



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa
CEMAP SAC, Lima 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Gallo Alva, Cristhian Jesus (orcid.org/0009-0000-9190-4950)

ASESOR:

PhD. Delgado Arenas, Raul (orcid.org/0000-0003-4941-4717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAUL DELGADO ARENAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: " CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CEMAP SAC, LIMA-2024" del (los) autor (autores) GALLO ALVA CRISTHIAN JESUS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 7% establecido, y 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 el Trabajo de Investigación / 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, 3 de julio de 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO ARENAS RAUL DNI: 10366449 ORCID: 0000-0003-4941-4717	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA

PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Yo (Nosotros), GALLO ALVA CRISTHIAN JESUS estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: " CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CEMAP SAC, LIMA-2024.", es de mi(nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) 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.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
GALLO ALVACRISTHIAN JESUS DNI: 46541633 ORCID: 0009-0000-9190-4950	

Dedicatoria

Para las mejores personas que me dedicaron mucho tiempo de sus vidas, para que mi persona pudiera lograr su educación, por motivarme y darme la mano al guiarme siempre por el camino del bien, a ustedes por siempre mi agradecimiento y todo mi corazón. Papá y mamá.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, que me acogió en sus aulas y me brindó la oportunidad de formarme como profesional en Administración de empresas.

A mis profesores, de quienes aprendí con gran fervor. A mis compañeros de aula, quienes han pasado a formar parte de mi vida.

Y a Dios Todopoderoso por iluminar mis acciones y darme las fuerzas necesarias para cumplir con todas mis metas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	20
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Comprobación de conjetura específica 1	14
Tabla 2 Comprobación de conjetura específica 2	15
Tabla 3 Comprobación de conjetura específica 3	16
Tabla 4 Comprobación de conjetura específica 4	17
Tabla 5 Comprobación de conjetura específica 5	18
Tabla 6 Comprobación de conjetura general	19
Tabla 7 Confiabilidad de los instrumentos.....	16
Tabla 8 Caracterización de la muestra.....	21
Tabla 9 Nivel de la variable	22
Tabla 10 Nivel de las dimensiones del CO.....	22
Tabla 11 Nivel de la variable	23
Tabla 12 Nivel de las dimensiones del DL	23
Tabla 13 Prueba de Shapiro-Wilk	24

Índice de figuras

Figura 1 Correlación entre estructura y desempeño del personal.....	14
Figura 2 Correlación entre calidez y desempeño del personal.....	15
Figura 3 Correlación entre apoyo y desempeño del personal.....	16
Figura 4 Correlación entre identidad y desempeño del personal	17
Figura 5 Correlación entre recompensas y desempeño del personal	18
Figura 6 Correlación entre clima organizacional y desempeño del personal	19

RESUMEN

Esta indagación es efectuada con el propósito principal de conocer la conexión que mantiene el clima organizativo con el desenvolvimiento del personal en la empresa CEMAP SAC, de Lima. Para llegar a ello, se desarrolló un trabajo cuantitativo, de naturaleza básica, sin manipulación y correlacional; además, se consideró a los 36 trabajadores de la empresa como individuos a quienes se encuestó. Las derivaciones ayudaron a conocer que los componentes del clima organizativo, de calidez ($p=0.046$), apoyo ($p=0.020$) y recompensas ($p=0.027$) sí tienen estadística conexión positiva, de grado bajo, con el desenvolvimiento de los trabajadores; lo contrario sucedió entre el factor de estructura ($p=0.055$) y el de identidad ($p=0.260$). En tanto, entre los constructos generales del estudio, se reconoció un 0.033 de significación con un valor de Spearman igual a 0.356, con lo cual, se demostró positiva concomitancia de grado bajo. Se coligió que un agradable entorno y condiciones del ambiente de trabajo, como los vínculos laborales, el apoyo entre compañeros y jefes y la adecuada compensación por el trabajo, se asocian con un mejor y eficiente desempeño de los trabajadores en la empresa.

Palabras clave: apoyo, estructura, clima organizacional, desempeño laboral, recompensas.

ABSTRACT

This research is carried out with the main purpose of knowing the connection that the organizational climate maintains with the development of the personnel in the company CEMAP SAC, in Lima. To achieve this, a quantitative work was developed, of a basic nature, without manipulation and correlational; in addition, the 36 workers of the company were considered as individuals who were surveyed. The derivations helped to know that the organizational climate components of warmth ($p=0.046$), support ($p=0.020$) and rewards ($p=0.027$) do have a positive statistical connection, of low degree, with the workers' performance; the opposite happened between the structure factor ($p=0.055$) and the identity factor ($p=0.260$). Meanwhile, among the general constructs of the study, a significance of 0.033 was recognized with a Spearman value equal to 0.356, which showed a positive concomitance of low degree. It was concluded that a pleasant working environment and working conditions, such as work ties, support among coworkers and bosses and adequate compensation for work, are associated with better and efficient performance of workers in the company.

Keywords: support, structure, organizational climate, job performance, rewards.

I. INTRODUCCIÓN

Prevalece la necesidad de profundizar más sobre el clima en las organizaciones, debido a la poca atención que recibe este y sus diferentes aspectos dentro de las organizaciones, enfocándose en el comportamiento dentro del contexto de trabajo, ya que, las apreciaciones de los empleados sobre lo que acontece en el trabajo afectan en su desenvolvimiento, estado emocional y psicológico (Fein et al., 2023).

Por tal razón, se busca profundizar sobre el ambiente organizacional y el desenvolvimiento de los trabajadores a fin de contribuir a la empresa en estudio, ya que, como refiere Aggarwal (2024), concurre nexo positivo entre la atmósfera de la organización y el desenvolvimiento de los trabajadores, siendo menester que las organizaciones inviertan en el desarrollo de los líderes y empleados para conllevar a un entorno de trabajo positivo y productivo, además de un mayor bienestar de los integrantes. Así, la indagación se alinea con el tercer Objetivo de Desarrollo Sostenible: Salud y Bienestar y el octavo: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

En el dominio internacional, Zacharias et al. (2021) revelaron que el clima de la organización afecta todos los escenarios que envuelven a los trabajadores, de forma que puede inquietar a los trabajadores en el ejercicio de sus tareas asignadas de manera directa e indirectamente. Así, un agradable y saludable entorno de trabajo provocará emoción y entusiasmo por el trabajo, mientras que un entorno imperfecto y desagradable reducirá la confianza y el entusiasmo por el trabajo.

Asimismo, Permatasari y Ratnawati (2021) acotaron que el ambiente de la organización y sus componentes afectan ampliamente el desenvolvimiento de los trabajadores; por lo tanto, debe ser uno de los aspectos que los gerentes deben observar para mejorar el desarrollo del trabajo, siendo importante un clima de trabajo positivo que favorezca la motivación y compromiso, además de mejorar la disciplina y agrado con la labor, lo cual conllevará al aumento del desenvolvimiento laboral.

De igual forma, Liu et al. (2024) revelaron que un agradable entorno de trabajo anima a los empleados a manejar mejor las responsabilidades asociadas con su trabajo y generar ideas innovadoras, además de mejorar su desenvolvimiento en sus tareas laborales. Por su parte, Wang et al. (2024) sostienen que un entorno laboral competitivo constriñe a los empleados a examinar su desempeño en contraste con los demás, lo cual provoca en ellos una sensación de competencia y coacción, donde

no escatiman esfuerzos para destacar del resto; fomentando la iniciativa de los empleados y mejorando sus índices de desempeño en el trabajo.

Siregar et al. (2023) revelaron que en Indonesia todavía deben efectuarse esfuerzos para examinar y mejorar el desenvolvimiento de los empleados, considerando que el sector manufacturero-industrial desempeña un papel trascendental para la economía del país, demostrando que la examinación del desempeño organizacional es el cimiento para otorgar retroalimentación sobre el desenvolvimiento de los empleados y la mejora del entorno de trabajo, puesto que también el clima en la empresa es el principal factor que alienta a los empleados a mejorar su desempeño.

Así también, Achote et al. (2022) detallaron en Ecuador que el clima de la organización es una condición determinante de las apreciaciones que tiene el equipo de trabajo sobre la ordenación de la empresa, sus procesos, entorno y escenarios que ocurren en su entorno laboral; por lo que, es imperante examinarlo a fin de plantear y ejecutar mejoras que ayuden a contrarrestar eventualidades desfavorables que puedan afectar en el desenvolvimiento de los empleados.

En el dominio nacional, se identificó que las organizaciones para mantenerse competitivas se han enfocado en el desarrollo y mejora del clima organizacional, considerando su importancia para la eficiencia y efectividad empresarial (Olivera et al., 2021). Además, que un adecuado ambiente de trabajo contribuye al óptimo desenvolvimiento de los empleados en sus labores. De esta forma, examinar el clima de la organización simboliza una propiedad clave para el estudio de las pymes comerciales (Bravo et al., 2023).

Respecto al tema, Flores y Delgado (2022) precisaron que el ambiente organizacional es un aspecto clave para toda organización; puesto que, cuando es positivo, induce a la armonía entre trabajadores y empresa; mientras que cuando es negativo, genera efectos adversos que conllevan a conflictos, pérdidas, gastos y hasta el quiebre de la empresa. Por ello, se debe atender el cuidado y la calidad del ambiente de la organización, ya que puede repercutir en la motivación, la conducta, el desenvolvimiento y el rendimiento eficiente de los trabajadores.

Por su lado, Carrión et al. (2022) evidenciaron que los empleados experimentan incertidumbres sobre su ambiente de trabajo, esto debido al sistema de turnos, el cansancio físico por las extensas faenas de trabajo y la carencia de capacitaciones;

todo lo cual provoca agotamiento, estrés, desmotivación y, en consecuencia, una disminución de la eficiencia en el desarrollo de sus funciones. Por ello, es preciso conservar un cálido y positivo ambiente de trabajo para contrarrestar problemas a corto y largo plazo que puedan acontecer, propiciando así un mejor desempeño, puesto que, como refieren Santillán y Saavedra (2022), este es un factor determinante para el logro de las metas trazadas, siendo relevante la coherencia entre las competencias y el cargo que ocupa la persona.

Particularmente, en la empresa CEMAP SAC, situada en la jurisdicción de Santa Anita, Lima; se aboca a la fabricación y la comercialización de productos para la construcción, enfocándose directamente en el ámbito ferretero. Respecto al tema de interés, se evidenció que la empresa no dispone de una clara estructura organizativa que dirija a los miembros de la empresa, no habiendo una clara definición de las misiones de cada integrante; además, son mínimas las inducciones que se les brinda para el desarrollo de sus funciones, no perciben un ambiente de calidez y apoyo, se producen conflictos e inconformidades con los niveles superiores, pocas veces se efectúan reuniones para comunicar decisiones respecto al trabajo, no sintiéndose identificados con la empresa por el poco interés que le da al entorno de trabajo; por otra parte, se muestran descontentos por el sistema de recompensas, ya que consideran que no son suficientes para costear sus necesidades, lo cual les desalienta a esforzarse en su trabajo, solamente efectuando lo mínimo de su puesto, no habiendo un compromiso real en desarrollar un buen trabajo que contribuya a la organización. Por tal razón, de persistir el descuido de la atención al clima de la organización, esto podrá afectar a corto y largo plazo el correcto desenvolvimiento de los trabajadores, afectando el crecimiento de la organización.

Así, se propone como **cuestión interrogativa** ¿De qué forma el clima organizacional se asocia con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024? y como premisas específicas: (i) ¿De qué manera la estructura se asocia con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024? (ii) ¿De qué manera la calidez se asocia con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024? (iii) ¿De qué manera el apoyo se asocia con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024? (iv) ¿De qué manera la identidad se asocia con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024?;

y (v) ¿De qué manera las recompensas se asocian con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024?

En cuanto a la **justificación** de la indagación; de manera teórica, se justifica por revisar y considerar autores que han explicado teorías y conceptos sobre la temática en desarrollo, lo cual estará contribuyendo a profundizar y fortalecer los conocimientos actuales sobre el ambiente organizacional y el desenvolvimiento del personal en un lugar concreto; aportando a la literatura sobre el comportamiento de los constructos tratados y el nexo existente entre ambos, sirviendo como un precedente más sobre el tema, siendo de valor para la comunidad científica, con información relevante e interesante que pueda ser considerada para próximas indagaciones. Igualmente, se justifica de forma práctica porque habiendo vislumbrado una problemática en la empresa CEMAP SAC, se aspira a brindar datos e información relevante para ella a fin de entender el actuar de los constructos y su importancia para la organización; de modo que las derivaciones que emanen de la indagación sirvan a la empresa para diagnosticar su situación actual respecto al tema y trabajar en acciones que permitan mejorar la percepción de los trabajadores sobre su entorno y su desenvolvimiento, contribuyendo a su crecimiento empresarial. Finalmente, muestra fundamentación metodológica por seguir los lineamientos que rigen la indagación de carácter científica, así, bajo la premisa cuantitativa, de carácter correlacional y sin manipulación, está buscando el nexo entre los constructos del estudio a fin de mostrar información de valor y confiable; donde las herramientas empleadas para el recojo de la información pueden ser replicadas en futuros estudios de similar envergadura.

