	3	15	2	4	2	2	3	13	4	4	3	14	3	2	4	3	3	15	3	5	4	4	3	3	22	4	4	3	2	13	3	4	3	3	13	137		
29	2	2	4	4	3	3	19	2	4	3	3	12	4	3	3	1	4	15	2	4	4	4	3	17	4	3	3	13	4	2	4	3	2	15	4	4	4	4	4	24	4	4	2	3	13	3	3	3	12	140				
30	4	3	3	3	5	4	22	2	1	4	4	11	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	3	17	4	4	3	13	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	21	3	4	2	3	12	3	3	2	3	11	142				
31	4	4	2	2	4	2	18	3	2	2	4	13	2	2	2	4	4	12	4	2	4	4	4	16	3	3	2	12	2	2	2	2	10	3	4	4	2	2	19	4	4	4	2	14	4	4	4	4	14	128				
32	4	5	4	3	4	5	25	3	2	5	4	14	5	2	4	4	4	22	2	4	3	3	4	16	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	5	4	4	3	4	23	4	4	4	5	17	4	4	2	4	14	166			
33	5	5	5	5	5	5	30	5	1	5	5	16	5	5	1	1	5	17	5	5	5	1	5	21	2	5	5	3	15	5	2	5	5	1	18	5	5	5	1	5	26	5	5	3	1	14	2	1	1	1	5	162		
34	4	4	4	4	4	5	25	1	1	5	5	12	4	4	4	5	5	22	4	2	2	2	4	15	4	4	4	16	5	2	4	2	2	15	2	4	5	4	2	2	21	4	4	2	4	14	2	4	1	1	8	148		
35	4	5	4	4	4	4	25	4	2	4	4	14	2	2	4	4	5	17	5	4	2	1	4	16	2	4	4	4	12	5	4	1	1	4	15	4	4	4	1	4	21	4	4	2	4	14	2	4	2	2	10	144		
36	4	4	4	5	4	5	25	4	2	4	4	14	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4																					

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																						VDESEMPEÑO	
MUESTRA	Potencial de mejoramiento					Logro de metas				Competencias				Rasgos de Personalidad									
	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	P15	P16	P17	P18		D4
1	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	88
2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	90
3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	90
4	4	5	4	4	17	5	4	3	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	83
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	5	5	5	5	4	29	78
6	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	5	28	75
7	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	87
8	4	4	5	4	17	3	4	4	5	16	5	4	4	4	17	4	3	4	4	4	4	23	73
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	90
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	89
11	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	4	3	3	15	5	4	4	5	5	5	28	77
12	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	4	4	5	5	4	4	26	70
13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	90
14	5	5	4	3	17	3	5	4	4	16	5	5	3	4	17	5	5	5	5	5	3	28	78
15	5	4	4	5	18	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	5	30	85
16	5	5	4	4	18	3	4	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	5	26	81
17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	90
18	5	4	3	4	16	4	4	4	3	15	5	4	3	4	16	5	4	5	4	5	3	26	73
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	89
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	3	5	17	5	5	5	4	5	5	29	86
21	5	5	4	5	19	3	4	5	5	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	5	25	78
22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	90
23	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	5	5	5	5	5	29	77
24	5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	88
25	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	88
26	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	89
27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	90
28	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	5	4	4	4	4	5	26	81
29	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	5	5	4	29	84
30	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	73
31	5	5	5	3	18	3	5	5	5	18	5	3	3	4	15	5	5	5	5	5	5	30	81
32	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	4	4	3	5	16	5	5	5	5	4	4	28	81
33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	90
34	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	5	4	5	4	4	5	27	78
35	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	88
36	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	24	83
37	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	3	5	28	86
38	4	4	4	4	16	4	3	5	4	16	4	4	3	4	15	3	4	4	2	4	4	21	68
39	4	4	5	5	18	5	5	3	4	17	5	5	3	5	18	5	5	5	5	5	4	29	82
40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	90
41	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	4	4	3	5	16	5	4	4	5	5	5	28	82
42	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	4	29	84
43	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	5	4	4	4	17	4	4	5	5	5	4	27	80
44	3	4	3	3	13	3	3	4	4	14	3	4	4	3	14	4	4	4	3	3	4	22	63
45	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	4	3	3	3	3	3	19	59
46	3	3	4	4	14	3	4	3	3	13	5	5	4	4	18	4	3	3	3	3	3	19	64
47	4	4	4	4	16	5	4	4	3	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	5	4	25	72
48	5	5	5	4	19	3	3	5	4	15	3	4	4	4	15	4	5	5	4	4	4	26	75
49	3	2	2	3	10	5	5	3	3	16	4	3	5	4	16	4	5	5	5	3	3	25	67
50	3	3	5	4	15	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	4	4	4	5	5	3	25	76
51	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	3	3	5	4	15	4	4	3	3	4	4	22	65
52	4	3	4	4	15	4	3	5	4	16	3	5	5	5	18	3	4	5	5	5	3	25	74
53	5	3	4	5	17	4	5	4	3	16	3	4	5	5	17	4	4	4	3	3	5	23	73
54	4	3	3	5	15	5	4	5	4	18	3	5	4	5	17	5	5	5	5	5	5	30	80
55	4	5	4	2	15	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	2	19	69
56	4	3	4	4	15	5	4	3	4	16	3	3	5	5	16	5	3	4	4	4	5	25	72
57	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	4	4	3	4	15	3	3	4	5	4	5	24	66
58	5	5	5	4	19	2	3	3	3	11	3	5	5	5	18	3	4	5	5	4	4	25	73
59	5	3	3	3	14	3	5	3	3	14	5	5	4	4	18	5	4	4	3	3	3	22	68
60	3	4	5	3	15	3	4	3	4	14	3	5	4	4	16	4	3	3	4	3	4	21	66
61	4	4	4	3	15	4	5	5	5	19	4	4	4	5	17	4	3	3	3	2	3	18	69
62	1	5	5	5	16	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	4	27	82
63	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	2	5	15	5	5	5	5	5	5	30	82
64	4	2	3	3	12	5	3	4	2	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	76
65	3	3	3	4	13	5	4	5	4	18	3	4	5	5	17	5	5	5	5	5	2	27	75
66	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	3	4	3	3	13	4	4	4	3	3	3	21	61
67	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	55
68	3	2	4	4	13	4	3	4	3	14	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	4	23	65
69	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15	4	3	4	4	3	3	21	63
70	3	4	3	5	15	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	4	25	74
71	3	4	3	4	14	3	4	4	4	15	3	4	5	4	16	3	4	4	4	4	4	23	68
72	3	4	3	4	14	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	4	4	3	4	3	4	22	64
73	5	5	5	5	20	4	3	4	5	16	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	4	29	84
74	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	4	24	66
75	3	4	4	4	15	4	4	5	4	17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24	71
76	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	3	4	4	16	4	4	3	3	4	3	21	69
77	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	5	4	4	4	3	24	70
78	4	5	5	5	19	4	5	5	4	18	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4			

