



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de
empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.**

AUTOR:

Perez De La Cruz, Jose Luis (orcid.org/0000-0003-1520-2302)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicada a los motores de mi vida quienes son Rodrigo Pérez y Josué Pérez, mis hijos adorados.

Agradecimiento

Quiero agradecer por todo su apoyo y comprensión a mi esposa Nancy Galarza y a mis padres Pepe Pérez y Rosa Faustina.

Agradecer también a mi tutor Mg. Arturo Zuñiga por su exigencia y por brindar sus enseñanzas.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. MÉTODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
Resultados descriptivos	18
Resultados inferenciales	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones	18
Tabla 2 Niveles de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	19
Tabla 3 Pruebas de normalidad de las variables	19
Tabla 4 Prueba de hipótesis general con Rho de Spearman	21
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica uno con Rho de Spearman	22
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica dos con Rho de Spearman	23

Resumen

La investigación que tiene el título de: “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022”. Esta tesis tuvo como intención principal el determinar la relación entre el clima organizacional como primera variable y el desempeño laboral como segunda variable en los trabajadores de empresas del sector automotriz. Se utilizaron como bases teóricas los modelos de clima organizacional y desempeño laboral según el autor consultado (Chiavenato, 2012). Como método general o universal se empleó el método científico y como métodos específicos el descriptivo correlacional, se trata de una investigación de tipo básica, con un alcance descriptivo – correlacional, el tipo de diseño es correlacional con corte transversal. Referente a la población se constituyó por la totalidad de personas que laboran en empresas del sector automotriz en venta y posventa de la ciudad de Huancayo, siendo que la muestra de estudio fue no probabilística dirigida conformada por 95 casos a los cuales se usó la técnica de la encuesta con dos escalas valorativas una para medir la percepción del clima organizacional como primera variable con 17 ítems y para medir la segunda variable contó con 17 ítems, ambas utilizando una escala de tipo Likert. En base a la utilización del estadístico no paramétrico inferencial Rho de Spearman se logró determinar a un nivel significativo que, la primera variable se relaciona en forma directa y moderada con el desempeño laboral de los trabajadores del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022, siendo que $Rho = 0.518$ y el nivel de significancia fue de 0.000.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, rendimiento de los empleados.

Abstract

The investigation that has the title of: "Organizational climate and work performance in the workers of companies of the automotive sector of the city of Huancayo, 2022". The main intention of this thesis was to determine the relationship between the organizational climate as the first variable and job performance as the second variable in workers of companies in the automotive sector. The models of organizational climate and work performance were used as theoretical bases according to the consulted author (Chiavenato, 2012). As a general or universal method, the scientific method was used and the descriptive correlational method as specific methods, it is a basic type of research, with a descriptive - correlational scope, the type of design is correlational with cross-section. Regarding the population, it was made up of all the people who work in companies in the automotive sector for sale and after-sales in the city of Huancayo, and the study sample was non-probabilistic directed, made up of 95 cases in which the technique of the survey with two evaluative scales, one to measure the perception of the organizational climate as the first variable with 17 items and to measure the second variable had 17 items, both using a Likert-type scale. Based on the use of the non-parametric inferential statistician Spearman's Rho, it was possible to determine at a significant level that the first variable is directly and moderately related to the job performance of workers in the automotive sector of the city of Huancayo in the year 2022, where $Rho = 0.518$ and the level of significance was 0.000.

Key word: organizational climate, job performance, employee performance.

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos las distintas empresas y organizaciones que cuentan con un clima organizacional óptimo y que además pueda ser agradable para sus colaboradores; están consideradas como las mejores empresas para poder trabajar y estas empresas cuentan con un desempeño laboral con un nivel alto por parte de sus colaboradores, además de tener el mejor clima para trabajar y poder desarrollarse laboralmente (Great Place To Work, 2021).

Esta investigación nace para identificar la importancia del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de diversa índole, sobre ello se llega a plantear que indudablemente son temas de gran interés para las empresas ya que el factor humano es el eje central de cualquier organización.

Frente a la realidad problemática identificada en todas partes del mundo entero; las formas de hacer las cosas y gestionar a las empresas evoluciona con el pasar de los años, la búsqueda de la competitividad empresarial y generación de valor para sus consumidores se han vuelto imprescindibles para que puedan mantenerse vigentes y estar un paso delante de la competencia. Es así que el empleado es el elemento clave de la empresa u organización, además de ser el mejor capital humano con el que puede contar la organización.

A nivel internacional, Wairimu (2014) sostiene que el fracaso o éxito de toda organización dependerá en gran medida del desempeño y/o rendimiento de sus colaboradores, lo cual tendrá un efecto negativo o tal vez positivo al rendimiento de la empresa en general.

Así también Thao y Huang (2010), señalan que en los últimos años las organizaciones de clase mundial han despertado en su consciencia la preocupación por la medición de sus colaboradores, ya que aquello que se puede medir se puede controlar y mejorar, es así que la medición es importante para encontrar formas de incrementar este desempeño y mantenerlo en los niveles más altos posibles, siendo así que este factor se ha convertido en una regla importante en cualquier organización que busque el éxito en mercados tan competitivos.