Por otro lado, se formuló como **propósito general** de la indagación: Demostrar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. Y como específicos: (i) Exponer la conexión entre la estructura y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. (ii) Precisar la conexión entre la calidez y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. (iii) Corroborar la conexión entre el apoyo y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. (iv) Establecer la conexión entre la identidad y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024; y (v) Comprobar la conexión entre las recompensas y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

Entre los estudios precedentes afines al tema, en el dominio internacional se halló el de Alwany et al. (2024), quienes profundizaron sobre el contexto organizacional y su conexión con el desempeño del personal en una compañía indonesia. Su metódica fue cuantitativa, de correlación y sin experimentación, encuestando a 52 trabajadores. Revelando que existe significativa conexión entre ambas premisas, con un valor de correlación de 0.346; por consiguiente, se demostró que un positivo ambiente de trabajo se asocia con el mejoramiento del desenvolvimiento de los trabajadores.

Asimismo, Abun et al. (2023) inquirieron sobre el clima de la organización y su nexo con el desenvolvimiento de los empleados en Filipinas. Siguieron los lineamientos cuantitativos, de correlación y sin manipulación, encuestando a todos los empleados de la empresa. Las derivaciones mostraron que, con un 0.000 de significación se evidenció que el clima de la organización y sus componentes de responsabilidad, claridad, normas, compromiso en equipo, recompensas y reconocimiento y flexibilidad, guardan estrecha conexión con el desenvolvimiento de los empleados. Coligiendo así que el ambiente laboral de la empresa se asocia sustancialmente con el desenvolvimiento individual de los trabajadores; por lo que refinar el ambiente de la organización favorece un mejor desenvolvimiento.

De igual forma, en Indonesia, se indagó sobre el nexo entre la atmósfera organizacional y el desenvolvimiento de los empleados en organizaciones privadas; donde Akmalia y Prihartono (2023) siguiendo un análisis cuantitativo, de correlación y encuestando a 78 trabajadores de empresas comerciales; evidenciaron un p valor de $0.613 > 0.05$; por consiguiente, se denegó nexo entre ambos constructos; de modo que, el clima organizacional (compuesto por la confianza, dinámica interpersonal, liderazgo transformacional, cultura organizativa y estructura de gestión) no guarda directa conexión con el desenvolvimiento de los trabajadores. Así también, Rizqi y Qamari (2022) en su estudio efectuado cuantitativamente, con alcance correlacional y sin manipulación, encuestando a 105 trabajadores; revelaron un $p > 0.05$ (0.079). Por lo tanto, se coligió que el clima de la organización no tiene confluencia con el desenvolvimiento de los trabajadores. Similar resultado halló Rimbayana et al. (2022), quienes siguiendo una metódica cuantitativa, de correlación y encuestando a 117 empleados; identificaron un 0.285 de significación, por lo que no existe nexo directo entre las variables. Así, la atmósfera organizacional no guarda conexión con el

desenvolvimiento de los trabajadores, siendo necesario analizar a profundidad el entorno de trabajo a fin de mejorar el desarrollo de los trabajadores.

En tanto, Paredes y Quiroz (2021) en Ecuador examinaron sobre el ámbito de la organización y su conexión con el desenvolvimiento de los empleados en una comercializadora privada. Bajo la metódica cuantitativa, de correlación, sin manipulación y encuestando a 379 empleados; develaron que existe considerable conexión efectiva de grado bajo entre ambos constructos ($p=0.000$; $\rho=0.294$). Además, la realización propia ($\rho=0.278$), el involucramiento ($\rho=0.379$), la revisión ($\rho=0.299$), comunicación ($\rho=0.268$) y las condiciones de trabajo ($\rho=0.271$) se vinculan positivamente con el desenvolvimiento de los trabajadores. Concluyendo así que, un agradable entorno de trabajo se asocia con el adecuado desenvolvimiento de los empleados.

En el Perú, Atencio y Ramos (2024) inquirieron sobre el ámbito de la organización y su asociación con el desempeño de los trabajadores en La Libertad. Siguiendo una metódica cuantitativa, de correlación y encuestando a 78 trabajadores; se conoció que ambos constructos guardan estrecha conexión, con un $p=0.000$ y $\rho=0.623$, igual que los factores de estructura ($\rho=0.434$), motivación ($\rho=0.460$), comportamiento ($\rho=0.618$) con el desempeño. Así, se coligió que, a medida que haya un buen ambiente para el desarrollo del trabajo, el personal mostrará un mejor ejercicio en el desarrollo de sus responsabilidades.

Igual, Heredia (2023) profundizó sobre el nexo del clima de la organización con el desenvolvimiento de los trabajadores en una empresa en Lima. Aplicó la metódica cuantitativa, de correlación y sin experimentación, encuestando a 51 trabajadores. Evidenció que, con un 0.000 de significación y un valor $\rho=0.615$, existe positiva conexión entre las premisas; además, se identificó positivo nexo de la tolerancia al conflicto ($\rho=0.643$), la toma de decisiones ($\rho=0.582$), apoyo ($\rho=0.690$), recompensas ($\rho=0.752$) y responsabilidad ($\rho=0.583$) con el desempeño de los trabajadores. Se coligió que, a mejor contexto de trabajo, mejor será el desenvolvimiento de los trabajadores en la consecución de sus metas laborales.

Así también, Rivera (2023) se formuló comprobar el nexo entre el ambiente de la organización y el desempeño del personal en una empresa privada. Siguiendo la metódica cuantitativa, de correlación y encuestando a 132 empleados; reveló que

ambos constructos mantienen significativo nexo ($p < 0.001$; $\rho = 0.308$) como también sus componentes de responsabilidad ($\rho = 0.209$), compensación ($\rho = 0.540$), desafío ($\rho = 0.433$), calidez ($\rho = 0.280$), apoyo ($\rho = 0.609$), estándares ($\rho = 0.472$), conflictos ($\rho = 0.666$) e identidad ($\rho = 0.701$). Así, se coligió que un apropiado entorno de trabajo puede generar un eficiente desarrollo de los deberes del puesto.

Damián y Espinoza (2024) estudiaron el entorno organizacional y su asociación con el desempeño profesional de los empleados; esto aplicando lineamientos cuantitativos, de correlación y encuestando a 23 trabajadores de una asociación en Jaén. Encontraron que sí existe positiva y alta conexión entre las premisas, con un 0.804 de correlación; igualmente, la estructura ($\rho = 0.560$), responsabilidad ($\rho = 0.602$), recompensas ($\rho = 0.501$), desafíos ($\rho = 0.506$), calidez/ relaciones ($\rho = 0.756$), apoyo ($\rho = 0.661$), estándares ($\rho = 0.479$), conflictos ($\rho = 0.260$) e identidad ($\rho = 0.828$) se asocian con el desenvolvimiento profesional. Concluyendo así que buenas condiciones del entorno de trabajo aportan al desempeño eficiente de los trabajadores, aportando al cumplimiento de las metas.

Choquejahu et al. (2022) inquirieron sobre el ambiente organizacional y su nexo con el desenvolvimiento de los trabajadores en una organización privada en Puno. Bajo la premisa cuantitativa, de alcance correlacional y sin manipulación; encuestando a 92 administrativos; se reveló un $p = 0.000$ junto a un 0.968 de conexión entre los constructos; además, se identificó conexión positiva entre la motivación ($r = 0.953$) y los vínculos sociales ($r = 0.970$) con el desenvolvimiento del personal. Por ende, se coligió positivo y fuerte nexo entre el clima institucional y el desenvolvimiento de los trabajadores; así, un adecuado y favorable entorno de trabajo contribuye al desarrollo y eficiencia de las labores.

En cuanto a las **bases teóricas**, la indagación se apoya en el postulado de Litwin y Stringer (1968), desarrollada con el propósito de identificar particularidades del ambiente interno de la organización; conceptualizando el clima organizacional como un compuesto de factores comensurables del entorno de trabajo que son divisados por los integrantes que conviven y laboran en ese entorno, que pueden afectar directa e indirectamente en la conducta, motivación y desempeño de los trabajadores. Estos autores proponen nueve componentes asociados con ciertas propiedades de la empresa que explican el ambiente de la organización, como son la estructura,

responsabilidad, conflicto, desafío, identidad, cooperación, estándares, relación y premios (Ol et al., 2023; Carvalho y Oliveira, 2024).

Así, el **clima de la organización** se entiende como el ambiente general o diferentes factores de la organización que pueden repercutir directa o indirectamente en el actuar y las actitudes de los trabajadores, así como en su agrado y compromiso en el trabajo para mejorar su desempeño en la organización; estando compuesto por los factores de estructura, calidez/ relación, apoyo o cooperación, identidad y recompensas (Ol et al., 2023).

De acuerdo con Dinibutun et al. (2020), es la atmósfera que envuelve a la organización, congregando rasgos individuales, organizacionales y ambientales que ejercen dominio sobre el actuar de las personas en la entidad, así como su moral, su sentimiento de pertenencia y la fuerza de su buena voluntad. Por su parte, Chiavenato (2019) lo interpreta como el contexto interno entre los integrantes de la organización, que se asocia cercanamente con su grado de motivación; entonces, el CO son las propiedades motivacionales del entorno organizacional.

En tanto, Lysenko y Vazquez (2020) sustentan que es la apreciación compartida, así como las emociones y la actitud que tienen los integrantes de la organización, y los componentes organizacionales esenciales que reflejan el valor, los principios, la cultura y el dominio de la actitud positiva y negativa de los integrantes de la organización sobre procedimientos y prácticas formales o informales.

En cuanto a sus dimensiones, Ol et al. (2023) consideraron cinco: Estructura, es un elemento destacado del CO, siendo el sentimiento que tienen los miembros de la empresa respecto a las apreciaciones del grupo, como las regulaciones, normas y procedimientos que se emplean (Ol et al., 2023). Comprende las normas, procesos, políticas, regulaciones y jerarquías dentro de la empresa (Hernández et al., 2018). El apoyo, es la relevancia percibida de los estándares y metas de desenvolvimiento implícitos y explícitos, abarcando el énfasis en efectuar bien el trabajo; comprende además el trabajo en equipo, los recursos, el desarrollo de facultades y la innovación (Ol et al., 2023); es el espíritu de cooperación por parte de los directivos y los compañeros de trabajo (Hernández et al., 2018). La calidez/relaciones, es el sentimiento de buen compañerismo general que impera en un espacio de equipo de trabajo, abarca el énfasis de ser apreciado y el predominio de grupos sociales

amigables, donde un ambiente cálido ayuda a que los trabajadores gocen de una relajada y amigable comunicación, un trabajo flexible y complacencia con las relaciones, lo que conlleva a mejorar el desempeño profesional (Ol et al., 2023).

Por su parte, la identidad hace alusión al sentimiento individual de pertenecer a una organización y ser parte valiosa de un equipo de trabajo, siendo un factor influyente sobre el lugar de trabajo (Ol et al., 2023); es el sentimiento de compartir las metas individuales con las de la compañía (Hernández et al., 2018). Por último, las recompensas, son las impresiones de sentirse distinguido por una labor bien hecha, destacando las retribuciones positivas en lugar del castigo; además, comprende la apreciación de equidad remunerativa y regímenes de promoción (Ol et al., 2023). Son los alicientes obtenidos por un buen trabajo, por ende, están en función del buen desempeño; también comprende el sistema de recompensas y de promoción (Carvalho y Oliveira, 2024).

En cuanto al **desempeño del personal**, este cumple un rol trascendental en el ambiente empresarial y sus resultados, siendo entendido como el modo en que los trabajadores efectúan sus tareas según sus destrezas y propósitos, incluyendo el cumplimiento de objetivos, la idoneidad del trabajo y la cooperación en equipo (Torres y Huamanchumo, 2024). Así también, se interpreta como la cantidad y calidad de los bienes, así como la cantidad de trabajo y las funciones efectuadas; es decir, la disposición de efectuar las tareas y los deberes laborales eficazmente (Ol et al., 2023).