Anexo 7: Matriz de Consistencia

Titulo	Formulacion del problema	Objetivos	Hipotesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Poblacion
				Independiente			
"Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa contratista S.A.C"	¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa contratista S.A.C ?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa contratista S.A.C	El clima organizacional incide significativamente en rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa contratista S.A.C	Clima Organizacional	Estructura organizacional	Organización Disposición Sistema	Se tendrá como estudio a los colaboradores de la empresa de contratista ubicada en el distrito de Callao conformado por 80 personas.
					Responsabilidad	Compromiso Competencia Obligación	
					Recompensa	Retribución Remuneración Compensación	
					Desafíos	Competencia	
					Relaciones	Comunicación Cordialidad	
					Cooperación	Colaboración Contribución Asistencia	
					Estándares	Modelo Tipo	
					Conflicto	Dificultad Problema	
					Identidad	Identificación Personalidad Unidad	
	Problemas Especificos	Objetivos Especificos	Hipotesis especificas	Dependiente			Muestra

	¿Cuál es el nivel de productividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratista?	Identificar el nivel de productividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratista	Los niveles de productividad inciden significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratista SAC	Desempeño Laboral	Potencial de mejoramiento	Desempeño Comportamiento Metas organizacionales	La muestra estará conformada por la población en estudio; es decir, por los 80 trabajadores de la empresa contratista.
					Logro de metas	Referencia Metas Resultado positivo Comportamiento	
					Competencias	Habilidades Interpersonales Capacidad Negocio Pensamiento Analítico	
	¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de la empresa contratista S.A.C?	Determinar la incidencia del nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de la empresa contratista S.A.C	Los niveles de percepción inciden significativamente en el clima organizacional de la empresa contratista SAC.		Rasgos de Personalidad	Cualidades Rasgos Apariencia Adaptabilidad Actitudes Buen Juicio	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BURGOS BARDALES ROGER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa contratista S.A.C", cuyos autores son GRANADOS LAZO KARINA MILYAMSS, GONZALES CARBAJAL LUZ MARIAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 04 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BURGOS BARDALES ROGER DNI: 07497178 ORCID: 0000-0003-2149-0742	Firmado electrónicamente por: RBURGOSB el 22- 07-2023 18:32:29

Código documento Trilce: TRI - 0570194