A nivel nacional, Szeinman (2015), experto en clima organizacional de Group Perú, considera que son escasas el número de las empresas en nuestro país que hayan dado un paso importante para fomentar un cambio radical en la mentalidad de los gerentes respecto al clima organizacional al menos en la última década. Así

mismo, considera que la satisfacción de los trabajadores y el valor económico de la empresa como tal radica en una adecuada gestión del clima organizacional, ello sin alejarse de indicadores que midan la calidad en el servicio, productividad, eficacia, eficiencia entre otros.

Dicho de esta forma existen estudios e investigaciones que consideran que el clima organizacional y el desempeño laboral, ambos son elementos que repercuten en el éxito y competitividad de las empresas, en ese sentido, un clima organizacional con un nivel alto no solo debe de entenderse como la sensación de bienestar que experimenta una persona en su trabajo o relacionarlo únicamente con la motivación, más sino el desarrollar lazos afectivos para con la organización, a lo que sumado el acompañamiento, puesta en acción de estrategias por parte de la empresa darán como resultado un excelente desempeño laboral (Szeinman, 2015). Para lograr un desempeño laboral de nivel alto por parte de los empleados, la empresa debe de tener muy en claro su direccionamiento estratégico y entender que el eje central de cualquier organización está constituido por las personas (talento humano).

Una mala gestión del clima organizacional podría tener como resultados que los colaboradores no lleguen a sentir identificación y compromiso para con la empresa, lo cual repercutiría negativamente en su desempeño laboral y por consiguiente de la empresa.

A todas las personas les gusta trabajar en un ambiente donde se respire un buen el clima organizacional donde les de tranquilidad y se sientan cómodos, ya que, de lo contrario, un clima laboral con un nivel bajo reducirá significativamente el rendimiento laboral del colaborador.

De acuerdo al artículo publicado por la empresa de reclutamiento Bumeran indica que un mal clima organizacional afecta en un porcentaje de 20% en la productividad en las organizaciones (Bumeran, 2018).

De acuerdo a la publicación del diario Gestión, indica según Aptitus en unos de sus artículos, un deficiente clima organizacional merma hasta en un 20% el rendimiento de los colaboradores, lo cual coincide y están alineados con el artículo publicado de Bumeran (Gestión, 2021).

En los últimos años algunas empresas están valorando y trabajando mucho en el clima organizacional, ya que para poder sobrevivir en un mercado que en la

actualidad es altamente competitivo, más aún que venimos superando poco a poco la pandemia es muy importante darle prioridad para mejorar el rendimiento en la empresa y garantizar para aquellos colaboradores que se esfuerzan en tener los mejores resultados, que puedan permanecer y seguir sumando a la empresa.

Un clima organizacional que tenga resultados positivos tiene efectos directo sobre la satisfacción de todos los colaboradores que impacta directamente a su desempeño.

A nivel regional Acevedo y Contreras (2021) manifestaban que el clima laboral está estrechamente relacionado a la satisfacción donde la persona labora, a su vez, esta satisfacción en el trabajo se vincula con el desempeño laboral, siendo que a una mayor satisfacción que parte de un clima laboral positivo superior será el desempeño de los colaboradores, por lo que es una preocupación vigente en la actualidad seguir estudiando estos temas con la finalidad de proponer mejoras al respecto para las organizaciones involucradas.

Frente a todo ello, el sector automotriz de venta y posventa en la ciudad de Huancayo no es ajena a esta realidad, por lo que resulta relevante medir la percepción de sus empleados para analizarla y evaluarla respecto al clima organizacional y desempeño laboral, siendo que estos resultados serán de gran utilidad para las empresas del sector automotriz de Huancayo.

Por tales motivos, la presente investigación desea examinar el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.

Por todo lo expuesto en los párrafos anteriores, se formuló el problema general y también los problemas específicos, siendo los siguientes:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022?

Referente a los problemas específicos, estos se plantearon en base a estas dimensiones de la variable desempeño laboral, es decir esfuerzo individual y desempeño en el puesto:

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el esfuerzo individual en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño en el puesto en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022?

Por otro lado, el estudio se justifica en base a lo mencionado por Hernández et al., (2014) quienes consideran que toda investigación se sustenta en razones que denoten el por qué y los propósitos que persigue en su realización, por tanto, se presenta a continuación la justificación de la investigación en base al autor en mención.

La justificación práctica es la que más destaca en esta investigación debido a que al identificar situaciones problemáticas que permitieron definir un problema real para el estudio, la finalidad de éste no solo se centrará en describir y relacionar las variables, más sino obtener, conclusiones, recomendaciones e incluso elaborar una propuesta que permita abordar el problema con el objetivo de solucionarla y por ende mejorar el clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.