Por su parte, Chiavenato (2019) refiere que son las capacidades y rasgos de conducta o provecho de un individuo, equipo u organización. Siendo el suceso de efectuar o realizar una actividad concreta, es la manera en que los individuos y equipos efectúan sus actividades y tareas, con lo cual pueden alcanzar las metas organizacionales y fomentar óptimos efectos. Entre sus propósitos están la prontitud en la entrega, la producción confiable y segura, el desarrollo libre de fallas considerando las especificaciones señaladas, así como la flexibilidad para mejorar continuamente e innovar.

En cuanto a sus dimensiones, como Torres y Huamanchumo (2024) refirieron, son tres: cumplimiento de objetivos, asociado con el desarrollo consistente de las tareas asignadas en la empresa, el logro de los propósitos concretos asignados dentro de

su papel laboral, así como el cumplimiento frecuente de metas definidas para el desenvolvimiento en el trabajo. En cuanto a la calidad del trabajo, es la adhesión a criterios y estándares de calidad definidos por la organización para las labores diarias, comprendiendo también cómo se adecúa el trabajo a dichos patrones, mostrando un desenvolvimiento conforme y acorde a condiciones de calidad (Torres y Huamanchumo, 2024); así, determina la precisión y los criterios organizacionales anhelados dentro de la organización (Na-Nan y Sanamthong, 2020). Por último, la colaboración en equipo comprende la facultad y habilidad de los trabajadores para desenvolverse efectivamente en equipo y contribuir a la observancia de las metas en equipo para el éxito de la organización (Torres y Huamanchumo, 2024).

Finalmente, la **conjetura general** a resolver con el estudio será si el clima organizacional mantiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. Entre las específicas están: (i) La estructura mantiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. (ii) La calidez posee conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. (iii) El apoyo sostiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. (iv) La identidad conserva conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024; y (v) Las recompensas mantienen conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: La indagación correspondió a la tipología básica, ya que, de acuerdo a lo señalado en el Manual de Oslo de la OCDE, estos estudios engloban actividades que no se asocian directamente con el desarrollo de una innovación concreta, pero sí se efectúan en paralelo con transformaciones de cualquier tipo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]; Eurostat, 2018). Como apuntan Romero et al. (2021), su fin es desarrollar y apoyar las teorías y principios existentes profundizando los saberes ideológicos y científicos, pero sin llegar a un alcance de carácter práctico. Por otro lado, correspondió a la orientación cuantitativa, ya que se respetaron lineamientos sistemáticos y estadísticos con el propósito de examinar datos, los cuales fueron recogidos mediante encuestas para encontrar concordancias entre los constructos de estudio (Hadi et al., 2023). En cuanto a su alcance, fue correlacional porque se buscó conocer el nexo existente entre las dos premisas de estudio (Rodríguez, 2020), pudiendo conocer cómo actúa una variable según la otra correlacionada (Aceituno, 2020). Así, la indagación tuvo la intención de conocer cómo el clima organizacional se asocia con el desenvolvimiento de los trabajadores en la empresa fabricante y comercializadora de productos ferreteros CEMAP SAC, en Lima. Por otro lado, no se aplicó la experimentación, puesto que no se ejecutaron acciones que alteren intencionalmente la naturaleza de los constructos ni los sujetos en estudio; asimismo, porque la data fue acopiada en una ocasión concreta y única, fue transversal (Romero et al., 2021).

Variables/ categorías: En cuanto a las premisas del estudio, la primera viene a ser el clima organizacional que, según OI et al. (2023), es el entorno general o diferentes factores de la organización que pueden repercutir directa o indirectamente en el actuar y las actitudes de los trabajadores compuesto por las dimensiones de estructura, calidez/ relación, apoyo, identidad y recompensas. Como segunda variable se tiene al desempeño del personal, que según Torres y Huamanchumo (2024), es el modo en que los trabajadores desarrollan sus tareas según sus destrezas y propósitos, incluyendo los aspectos de cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo y la colaboración en equipo.

Población y muestra: Se entiende que son los elementos o individuos de quienes se consigue la información para el despliegue de la indagación, quienes deben contar con rasgos y perfiles similares, que sean medibles para el provecho del estudio (Hadi

et al., 2023). En la indagación correspondió al personal de la empresa CEMAP SAC de Lima, que es un total de 36 trabajadores. Además, para elegir a los sujetos de estudio, se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión: personal de ambos sexos, que esté laborando al menos tres meses, que deseen participar. Por otro lado, los criterios para excluir a los no participantes fueron: personal eventual, practicantes o quienes no deseen participar. Así, la unidad de estudio vino a ser el trabajador de la empresa CEMAP SAC.

En cuanto a la muestra, como acotan Ñaupas et al. (2018), es erróneo precisar que para esto se considera a toda la población por ser poca, puesto que la muestra siendo una porción del todo no puede ser el todo. De esta forma, no se trabajó con una fracción de estudio, sino con el total; es decir, los 36 trabajadores de la empresa CEMAP SAC.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: se trabajó con la encuesta, que es el medio estandarizado para conseguir la data de interés que se administró a los sujetos partícipes del estudio para conocer su óptica del tema (Hadi et al., 2023); siendo provista de su herramienta el cuestionario, que es el documento en donde se plasman por escrito las interrogantes ordenadas con sus respectivas alternativas de respuesta en graduación Likert (Arias et al., 2022). La herramienta para medir el clima organizacional fue considerada de los autores Ol et al. (2023), compuesta por 17 premisas interrogantes divididas entre sus cinco dimensiones: estructura (1-3), calidez/relaciones (4-6), apoyo (7-10), identidad (11-16) y recompensas (14-17). Para la segunda variable, se tomó de los autores Torres y Huamanchumo (2024), quienes trabajaron con 18 preguntas distribuidas entre sus tres dimensiones descritas: cumplimiento de objetivos (1-6), calidad del trabajo (7-12) y colaboración en equipo (13-18). Ambos instrumentos con opciones de réplicas que van desde 1: Muy en desacuerdo hasta 5: Muy de acuerdo. Por otro lado, ambas herramientas contaron con la precisión y eficiencia de calcular la particularidad de interés; es decir, la validez por el criterio de tres versados en el tema (ver Anexo 4); así como la confiabilidad de que su aplicación en circunstancias similares seguirá manifestando las mismas derivaciones, esto mediante el Alfa de Cronbach que debe exceder el 0.66 para considerarse confiable (Hadi et al., 2023). Como se divisó en la Tabla 7 (Anexo 5), la primera herramienta fue 92.2 % fiable y 86.7 % la segunda herramienta, denotando

que ambas herramientas fueron muy confiables en recabar la información consistente con el propósito del estudio.

Métodos para el análisis de datos: los procedimientos seguidos para el respectivo análisis de la data fue el bivariado (2 variables), aplicando la estadística descriptiva y la de inferencia. Con la primera se procesó y compiló la información para ser mostrada en tablas y figuras, exponiendo la cantidad de veces que aparece cada valor. Por su parte, la de inferencia ayudó a verificar las conjeturas del estudio, en donde primero, se ejecutó el test de normalidad para identificar la alineación que siguen los datos y según ello se aplicó el factor de correlación respectivo. Como se vislumbró en la Tabla 13 (Anexo 10), la data procesada no obtuvo una alineación normal, por lo que se ejecutó Spearman para la contrastación de las conjeturas.

Aspectos éticos: se veló por acatar los criterios avizorados en el Código de Ética de Investigación de la UCV, como son la integridad en la gestión y desarrollo de la indagación, la honestidad intelectual, guardando imparcialidad y objetividad en el desarrollo, al igual que la responsabilidad, transparencia y veracidad en la ejecución y difusión de la indagación. Por otro lado, se veló por respetar la autonomía y privacidad de los sujetos participantes (no coaccionando su colaboración) y se resguardó el medio ambiente donde se desarrolló, protegiendo la integridad de las personas, el trato equitativo, así como la consideración de la propiedad intelectual mediante la correcta referencia de los autores tratados, siguiendo las pautas APA séptima publicación.

III. RESULTADOS

En esta parte, se detallan las derivaciones del estudio, en donde a través de tablas y representaciones gráficas se detallan los hallazgos de acuerdo a los propósitos y conjeturas propuestas, partiendo desde los objetivos específicos hasta el general.

Donde se debe prestar atención al grado de significación que se alcance, si este sobrepasa el 0.05, se admite la conjetura nula (H0) y se refuta la alterna (H1) que admite conexión.

Del objetivo específico 1

H0: La estructura no mantiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

H1: La estructura mantiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

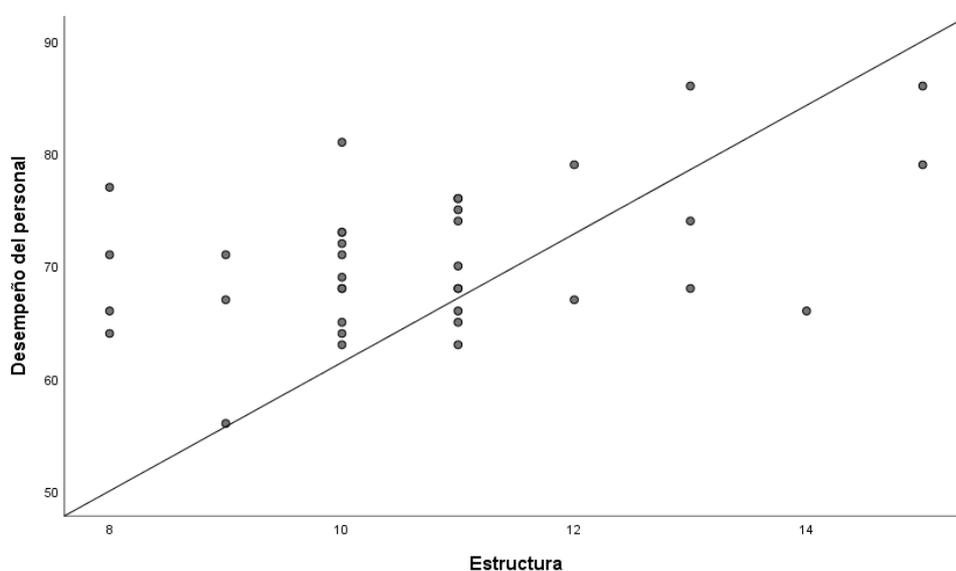
Tabla 1

Comprobación de conjetura específica 1

Estructura	Desempeño del personal		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	.323	.055	36

Figura 1

Correlación entre estructura y desempeño del personal



Nota. Representación obtenida del procesamiento en SPSS.

De acuerdo con la información expuesta, se identificó un 0.055, excediendo por milésimas al p valor permitido de 0.05, con lo cual se admite la suposición nula (H0) y se refuta la H1. Entonces se da por entendido que no es insignificante la conexión entre el componente de estructura y el desenvolvimiento de los trabajadores en la empresa CEMAP SAC.

Del objetivo específico 2

H0: La calidez no posee conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

H1: La calidez posee conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

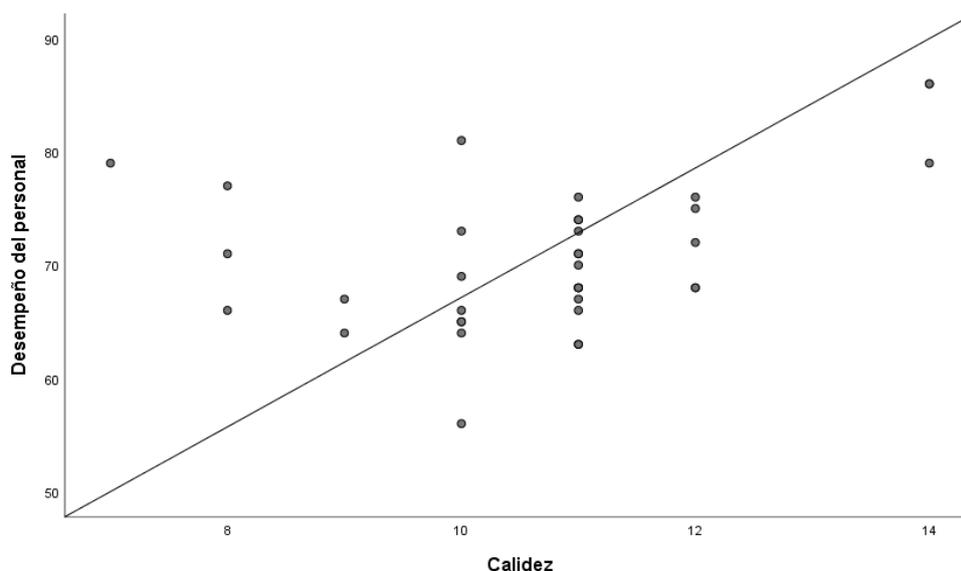
Tabla 2

Comprobación de conjetura específica 2

Calidez	Desempeño del personal		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	.335	.046	36

Figura 2

Correlación entre calidez y desempeño del personal



Nota. Representación obtenida del procesamiento en SPSS.

Como se vislumbra, la significación fue igual a 0.046 (<0.05), por lo que se refuta la H0, siendo permitida la H1; además, se alcanzó un valor de 0.335 de Spearman. De

esta forma, se reconoció significativa conexión, de grado bajo, entre la calidez del ambiente de trabajo y el desenvolvimiento del personal en la compañía CEMAP SAC.

Del objetivo específico 3

H0: El apoyo no sostiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

H1: El apoyo sostiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

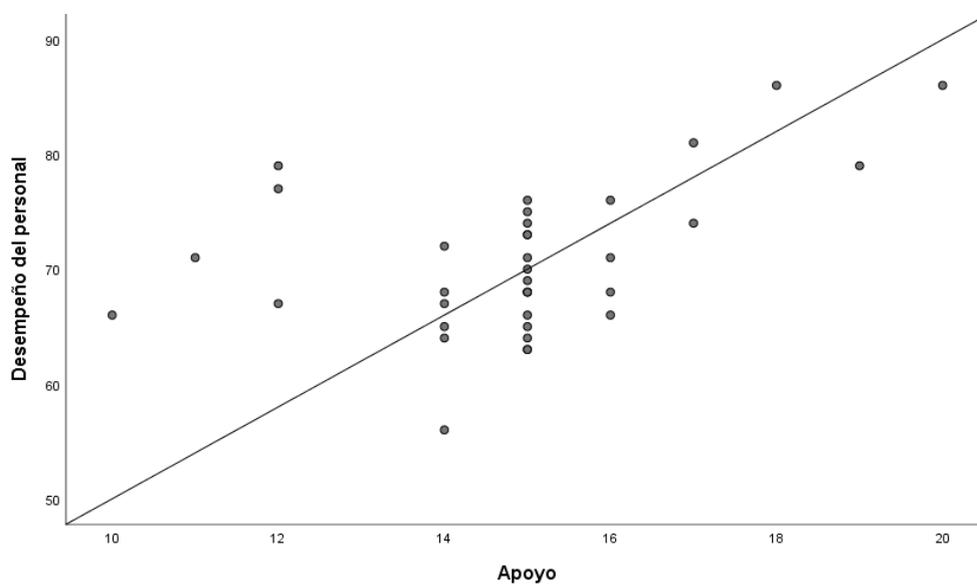
Tabla 3

Comprobación de conjetura específica 3

Apoyo	Desempeño del personal		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	.387	.020	36

Figura 3

Correlación entre apoyo y desempeño del personal



Nota. Representación obtenida del procesamiento en SPSS.

Como se divide, se alcanzó un 0.020 de significación (<0.05), lo cual consintió la refutación de la H0 y la aseveración de la H1; además, se identificó un 0.387 de conexión de Spearman; por lo cual, se admite que el apoyo de compañeros y jefes, la confianza y el diálogo son aspectos que se asocian con un mejor desenvolvimiento profesional de los trabajadores de CEMAP SAC.

Del objetivo específico 4

H0: La identidad no conserva conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

H1: La identidad conserva conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

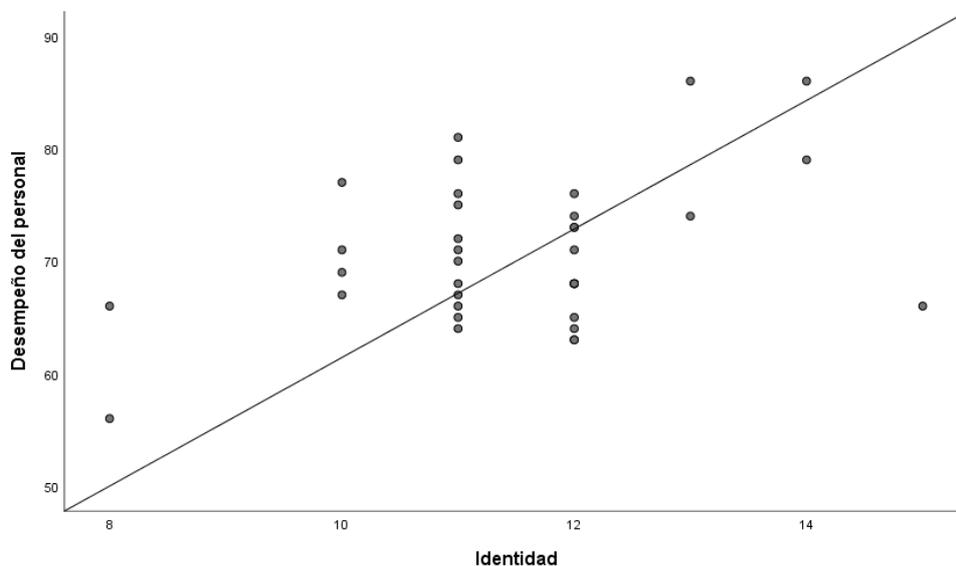
Tabla 4

Comprobación de conjetura específica 4

Identidad	Desempeño del personal		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	.193	.260	36

Figura 4

Correlación entre identidad y desempeño del personal



Nota. Representación obtenida del procesamiento en SPSS.

Según las representaciones expuestas, el grado de significación fue de 0.260, sobrepasando el límite admitido de 0.05; por lo cual se debe admitir la H0 y refutar la H1; es decir, el componente de identidad del ambiente organizativo es insignificante con el desempeño del personal, no guardando conexión. Esto permite conocer que posiblemente los trabajadores no se sientan identificados con ser miembros de la empresa, por lo cual tampoco sienten una adhesión estrecha.

Del objetivo específico 5

H0: Las recompensas no mantienen conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

H1: Las recompensas mantienen conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

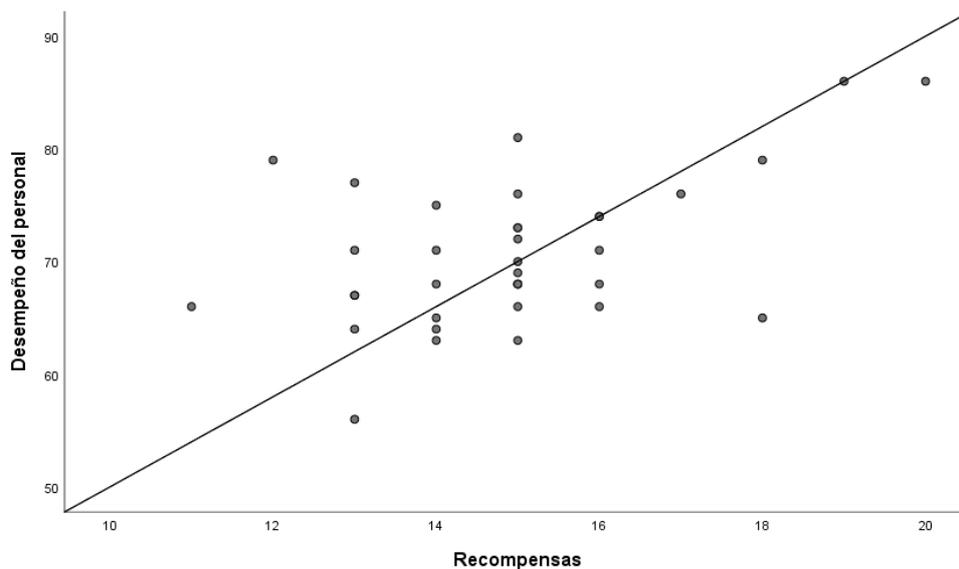
Tabla 5

Comprobación de conjetura específica 5

Recompensas	Desempeño del personal		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	.369	.027	36

Figura 5

Correlación entre recompensas y desempeño del personal



Nota. Representación obtenida del procesamiento en SPSS.

Respecto al quinto propósito específico del estudio, se identificó una significación igual a $0.02 < 0.05$, con lo cual, se refuta el postulado H0 aseverando la H1; conjuntamente, se alcanzó un 0.369 de conexión de Spearman. De este modo, se demostró que las recompensas sí guardan positiva conexión, aunque de grado bajo, con el desenvolvimiento laboral en la empresa CEMAP SAC. De este modo, ante una mejora de estos beneficios, el desempeño de los trabajadores mostrará mejoras en la misma medida.

Del objetivo general

H0: El clima organizacional no mantiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

H1: El clima organizacional mantiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

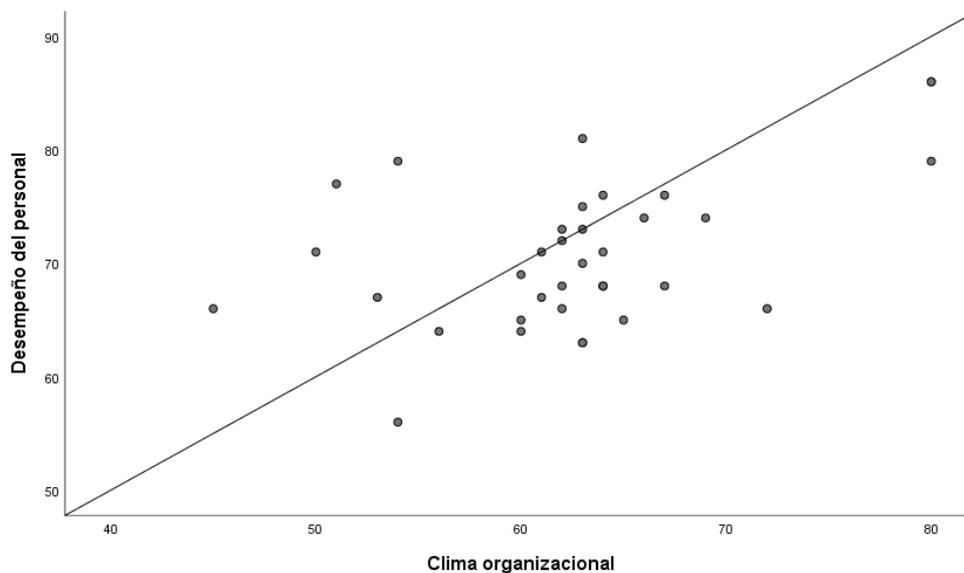
Tabla 6

Comprobación de conjetura general

Clima organizacional	Desempeño del personal		
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	N
	.356	.033	36

Figura 6

Correlación entre clima organizacional y desempeño del personal



Nota. Representación obtenida del procesamiento en SPSS.

Tal como se vislumbra en las representaciones precedentes, se alcanzó un 0.033 de significación (<0.05), con lo cual se objetó la H0, siendo admitida la H1; además de un 0.356 de conexión de Spearman. De esta forma, se comprobó que el clima organizacional sí mantiene positiva conexión de grado bajo con el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa CEMAP SAC. Así, un mejor y agradable ambiente de trabajo favorecerá el correcto y eficiente desempeño de los trabajadores en sus funciones, contribuyendo al progreso de la empresa.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En cuanto al primer propósito específico, de exponer la conexión entre la estructura y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. Tal como se evidencia en las derivaciones, fue 0.055 la significación, excediendo el 0.05 tolerado; por tal razón, se admite la conjetura nula (H_0) y se refuta la alterna (H_1), además de un 0.323 de conexión de Spearman. Por lo tanto, se pudo conocer insignificante conexión entre el factor de estructura del clima organizativo y el desenvolvimiento del personal, esto devela que la definición de puestos y autoridad, así como la estructura de la empresa, no se asocian con una mejora del desenvolvimiento de los trabajadores, esto denota que su desempeño es independiente a aspectos estructurales y organizativos de la empresa. Para conocer el panorama respecto a este factor, se cotejó con diferentes estudios, como el de Akmalia y Prihartono (2023) quienes en su indagación reconocieron que no existe conexión entre los componentes del clima organizativo, entre los cuales está la estructura de gestión, con el desenvolvimiento de los trabajadores ($p=0.613>0.05$), guardando similitud con el presente estudio, recalcando que este factor no es significativo para un mejor desempeño de los trabajadores. Por otro lado, al cotejarlo con el estudio de Paredes y Quiroz (2021) se discrepó, ya que ellos identificaron positiva conexión entre las condiciones de trabajo ($p=0.000$, $\rho=0.271$), aspecto muy asociado a la estructura organizacional. Así también, fue disímil y discordante con los hallazgos de Atencio y Ramos (2024), quienes sí identificaron conexión entre dicho factor y el desempeño de los trabajadores ($p<0.05$, $\rho=0.434$), al igual que Damián y Espinoza (2024) que también reconocieron conexión entre ambos constructos ($p<0.05$, $\rho=0.560$). De esta manera, se reconocieron resultados diversos respecto a este factor y su conexión con el desenvolvimiento de los trabajadores, siendo interesante poder examinarlo en diferentes organizaciones y constatar cómo la definición de los puestos y las líneas jerárquicas, las normas y procedimientos se vinculan con el desarrollo diario de las funciones por parte de los trabajadores. Esto debido a que, como refieren Ol et al. (2023), la estructura es un elemento destacado del CO, que hace alusión al sentimiento que tienen los miembros de la empresa respecto a las apreciaciones del grupo, como las regulaciones, normas y procedimientos que se emplean. Involucrando aspectos como las normas, procesos, políticas, regulaciones y jerarquías dentro de la empresa (Hernández et al., 2018). Así, es importante que la

empresa CEMAP SAC pueda examinar los procesos, lineamientos de trabajo, políticas y jerarquías a fin de encaminar el correcto desarrollo de las funciones y los trabajadores puedan mostrar un desempeño eficiente en la organización.

Respecto al segundo propósito específico del estudio, de precisar la conexión entre la calidez y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. Con las derivaciones del estudio se conoció un 0.046 de significación (<0.05), por lo cual se denegó la H_0 siendo verificada la H_1 , además de reconocerse un 0.335 de conexión de Spearman; de esta forma, se precisó positiva conexión, de grado bajo, entre la calidez y el desenvolvimiento de los trabajadores. De esta manera, quedó claro que un ambiente relajado, donde predomine un entorno amigable y buenos vínculos laborales entre jefes y empleados, favorecen el adecuado desarrollo de las funciones por parte de los trabajadores en la empresa examinada. Dichas derivaciones fueron contrapuestas y cercanas con estudios como el de Rivera (2023) que en su indagación evidenció un valor de $\rho=0.280$, dejando en claro que concurre positiva conexión, aunque de grado bajo, entre la calidez del ambiente de trabajo y el desenvolvimiento de los trabajadores. De igual modo, guardó cercanía a los hallazgos de Damián y Espinoza (2024), quienes reconocieron que un entorno de calidez y buenas relaciones se asocia con un buen desenvolvimiento de los trabajadores ($\rho=0.756$), al igual que las derivaciones de Choquejahuá et al. (2022), quienes pudieron demostrar que los vínculos sociales tienen alta asociación con el desenvolvimiento del personal ($r=0.970$). De esta forma, se demostró que un entorno relajado donde imperen acogedoras relaciones amistosas contribuirá a mantener un eficiente desenvolvimiento laboral. Como refirieron Ol et al. (2023), un ambiente cálido ayuda a que los trabajadores gocen de una relajada y amigable comunicación, un trabajo flexible y complacencia con las relaciones, lo que conlleva a mejorar el desempeño profesional. El cual cumple un rol trascendental en el ambiente empresarial y sus resultados, siendo entendido como la forma en que los trabajadores efectúan sus tareas según sus destrezas y propósitos, incluyendo la observancia de metas, la idoneidad del trabajo y la cooperación en equipo (Torres y Huamanchumo, 2024).

Por otra parte, en cuanto al tercer propósito concreto, de corroborar la conexión entre el apoyo y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, en Lima; según las derivaciones, se pudo conocer una significación igual a $0.020 < 0.05$, con lo cual

se impugnó la H0 y se consintió la H1, además de un grado de conexión bajo ($\rho=0.387$). Por consiguiente, se pudo corroborar positiva conexión estadística entre el apoyo dentro de la organización y el desenvolvimiento laboral de los trabajadores; por lo tanto, un entorno acogedor donde impere la cooperación y ayuda de jefes y compañeros, proporcionando los recursos necesarios, existiendo un adecuado diálogo y confianza de los superiores, se asocia y favorece la mejora del desempeño de los trabajadores de la empresa CEMAP. Estos hallazgos fueron comparables y similares con lo que llegaron a identificar Paredes y Quiroz (2021), que distinguieron una positiva conexión entre el involucramiento ($\rho=0.379$) y la comunicación ($\rho=0.268$) con el desenvolvimiento de los trabajadores, destacando la importancia de un entorno de compromiso y buena comunicación para el correcto desarrollo de las funciones. De igual forma, guardó aproximación con las derivaciones de Heredia (2023), quien en su indagación pudo conocer que, con un valor de conexión $\rho=0.690$, sí concurre positivo nexo moderado entre el apoyo y el desenvolvimiento de los trabajadores; al igual que la indagación de Rivera (2023), quien también evidenció positiva conexión moderada entre las mismas premisas en desarrollo ($\rho=0.609$), denotando que un ambiente de cooperación facilita el desarrollo de las funciones. Así también, guardó aproximación con lo que reconocieron Damián y Espinoza (2024), que, con un valor de $\rho=0.661$, se conoció un positivo nexo moderado entre el ambiente de apoyo y el desenvolvimiento profesional de los trabajadores. Además, como demostraron Choquejahuá et al. (2022), un entorno de motivación se asocia con un mejor desenvolvimiento profesional de los empleados. Así, se pudo corroborar que un entorno de cooperación, confianza y diálogo entre jefes y compañeros beneficia el eficiente desarrollo de las funciones por parte de los trabajadores. Esto es respaldado con lo señalado por OI et al. (2023), quienes señalaron que comprende el trabajo en equipo, los recursos, el desarrollo de capacidades y la innovación para efectuar bien el trabajo. Además del espíritu de cooperación por parte de los directivos y los compañeros de trabajo (Hernández et al., 2018).

Asimismo, del cuarto propósito específico, de establecer la conexión entre la identidad y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima; tal como se expuso en la Tabla 4, se alcanzó una significación igual a 0.260 que, sobrepasando al p valor de 0.05, dio por admitir la conjetura nula (H0) y refutar la H1, junto a un valor de

Spearman igual a 0.193; por lo tanto, se estableció que es insignificante la conexión entre la identidad hacia la organización y el desenvolvimiento de los trabajadores, dando a entender que el que se sientan parte calificada de la empresa y se sientan adheridos a ella no es motivo para repercutir en su desenvolvimiento. Estos hallazgos fueron cotejados y guardaron discordancia con las derivaciones de Rivera (2023), quien evidenció positiva conexión considerable entre la identificación con la organización y el desenvolvimiento de los trabajadores ($\rho=0.701$); al igual que el estudio de Damián y Espinoza (2024) que, con un valor de $\rho=0.828$, también corroboró positiva conexión considerable entre la identificación con la organización y el desempeño profesional, señalando que mientras más orgullosos se sientan de pertenecer a la empresa, más y mejor desarrollarán su trabajo. De este modo, se identificaron contrastes en el debate de los presentes hallazgos con los precedentes del tema; mientras que para algunas organizaciones sí se ve favorable conexión, en el presente estudio es insignificante la conexión de la identidad con el desempeño; es decir, en la empresa CEMAP, el que se sientan orgullosos y parte de la organización es un factor no vinculado a la mejora del desenvolvimiento de los trabajadores. Con todo esto se pudo manifestar la importancia de examinar el sentido de orgullo y pertenencia de los trabajadores para una mayor adhesión a la organización, y, por ende, muestren presteza a un buen desempeño. Respecto a ello, se discrepó con el postulado de Ol et al. (2023), quienes alegaban que la identidad es un factor influyente respecto al lugar de trabajo, esto puesto que no se identificó que en la empresa CEMAP se asocien ambos constructos. Siendo necesario examinar las acciones que la empresa efectúa y cómo los trabajadores se sienten identificados con la empresa, a fin de mejorar la conexión con su desenvolvimiento.

Ahora bien, respecto al quinto propósito particular del estudio, de comprobar la conexión entre las recompensas y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima. Conforme a la información derivada, se identificó una significación igual a $0.027 < 0.05$, con la cual se refutó la conjetura nula (H_1) y se consintió la alterna, que sí avala conexión estadística; además, se halló un valor de Spearman igual a 0.369, demostrando que la confluencia es positiva y de grado bajo. Así, un adecuado sistema de promoción y recompensas (remuneración y otras compensaciones) por el trabajo desarrollado sí favorece a que los trabajadores muestren un mejor desempeño en sus funciones, favoreciendo al desarrollo de la compañía. Estos hallazgos fueron

comparables y guardaron similitud con las derivaciones de Heredia (2023), quien identificó un 0.752 de conexión de Spearman, evidenciando positiva conexión de las retribuciones con un mejor desempeño de las funciones. Al igual que, Rivera (2023) demostró positiva conexión entre las compensaciones con un mejor desempeño de las funciones ($\rho=0.540$), resaltando la trascendencia de las retribuciones pecuniarias y no pecuniarias para un mejor desenvolvimiento de los trabajadores. Asimismo, se asemejó a lo que llegaron Damián y Espinoza (2024), que distinguieron positiva conexión considerable ($\rho=0.501$) entre las recompensas y el desempeño de los trabajadores, existiendo una mejora proporcional. Es con estas comparaciones que se pudo fortalecer el postulado de que ofrecer apropiadas retribuciones por el trabajo, con un adecuado sistema de remuneraciones, premios, promociones y pensiones, ayuda y fortalece el mejor desempeño de los trabajadores en sus funciones, favoreciendo el desarrollo sostenible de la organización mediante su capital humano. Respecto a ello, Ol et al. (2023), fundamentaron que las recompensas son las concepciones de sentirse distinguido por una labor bien hecha, destacando las retribuciones positivas en lugar de castigos; además de la apreciación de equidad remunerativa y regímenes de promoción.

Finalmente, concerniente al propósito general del estudio, de demostrar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024; según los hallazgos divisados en la Tabla 6, se alcanzó una significación igual a 0.033 que, no excediendo el p valor límite de 0.05, permitió refutar la conjetura nula (H_0) y consentir la H_1 , que sí corrobora conexión, además, se identificó un valor de conexión de Spearman igual a 0.356. De este modo, se evidenció que sí existe conexión positiva, de grado bajo, entre el clima organizativo y el desenvolvimiento de los trabajadores, es así que un agradable contexto de trabajo con adecuadas condiciones para el desarrollo laboral conlleva a un eficiente desenvolvimiento de las funciones por parte de los trabajadores. Estas derivaciones fueron comparables y similares con lo encontrado por Alwany et al. (2024), que en su indagación reconocieron positiva conexión entre los constructos de estudio ($r=0.346$), al igual que Paredes y Quiroz (2021), que identificaron un $p=0.000$, con un valor de $\rho=0.294$ entre las variables. Igualmente, guardó aproximación con la indagación de Abun et al. (2023) que, con un 0.000 de significación, corroboraron positiva conexión entre las premisas, como también identificaron Atencio y Ramos (2024), con un

$p=0.000$ y $\rho=0.623$. Así también, Heredia (2023) identificó un $p=0.000$; $\rho=0.615$ entre las mismas variables en escrutinio, guardando semejanza a los presentes hallazgos, como lo fue con el estudio de Rivera (2023) con un $p<0.001$, $\rho=0.308$; de Damián y Espinoza (2024) con un 0.804 de correlación y Choquejahuá et al. (2022) con un $p=0.000$ junto a un 0.968 de conexión entre los constructos. Con todos los cuales se guardó semejanza, corroborando la importancia de una agradable atmósfera organizacional para mejorar el desenvolvimiento laboral de los trabajadores. Por el contrario, se discreparon con otros autores que también indagaron al respecto, como Akmalia y Prihartono (2023) que evidenciaron un p valor de $0.613>0.05$, con lo cual se denegó nexo entre ambos constructos; al igual que el estudio de Rizqi y Qamari (2022) que en su estudio identificó un valor de $p>0.05$ (0.079) y Rimbayana et al. (2022), quienes identificaron un 0.285 de significación, disintiendo con el presente estudio. Así, se pudo evidenciar que, por lo general y en muchos estudios desarrollados, predomina el que ambos constructos guardan una conexión positiva, de modo que la mejora de la atmósfera organizacional favorecerá la mejora del desempeño de los trabajadores en la misma proporción. Por lo tanto, debe velarse por mantener adecuadas circunstancias de trabajo, un agradable entorno, vínculos laborales y beneficios que puedan estimular el mejor desenvolvimiento de los trabajadores en la organización, como señalan OI et al. (2023), el ambiente general de la organización puede afectar directa o indirectamente en las actitudes y comportamientos de los trabajadores, así como en su agrado y compromiso en el trabajo para mejorar su desempeño en la organización. Así también, Chiavenato (2019) explica que es el contexto interno entre los integrantes de la organización que se asocia cercanamente con su grado de motivación. Además de la disposición de efectuar las tareas y los deberes laborales eficazmente (OI et al., 2023). De esta manera, se evidencia que un agradable ambiente organizativo favorece tanto el desenvolvimiento laboral, como la motivación, el agrado y el compromiso con el trabajo, contribuyendo al desarrollo de la organización.

V. CONCLUSIONES

1. En cuanto al primer propósito específico, de exponer la conexión entre la estructura y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. De acuerdo con las derivaciones, se identificó un 0.055 de significación (>0.05), con lo cual se admitió la conjetura nula (H_0) y se rechazó la alterna (H_1); además de identificarse un valor de Spearman de 0.323. Así, se evidenció que es insignificante la conexión entre la estructura y el desempeño de los trabajadores en la empresa, coligiendo que la disposición estructural de la organización, como la definición de los puestos, las autoridades y las jerarquías, no se asocia con una mejora en el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa CEMAP.
2. Respecto al segundo propósito específico, de precisar la conexión entre la calidez y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024. Tal como se vislumbró en las derivaciones, se alcanzó un p valor igual a 0.046 que, no excediendo el 0.05, dio por refutar la H_0 y ratificar la H_1 , además de identificarse un valor de $\rho=0.335$; suscribiendo una conexión positiva de grado bajo entre las premisas. De este modo, se coligió que un ambiente relajado, amistoso, con relaciones laborales acogedoras favorece el correcto desarrollo del trabajo, mejorando el desenvolvimiento laboral en la empresa.
3. Concerniente al propósito concreto 3, de corroborar la conexión entre el apoyo y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024; según las derivaciones, se pudo conocer una significación igual a 0.020 (<0.05), dando por denegada la H_0 y aseverada la H_1 ; asimismo, se halló un valor de conexión $\rho=0.387$, lo cual corroboró que el factor de apoyo del ambiente organizativo se asocia positivamente y de grado bajo con el desenvolvimiento de los trabajadores. Es así que un entorno de confianza, suministrando los recursos necesarios y vislumbrándose apoyo de los jefes y compañeros, contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores en sus puestos.
4. Del cuarto propósito específico, de establecer la conexión entre la identidad y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024; según los hallazgos reconocidos, se obtuvo una significación de 0.260 que, sobrepasando el margen de 0.05, dio por consentir la H_0 y refutar la H_1 , junto a un valor de $\rho=0.193$. Por lo tanto, se coligió que la dimensión de identidad del clima

organizativo no se asocia con el desenvolvimiento de los trabajadores, es decir, dicha conexión es insignificante. El hecho de que los trabajadores se sientan o no identificados u orgullosos de la organización no se asocia con un mejor desempeño en la misma.

5. Ahora bien, respecto al quinto propósito particular del estudio, de comprobar la conexión entre las recompensas y el desenvolvimiento del personal en la compañía CEMAP SAC, Lima 2024. Conforme a las derivaciones, se identificó una significación igual a $0.027 < 0.05$, por lo cual se objetó la H_0 y se ratificó la H_1 (que admite conexión), junto a un valor de Spearman igual a 0.369. De manera que, se comprobó que sí existe confluencia positiva, de grado bajo, entre las recompensas y el desenvolvimiento de los trabajadores, demostrando que, a medida que mejoren las recompensas y promociones por el trabajo, el desempeño de los trabajadores también mostrará mejoría, proporcionalmente.
6. Finalmente, afín al propósito general del estudio, de demostrar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024; según los hallazgos divisados, se alcanzó una significación igual a $0.033 < 0.05$, con lo que se denegó la conjetura nula (H_0), asintiendo la alternativa (H_1), avalando positiva conexión entre los constructos, conexión que fue de grado bajo ($\rho=0.356$). De este modo, se coligió que, ante una mejora del ambiente organizativo, lo mismo sucederá con el desenvolvimiento de los trabajadores; siendo importante la atención de aspectos como la estructura organizacional, la calidez de las relaciones y la cooperación, además de la identidad y las recompensas en la organización para que los trabajadores efectúen un buen trabajo en equipo, cumpliendo los propósitos y la calidad del trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la estructura de la organización, se sugiere a los directivos o gerente tener claro la estructura de la organización, disponiendo de un organigrama de funciones actualizado, además de un manual con una clara definición de las responsabilidades y competencias requeridas para los puestos y las líneas de autoridad a respetar, esto con el propósito de existir una correcta distribución del trabajo en la empresa CEMAP.
2. En cuanto al factor de calidez, se sugiere a los superiores trabajar en mejorar el contexto del trabajo y los vínculos laborales, esto a través de la flexibilidad en el desarrollo del trabajo, permitiendo que los trabajadores puedan decidir en actividades que les competen, junto con el apoyo de los superiores. Asimismo, se sugiere generar actividades extralaborales que permitan la interacción y relacionamiento entre los integrantes de la organización, sean reuniones por celebraciones de onomásticos, reuniones de confraternidad, y de cualquier otro tipo que fomente un ambiente cercano y relajado.
3. Respecto al apoyo, se recomienda a los directivos o jefes de la empresa CEMAP SAC, establecer capacitaciones periódicas a los trabajadores afines a sus funciones en la empresa, con el propósito de mejorar sus destrezas o corregir la manera en que desarrollan su trabajo; además de un acompañamiento continuo para un buen desenvolvimiento. De igual forma, se exhorta a la empresa suministrar todos los recursos y equipos requeridos para que los trabajadores desarrollen bien su trabajo y perciban apoyo de la organización.
4. En cuanto a la identidad, se sugiere a los directivos de la empresa CEMAP SAC mostrar cercanía hacia los trabajadores, mostrando flexibilidad y equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los de la empresa, mostrando interés genuino en la mejora de los miembros de la organización. No solo interesándose en el logro del trabajo, sino en el bienestar de las personas, de manera tal que los trabajadores sientan un apego hacia el progreso de la empresa como respuesta a lo que le brinda la empresa.
5. Se sugiere instaurar un sistema de recompensas según los niveles organizativos y el grado de productividad de los trabajadores, esto con la intención de incentivar el desempeño de los miembros según sus logros,

obteniendo ambas partes beneficios que permitan un desarrollo conjunto. Asimismo, se propone ofrecer diferentes premios e incentivos por el buen desempeño en la organización. Además de opciones de crecimiento profesional en la empresa.

6. Por último, se sugiere a los directivos de la empresa CEMAP SAC, efectuar evaluaciones periódicas sobre la percepción del entorno organizativo y también examinar el desenvolvimiento individual. Esto con la intención de conocer la perspectiva de los trabajadores sobre su ambiente para que, de ser necesario, se ejecuten acciones correctivas que ayuden a mejorar el contexto de trabajo, además del desempeño de las funciones por parte de los trabajadores, ofreciendo retroalimentación del trabajo desarrollado.

REFERENCIAS

- Abun, D., Nicolas, M., Natividad, E., Ancheta, W., Acidera, E., & Julian, F. (2023). Measuring the Effect of Organizational Climate on the Employees' Work Performance as Perceived by the Employees [Medición del efecto del clima organizacional en el desempeño laboral percibido por los empleados]. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 2(1), 120-147. <https://doi.org/10.62025/dwijmh.v2i1.18>
- Aceituno, C. (2020). *Trucos y secretos de la praxis cuantitativa*. Biblioteca Nacional del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12390/2209>
- Achote, M., Tunja, D., & Montero, Y. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnología e Innovación*, 14(15), 32-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8511860>
- Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. *IIMB Management Review*, 1-31. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2024.07.001>
- Akmalia, S., y Prihartono, B. (2023). Relationship Between Remote Work, Organizational Climate, and Work Stress on Employee Performance [Relación entre el trabajo remoto, el clima organizacional y el estrés laboral en el desempeño de los empleados]. *International Journal of Social Health*, 2(9), 578-585. <https://doi.org/10.58860/ijsh.v2i9.91>
- Alwany, H., Maryadi, M., Setiawan, I., & Herni, H. (2024). The Influence of Career Development, Organizational Climate And Motivation on Employee Performance at Sidenreng Rappang Regency Water Resources Management Office [Influencia del desarrollo profesional, clima organizacional y motivación en el desempeño...]. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 16(1), 36-48. <https://doi.org/10.33701/jtp.v16i1.3680>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Puno, Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

- Atencio, S., y Ramos, M. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Construcción y Transporte la Libertad S.R.L. en el departamento de la Libertad, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/4397>
- Bravo, L., Egusquiza, M., Ruiz, M., & Manrique, M. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Carrión, B., Loli, R., & Espinoza, T. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *TecnoHumanismo*, 2(3), 193-207. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510610>
- Carvalho, M., y Oliveira, E. (2024). Clima organizacional e sua influência no desempenho dos colaboradores: estudo empírico em empresa do interior do estado de São Paulo [Clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados: estudio empírico en una empresa del interior...]. *Revista de Gestão e Secretariado*, 15(5), 1-25. <https://doi.org/10.7769/gesec.v15i5.3804>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10 ed.). México D. F.: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Choquejahuá, L., Flores, N., Zegarra, S., Pari, Y., Onofre, J., & Olivera, J. (2022). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada San Carlos 2020. *Llamkasun*, 4(2), 24-36. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v4i2.122>
- Damián, E., y Espinoza, S. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Asociación de Productores Agropecuarios Lima Coffee Perú- ciudad de Jaén, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/12999>
- Dinibutun, S., Kuzey, C., & Dinc, M. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis [El efecto del clima organizacional en el agotamiento del personal docente en universidades públicas y privadas: un análisis comparativo]. *Sage Open*, 10(4), 1-19. <https://doi.org/10.1177/2158244020979175>

- Fein, E., Tziner, A., & Vasiliu, C. (2023). Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness [Percepción del clima ético y justicia organizacional como antecedentes del desempeño]. *European Management Journal*, 41(1), 114-124. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.003>
- Flores, J., y Delgado, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Heredia, S. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Serpost S.A. sede La Victoria, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13398>
- Hernández, C., Agudelo, D., & Valencia, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios*, 25(1), 39-59. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios.25.1-art-3>
- Liu, Z., Yuan, L., Cao, C., Yang, Y., y Zhuo, F. (2024). How playfulness climate promotes the performance of millennial employees – the mediating role of change self-efficacy [Cómo el clima lúdico promueve el desempeño de los empleados millennials: el papel mediador de la autoeficacia ante el cambio]. *Journal of Organizational Change Management*, 37(3), 603-618. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2023-0344>
- Lysenko, E., y Vazquez, L. (2020). Research of organisational environment for staff performance improving: Case of the small Trade Metal Company, Yekaterinburg, Russian Federation [Investigación del entorno organizativo para la mejora del rendimiento del personal]. *International Journal of Economic*

Policy in Emerging Economies, 13(4), 373-384.
<https://doi.org/10.1504/IJEPEE.2020.109577>

Na-Nan, K., y Sanamthong, E. (2020). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(1), 1-17. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y redacción de tesis* (5 ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/43Y4ImA>

OI, R., Phothikitti, K., & Fernando, M. (2023). Designing A Proposed Organizational Climate Model : The Case of the Workplaces of Civil Servants, Kingdom of Cambodia. *ABAC ODI JOURNAL Vision. Action. Outcome*, 10(2), 55-72. <https://doi.org/10.14456/abacodijournal.2023.4>

Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]; Eurostat. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation* (4 ed.). <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>

Paredes, P., y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83-95. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>

Permatasari, J., y Ratnawati, I. (2021). Work Climate and Employee Performances: A Literature Observation [Clima laboral y rendimiento de los empleados: Una observación bibliográfica]. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 8(2), 184-195. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1425>

Rimbayana, T., Erari, A., y Aisyah, S. (2022). The Influence of Competence, Cooperation and Organizational Climate on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency). *Technium Social Sciences Journal*, 27(1), 556-578. <https://doi.org/10.47577/tssj.v27i1.5200>

- Rivera, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa del sector minero de Lima, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13733>
- Rizqi, A., y Qamari, I. (2022). The influence analysis of organizational climate and work-life balance on employee performance through happiness at work as mediation variable [Análisis del clima organizacional y la conciliación de la vida laboral y familiar en el desempeño...]. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(2), 153-170. <https://doi.org/10.22515/jmif.v2i2.5722>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación*. Edicumbre. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Santillán, K., y Saavedra, R. (2022). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1793-1804. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2697
- Siregar, T., Murtanto, & Nuryatno, M. (2023). The Impact of Organizational Climate, Knowledge Management, Ethical Leadership and Quality of MAIS on Firm Performance [El impacto del clima organizacional, gestión del conocimiento, liderazgo ético y calidad de MAIS en el desempeño de empresas...]. *INFLUENCE: INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENCE REVIEW*, 5(1), 122-136. <https://influence-journal.com/index.php/influence/article/view/111>
- Torres, B., y Huamanchumo, H. (2024). Relación del feedback en el desempeño laboral en una empresa constructora. *Revista científica En Ciencias Sociales*, 6, 1-13. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601106>
- Wang, G., Niu, Y., Mansor, Z., Leong, Y.-C., & Yan, Z. (2024). Unlocking digital potential: Exploring the drivers of employee dynamic capability on employee digital performance in Chinese SMEs-moderation effect of competitive climate [Desbloqueo del potencial digital: análisis de los factores que impulsan...]. *Heliyon*, 10(4), 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25583>
- Zacharias, T., Rahawarin, M., & Yusriadi, Y. (2021). Cultural Reconstruction and Organization Environment for Employee Performance [Reconstrucción cultural y ambiente organizacional para el desempeño de los empleados]. *Journal of*

Ethnic and Cultural Studies, 8(2), 296-315.
<https://www.jstor.org/stable/48710316>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO:	Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.				
AUTOR:	Gallo Alva, Cristhian Jesus				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V 1	Dimensiones	
¿De qué forma el clima organizacional se asocia con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024?	Demostrar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.	El clima organizacional mantiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.	Clima organizacional	1. Estructura	Tipo: Básica
				2. Calidez	Enfoque: Cuantitativo
				3. Apoyo	
				4. Identidad	Nivel: Correlacional
				5. Recompensas	Diseño: Sin
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V 2	Dimensiones	
1. ¿De qué manera la estructura se asocia con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024?	1. Exponer la conexión entre la estructura y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.	1. La estructura mantiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.	Desempeño del personal	1. Cumplimiento de objetivos	Población: 36 trabajadores de la empresa CEMAP SAC, Lima.
2. ¿De qué manera la calidez se asocia con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024?	2. Precisar la conexión entre la calidez y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.	2. La calidez posee conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.		2. Calidad del trabajo	Técnica e instrumento: Encuesta / cuestionario
3. ¿De qué manera el apoyo se asocia con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024?	3. Corroborar la conexión entre el apoyo y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.	3. El apoyo sostiene conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.		3. Colaboración en equipo.	
4. ¿De qué manera la identidad se asocia con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024?	4. Establecer la conexión entre la identidad y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.	4. La identidad conserva conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.			
5. ¿De qué manera las recompensas se asocian con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024?	5. Comprobar la conexión entre las recompensas y el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.	5. Las recompensas mantienen conexión positiva con el desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.			

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Es el ambiente general o diferentes factores de la organización que pueden afectar directa o indirectamente en el comportamiento y las actitudes de los trabajadores compuesto por los factores de estructura, calidez/ relación, apoyo, identidad y recompensas (Ol et al., 2023).	La variable será medida cuantitativamente con base en sus cinco dimensiones que la componen, evaluación que se efectuará a través de un cuestionario con réplicas en graduación Likert.	1. Estructura	Definición de puestos Estructura de la organización Definición de la autoridad	1-3	Ordinal [Escala Likert] 1: Muy en desacuerdo. 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Muy de acuerdo.
			2. Calidez	Ambiente relajado Atmosfera amistosa Relación cálida	4-6	
			3. Apoyo	Dialogar con el personal Confianza del directivo Ayuda de jefe y compañeros Proporcionar recursos	7-10	
			4. Identidad	Orgullo de pertenecer Miembro del equipo Lealtad	11-13	
			5. Recompensas	Recompensa por desempeño Sistema de recompensas Sistema de promoción Recompensas de pensión	14-17	
Desempeño del personal	Es la forma en que los trabajadores efectúan sus tareas según sus destrezas y propósitos, incluyendo el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo y la colaboración en equipo (Torres y Huamanchumo, 2024).	La variable será medida cuantitativamente con base en sus tres dimensiones identificadas, evaluación que se hará mediante un cuestionario con réplicas en graduación Likert.	1. Cumplimiento de objetivos	Cumplir metas y objetivos Alcanzar metas de su rol Cumplir responsabilidades en el plazo Cumplir tareas	1-6	
			2. Calidad del trabajo	Cumplir estándares de calidad Trabajo de calidad Superación de expectativas Excelencia	7-12	
			3. Colaboración en equipo.	Trabajar en equipo Aporte a los objetivos Colaborar entre colegas Contribución conjunta	13-18	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CEMAP SAC, LIMA 2024

Introducción: La presente encuesta se efectúa a fin de conocer cómo el clima de la organización es percibido, y cómo este se asocia con el desenvolvimiento de los trabajadores en la empresa en estudio. Para ello, se les agradece responder cada pregunta según su apreciación al respecto, recordándole que su información y datos sensibles serán tratados con total reserva y para fines académicos únicamente.

Preguntas generales:

Género: Hombre Mujer

Edad: Entre 18 a 29 años

Grado de instrucción:

- Básica (primaria y secundaria) inconclusa
- Básica concluida
- Superior técnica
- Superior universitaria

De 30 a 39 años

De 40 a 49 años

De 50 años a más

Tiempo en la empresa:

Menos de 1 año

Entre 1 a 2 años

De 3 a 4 años

Más de 5 años

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Marcar con una (x) la opción que Ud. Considera se alinea a su opinión. Considerando la siguiente escala de respuestas:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Marque qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con la siguiente proposición:

N.º	PREGUNTAS	MD	ED	NN	DA	MA
D1: ESTRUCTURA		1	2	3	4	5
1.	Los puestos de trabajo en la organización están claramente definidos.					
2.	Se explica con claridad la estructura de la organización.					
3.	Está claro quién tiene la autoridad formal para decidir en la organización.					
D2: CALIDEZ / RELACIONES		1	2	3	4	5
4.	Considera que el ambiente de trabajo se caracteriza por ser un ambiente relajado.					
5.	Siente que predomina una atmósfera amistosa entre las personas de la organización.					

N.º	PREGUNTAS	MD	ED	NN	DA	MA
6.	Cree que los gerentes y el personal tienen una cálida relación de trabajo.					
D3: APOYO		1	2	3	4	5
7.	Los directores se esfuerzan por hablar con el personal sobre sus aspiraciones profesionales.					
8.	Considera que la gente de esta organización confía en los demás.					
9.	Considera que puede contar con la ayuda de su jefe y sus compañeros cuando tiene que realizar tareas difíciles.					
10.	La organización proporciona los recursos adecuados para que pueda realizar bien sus tareas.					
D4: IDENTIDAD		1	2	3	4	5
11.	Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización.					
12.	Siente que es miembro de un equipo que funciona bien.					
13.	Siente un sentido de lealtad personal a esta organización.					
D5: RECOMPENSAS		1	2	3	4	5
14.	La organización recompensa a los empleados en función de su evaluación del desempeño.					
15.	El sistema de recompensas se ha establecido adecuadamente en la organización.					
16.	El sistema de promoción puede ayudar a las personas calificadas a lograr altos puestos en la organización.					
17.	Las recompensas de pensión animan a los empleados a seguir trabajando en la organización.					

Nota. Cuestionario obtenido de Ol et al. (2023).

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Marcar con una (x) la opción que Ud. Considera se alinea a su opinión. Considerando la siguiente escala de respuestas:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Marque qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con la siguiente proposición:

N.º	PREGUNTAS	MD	ED	NN	DA	MA
D1: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS		1	2	3	4	5
1.	En la empresa, logra cumplir las metas y objetivos establecidos para su trabajo.					
2.	Puede alcanzar consistentemente las metas que se le asignan como parte de su trabajo.					
3.	Alcanza los objetivos concretos que se le asignan como parte de su rol laboral.					
4.	Regularmente alcanza los objetivos y metas que se establecen para usted en la empresa.					
5.	Puede completar sus tareas y responsabilidades laborales de forma satisfactoria y en el plazo previsto.					
6.	Cumple de forma consistente con las tareas asignadas en su trabajo.					
D2: CALIDAD DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
7.	Considera que el trabajo que efectúa cumple con los estándares de calidad definidos por la empresa.					
8.	Cumple de forma consistente con los estándares y criterios de calidad establecidos por la empresa en su trabajo diario.					
9.	Considera que su trabajo se adhiere a los estándares de calidad establecidos y que su desempeño refleja una alta conformidad con dichos estándares.					
10.	El trabajo que entrega es de alta calidad y cumple con las expectativas en términos de estándares de calidad.					
11.	Constantemente demuestra excelencia en su desempeño laboral, superando las expectativas en términos de calidad y eficacia.					
12.	Su desempeño laboral refleja un alto nivel de excelencia en la calidad del trabajo que efectúa.					
D3: COLABORACIÓN EN EQUIPO		1	2	3	4	5
13.	En la empresa puede trabajar de forma efectiva y colaborativa en equipos.					
14.	Su capacidad para laborar en equipo contribuye de forma positiva a la consecución de los objetivos de los proyectos en los que participa.					
15.	Puede colaborar de forma efectiva con sus colegas y contribuir al éxito conjunto de los proyectos y tareas de la empresa.					
16.	Su capacidad para colaborar efectivamente con otros aporta al logro de resultados exitosos en los proyectos en los que participa.					
17.	Puede contribuir de forma conjunta al logro de objetivos y metas de equipo en su trabajo.					
18.	Su capacidad para contribuir de forma conjunta con otros es valiosa y esencial para el éxito de los equipos y proyectos en la empresa.					

Nota. Cuestionario obtenido de Torres y Huamanchumo (2024).

Anexo 4. Fichas de validación de instrumento

EXPERTO 1.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	TERESA DE JESÚS PAZELLA VENTO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Cristhian Jesus Gallo Alva
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa CEMAP SAC
Significación:	Está compuesta por dos variables: .. La primera variable contiene 5 dimensiones, de 17 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. .. La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura 2. Calidez 3. Apoyo 4. Identidad 5. Recompensas 	Es el ambiente general o diferentes factores de la organización que pueden afectar directa o indirectamente en el comportamiento y las actitudes de los trabajadores compuesto por los factores de estructura, calidez/ relación, apoyo, identidad y recompensas (OI et al., 2023).
Desempeño del personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de objetivos 2. Calidad del trabajo 3. Colaboración en equipo. 	Es la forma en que los trabajadores efectúan sus tareas según sus destrezas y propósitos, incluyendo el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo y la colaboración en equipo (Torres y Huamanchumo, 2024)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024 elaborado por Cristhian Jesus Gallo Alva en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

• Primera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Definición de puestos	1	4	4	4	
. Estructura de la Organización	2	4	4	4	
. Definición de la autoridad	3	4	4	4	

• Segunda dimensión: Calidez

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Ambiente relajado	4	4	4	4	
. Atmosfera amistosa	5	4	4	4	
. Relación cálida	6	4	4	4	

• Tercera dimensión: Apoyo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Dialogar con el personal	7	4	4	4	
. Confianza del directivo	8	4	4	4	
. Ayuda de jefe y compañeros	9	4	4	4	
. Proporcionar Recursos	10	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Identidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Orgullo de pertenecer	11	4	4	4	
. Miembro del equipo	12	4	4	4	
. Lealtad	13	4	4	4	

• Quinta dimensión: Recompensas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Recompensa por desempeño	14	4	4	4	
. Sistema de recompensas	15	4	4	4	
. Sistema de promoción	16	4	4	4	
. Recompensas de pensión	17	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 104037301

Dimensiones del instrumento: Desempeño del Personal

• Primera dimensión: Cumplimiento de Objetivos

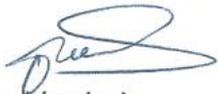
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Cumplir metas y objetivos	1	4	4	4	
. Alcanzar metas de su rol	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
. Cumplir responsabilidades en el plazo	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
. Cumplir tareas	6	4	4	4	

• Segunda dimensión: Calidad del Trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Cumplir estándares de calidad	7	4	4	4	
. Trabajo de calidad	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
. Superación de expectativas	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
. Excelencia	12	4	4	4	

• Tercera dimensión: Colaboración en Equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Trabajar en equipo	13	4	4	4	
. Aporte a los objetivos	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
. Colaborar entre colegas	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
. Contribución conjunta	18	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 104037301

EXPERTO 2.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ayliberto Cesar Cufuentes La Rosa	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
	Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Cristhian Jesus Gallo Alva
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa CEMAP SAC
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 17 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura 2. Calidez 3. Apoyo 4. Identidad 5. Recompensas 	Es el ambiente general o diferentes factores de la organización que pueden afectar directa o indirectamente en el comportamiento y las actitudes de los trabajadores compuesto por los factores de estructura, calidez/ relación, apoyo, identidad y recompensas (OI et al., 2023).
Desempeño del personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de objetivos 2. Calidad del trabajo 3. Colaboración en equipo. 	Es la forma en que los trabajadores efectúan sus tareas según sus destrezas y propósitos, incluyendo el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo y la colaboración en equipo (Torres y Huamanchumo, 2024)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024 elaborado por Cristhian Jesus Gallo Alva en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

• Primera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Definición de puestos	1	3	3	3	
. Estructura de la Organización	2	3	3	3	
. Definición de la autoridad	3	3	3	3	

• Segunda dimensión: Calidez

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Ambiente relajado	4	3	3	3	
. Atmosfera amistosa	5	3	3	3	
. Relación cálida	6	3	3	3	

• Tercera dimensión: Apoyo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Dialogar con el personal	7	3	3	3	
. Confianza del directivo	8	3	3	3	
. Ayuda de jefe y compañeros	9	3	3	3	
. Proporcionar Recursos	10	3	3	3	

• Cuarta dimensión: Identidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Orgullo de pertenecer	11	3	3	3	
. Miembro del equipo	12	3	3	3	
. Lealtad	13	3	3	3	

• Quinta dimensión: Recompensas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Recompensa por desempeño	14	3	3	3	
. Sistema de recompensas	15	3	3	3	
. Sistema de promoción	16	3	3	3	
. Recompensas de pensión	17	3	3	3	

Firma del evaluador
DNI 0839164

Dimensiones del instrumento: Desempeño del Personal

• Primera dimensión: Cumplimiento de Objetivos

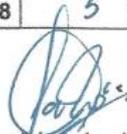
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Cumplir metas y objetivos	1	3	3	3	
. Alcanzar metas de su rol	2	3	3	3	
	3	3	3	3	
. Cumplir responsabilidades en el plazo	4	3	3	3	
	5	3	3	3	
. Cumplir tareas	6	3	3	3	

• Segunda dimensión: Calidad del Trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Cumplir estándares de calidad	7	3	3	3	
. Trabajo de calidad	8	3	3	3	
	9	3	3	3	
. Superación de expectativas	10	3	3	3	
	11	3	3	3	
. Excelencia	12	3	3	3	

• Tercera dimensión: Colaboración en Equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Trabajar en equipo	13	3	3	3	
. Aporte a los objetivos	14	3	3	3	
	15	3	3	3	
. Colaborar entre colegas	16	3	3	3	
	17	3	3	3	
. Contribución conjunta	18	3	3	3	



Firma del evaluador
DNI 09539164

EXPERTO 3.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra Yvette Cecilia Plasencia Morón	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Estratégica	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Cristian Jesus Gallo Alva
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa CEMAP SAC
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 17 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura 2. Calidez 3. Apoyo 4. Identidad 5. Recompensas 	Es el ambiente general o diferentes factores de la organización que pueden afectar directa o indirectamente en el comportamiento y las actitudes de los trabajadores compuesto por los factores de estructura, calidez/ relación, apoyo, identidad y recompensas (OI et al., 2023).
Desempeño del personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento de objetivos 2. Calidad del trabajo 3. Colaboración en equipo. 	Es la forma en que los trabajadores efectúan sus tareas según sus destrezas y propósitos, incluyendo el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo y la colaboración en equipo (Torres y Huamanchumo, 2024)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024 elaborado por Cristhian Jesus Gallo Alva en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Clima Organizacional

• Primera dimensión: Estructura

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Definición de puestos	1	3	3	3	
. Estructura de la Organización	2	3	3	3	
. Definición de la autoridad	3	3	3	3	

• Segunda dimensión: Calidez

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Ambiente relajado	4	3	3	3	
. Atmosfera amistosa	5	3	3	3	
. Relación cálida	6	3	3	3	

• Tercera dimensión: Apoyo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Dialogar con el personal	7	3	3	3	
. Confianza del directivo	8	3	3	3	
. Ayuda de jefe y compañeros	9	3	3	3	
. Proporcionar Recursos	10	3	3	3	

• Cuarta dimensión: Identidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Orgullo de pertenecer	11	3	3	3	
. Miembro del equipo	12	3	3	3	
. Lealtad	13	3	3	3	

• Quinta dimensión: Recompensas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Recompensa por desempeño	14	3	3	3	
. Sistema de recompensas	15	3	3	3	
. Sistema de promoción	16	3	3	3	
. Recompensas de pensión	17	3	3	3	



Firma del evaluador

DNI 18099550



Dimensiones del instrumento: Desempeño del Personal

• Primera dimensión: Cumplimiento de Objetivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Cumplir metas y objetivos	1	3	3	3	
. Alcanzar metas de su rol	2	3	3	3	
	3	3	3	3	
. Cumplir responsabilidades en el plazo	4	3	3	3	
	5	3	3	3	
. Cumplir tareas	6	3	3	3	

• Segunda dimensión: Calidad del Trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Cumplir estándares de calidad	7	3	3	3	
. Trabajo de calidad	8	3	3	3	
	9	3	3	3	
. Superación de expectativas	10	3	3	3	
	11	3	3	3	
. Excelencia	12	3	3	3	

• Tercera dimensión: Colaboración en Equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Trabajar en equipo	13	3	3	3	
. Aporte a los objetivos	14	3	3	3	
	15	3	3	3	
. Colaborar entre colegas	16	3	3	3	
	17	3	3	3	
. Contribución conjunta	18	3	3	3	

Firma del evaluador

DNI 18099550

Anexo 5. Resultados del análisis de consistencia interna

Para examinar la consistencia interna de los instrumentos, estos fueron revisados y procesados en el sistema computacional SPSS, a través del factor alfa de Cronbach, donde el valor mínimo admisible es 0.66, para ser considerado fiable el instrumento aplicado. Las derivaciones se exponen en la subsiguiente representación:

Tabla 7

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N.º de ítems
Cuestionario para clima organizacional	.922	17
Cuestionario para desempeño del personal	.867	18

Como se divisó, se conoció que, para el primer instrumento de 17 premisas, se alcanzó un 92.2 % de confianza; mientras que para la segunda herramienta de 18 ítems alcanzó una confianza del 86.7 %. Entonces, se dedujo que ambos instrumentos fueron muy confiables para recoger la información pertinente y consistente al propósito del estudio.

Anexo 6. Consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024.

Investigador (a) (es): Gallo Alva Cristhian Jesus.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024”, cuyo objetivo es demostrar la relación entre el clima organizacional y desempeño del personal, en el distrito de Lima - 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se determinará la relación del clima organizacional y desempeño del personal, en el distrito de Lima, 2024.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Clima organizacional y desempeño del personal en la empresa CEMAP SAC, Lima 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de oficina administrativa de la institución presencialmente. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):



Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Gallo Alva Cristhian Jesus email: Cgalloa@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor
Delgado Arenas Raul email: Rdelgadoa@ucvvirtual.edu.pe

.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Cristhian Jesus Gallo Alva.

Fecha y hora: 10/10/2024 Hora: 15:00:00.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 9. Base de datos

E	DEMOGRÁFICOS				CLIMA ORGANIZACIONAL													DESEMPEÑO DEL PERSONAL																											
	Género	Edad	Educación	Antigüedad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18						
1	1	2	3	3	4	5	3	3	3	1	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3				
2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	2					
3	1	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5						
4	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4				
5	1	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4				
6	1	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5						
7	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4				
8	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4				
9	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4					
10	2	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4					
11	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5				
12	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
13	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5				
14	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4				
15	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4			
16	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4				
17	1	2	2	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4			
18	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3			
19	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5		
20	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4			
21	1	2	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3				
22	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4			
23	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
24	1	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
25	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
26	1	1	1	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
27	1	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4		
28	1	2	2	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5		
29	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
30	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
31	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
32	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	
33	1	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	
34	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	
35	2	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	
36	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

Anexo 10. Otros resultados del estudio

A. Resultados demográficos

Tabla 8

Caracterización de la muestra

SEXO	f	%
Hombre	24	67%
Mujer	12	33%
Total	36	100%

EDAD	f	%
18-29 años	2	6%
30-39 años	12	33%
40-49 años	18	50%
Más de 50 años	4	11%
Total	36	100%

INSTRUCCIÓN	f	%
Básica inconclusa	2	6%
Básica concluida	10	28%
Superior técnica	18	50%
Superior universitaria	6	17%
Total	36	100%

ANTIGÜEDAD	f	%
Menos de 1 año	5	14%
De 1 a 2	9	25%
De 3 a 4	14	39%
Más de 5	8	22%
Total	36	100%

De acuerdo con la información, se conoció que el 67 % de los trabajadores son varones, superando la proporción de mujeres que laboran en la empresa (33 %); además, tienen entre 40 a 49 años de edad (50 %), con educación superior técnica (50 %) y laborando más de 3 años, pero aun no excediendo los cinco años de permanencia en la empresa.

B. Resultados descriptivos

i. Clima organizacional

Tabla 9

Nivel de la variable

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	16	44%
Alto	20	56%
Total	36	100

Tabla 10

Nivel de las dimensiones del CO

Dimensiones	Nivel	f	%
Estructura	Bajo	0	0%
	Regular	18	50%
	Alto	18	50%
Calidez	Bajo	0	0%
	Regular	14	39%
	Alto	22	61%
Apoyo	Bajo	0	0%
	Regular	27	75%
	Alto	9	25%
Identidad	Bajo	0	0%
	Regular	6	17%
	Alto	30	83%
Recompensas	Bajo	0	0%
	Regular	26	72%
	Alto	10	28%
	Total	36	100%

De acuerdo con las derivaciones, se conoció que se percibe un contexto organizativo de grado alto (56 %) y regular (474 %), evidenciando que existe un agradable entorno

para desarrollar las funciones. De igual forma, fueron valorados como alto los componentes de estructura (50 %), calidez (61 %), la identidad (83 %); en cambio, fueron apreciadas como regulares el apoyo (75 %) y las recompensas (72 %).

ii. Desempeño del personal

Tabla 11

Nivel de la variable

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	7	19%
Alto	29	81%
Total	36	100

Tabla 12

Nivel de las dimensiones del DL

Dimensiones	Nivel	f	%
Cumplimiento de objetivos	Bajo	0	0%
	Regular	7	19%
	Alto	29	81%
Calidad del trabajo	Bajo	0	0%
	Regular	5	14%
	Alto	31	86%
Colaboración en equipo	Bajo	0	0%
	Regular	8	22%
	Alto	28	78%
	Total	36	100%

Según lo observado, se vislumbró un desenvolvimiento de grado alto, según la opinión del 81 % de consultados. De igual forma, se vislumbraron sus componentes de cumplimiento de los propósitos del trabajo (81 %), la calidad del mismo (86 %), además de la colaboración en equipo (78 %).

C. Prueba de normalidad

Como los datos no sobrepasaron las 50 observaciones, fue menester trabajar con la prueba de Shapiro-Wilk, a fin de conocer la alineación de los datos. Donde se presta atención al grado de significación que alcancen los datos, si estos exceden el 0.05, se catalogan como disposición normal, siendo requerido ejecutar la prueba paramétrica de Pearson; pero si al menos un dato es inferior a 0.05, entonces se aplica el no paramétrico de Spearman. Esto se detalla subsiguientemente.

Tabla 13

Prueba de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,915	36	,009
Estructura	,915	36	,009
Calidez	,920	36	,012
Apoyo	,906	36	,005
Identidad	,907	36	,005
Recompensas	,937	36	,041
Desempeño del personal	,963	36	,272

Según la información, se divisa dispersión en las significaciones, siendo lo mínimo identificado un 0.005 y el máximo un 0.272; como no todos sobrepasan el 0.05, entonces no se cataloga como alineación normal. Entonces se aplicó la prueba de Spearman para la verificación de las conjeturas del estudio.