Justificación teórica hace referencia a que la investigación permitirá dar a conocer el panorama actual de las variables de estudio bajo un ámbito organizacional específico, ello proporcionará las bases necesarias para revisar y confirmar si las teorías de clima laboral y desempeño laboral se cumplen en la práctica en organizaciones de diversos tipos y contextos diferentes. Respecto a los hallazgos y conclusiones a las que se arriben en la investigación serán de gran utilidad para todas las empresas de sector automotriz de la distinguida ciudad la incontrastable de Huancayo, ya que se formulará una propuesta que busque mejorar la realidad de las empresas respecto a las variables en mención y de esa forma aportar en la solución de las situaciones problemáticas previamente descritas.

Finalmente, por parte de la justificación metodológica, esta utilizará el método general de investigación científico con la finalidad de dotar a dicho procedimiento de rigurosidad y confiabilidad desde la perspectiva cuantitativa, así mismo, se identificarán instrumentos de investigación utilizados por estudios anteriores a este, la finalidad es actualizar dichos instrumentos y hasta cierto grado mejorarlos en términos de constructo y eficacia, esto supondrá un gran aporte a la

comunidad científica y para otras investigaciones que giren en torno a las variables de investigación.

Las hipótesis que orientarán la investigación se dividen en general (la primera) y específicas (las dos segundas), tal y como se aprecia a continuación:

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.

Hipótesis específicas

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el esfuerzo individual en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño en el puesto en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.

El objetivo general de la investigación quedó definido en función al verbo en infinitivo determinar, siendo el resultado el siguiente:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.

Respecto a los objetivos específicos planteados en la investigación estos también se redactaron en función a las dimensiones de la variable de desempeño laboral como componentes:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el esfuerzo individual en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño en el puesto en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron algunos trabajos e investigaciones previas para formar parte del marco referencial y que servirán como guía para la presente investigación, siendo las siguientes:

López (2021) en Guayaquil se planteó como propósito establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de tipo administrativo de una universidad. La investigación ha sido de tipo básica no experimental transversal con diseño correlacional en la que se utilizó la técnica de la encuesta y también se diseñó un cuestionario paramétrico conformado por 30 preguntas, la cual se aplicó a una muestra de 51 colaboradores en total. El cuestionario fue único y se utilizó para medir ambas variables de investigación en base a una escala de tipo Likert. Entre las conclusiones más importantes arribadas por la investigadora se halló que hay una relación positiva entre las variables investigadas a un nivel moderado Rho de Spearman = 0.581, lo que implica que si una de las variables se incrementa en nivel la otra también lo hará. Para colaborar con la mejora en los aspectos estudiados elaboró una propuesta para la mejora de estos es la universidad que se realizó el estudio. Como se puede apreciar en la investigación el autor justamente toca las dos variables que tienen gran valor teórico para la investigación.

Corradi (2020) en Argentina en su tesis realizada sobre “cultura organizacional y clima laboral como factores claves en el desempeño de personal en un comando de brigada de montaña”, participaron distintos trabajadores como personal civil profesional, personal técnico y personal oficinista como por ejemplo trabajadores informáticos, trabajadores que realizan diseños gráficos, plomeros, trabajadores como abogados, peluqueros, secretariado, etc. Todos estos trabajadores participan en funciones internas las cuales sirven como apoyo al cumplimiento de los objetivos del Ejército Argentino, la cual es la defensa nacional. En las funciones del día a día puede haber en ocasiones algunas complicaciones. Cuando esto llega a suceder, suele afectar al normal desempeño y a la eficiencia de todos los trabajadores, esto genera un ambiente y clima laboral bastante tenso y se vuelve burocrático donde las distintas funciones realizadas se tienden a volver imprecisas. Finalmente se llega a la siguiente conclusión, que la colaboración de

todo el personal que labora en esta institución se podrían realizar grandes cambios en relación a su ambiente laboral.

Santamaría (2020) desarrollo un proyecto de investigación en el que tuvo como objetivo determinar la incidencia de las dimensiones que componen a la variable clima organizacional en la variable desempeño laboral en una empresa. Es investigación tiene características de ser básica, descriptivo correlacional de corte transeccional con un enfoque mixto. Se diseñó un cuestionario de encuesta con 32 ítems con 4 posibles alternativas bajo la utilización de la escala de Likert y se aplicó a la totalidad de colaboradores de la empresa (106 personas) por lo que se realizó un censo. Entre la conclusión principal se encontró que las dimensiones del clima organizacional se relacionan significativamente con la variable desempeño laboral al obtenerse el nivel de significancia menor a 0.05 con el estadístico Rho de Spearman de 0.886. Entre los resultados más importantes se propuso un plan de acción y mejoras inmediatas con la finalidad de mejorar los niveles de dichas variables mencionadas.

Palomino y Peña (2016) Colombia en su tesis se planteó como propósito primordial analizar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una organización, siendo que fue una investigación de tipo básica y no experimental, el autor propuso un diseño correlacional con corte transeccional. El autor utiliza la técnica de la encuesta y su instrumento denominado cuestionario de preguntas, se contó con una muestra de 49 colaboradores. Entre las conclusiones más relevantes se determinó que las variables de estudio se relacionan directa y significativamente entre sí $R \text{ Pearson} = 0.687$ y nivel de significancia menor a 0.05. Entre los resultados más importantes se recomendó que deberían de practicarse en forma más constante actividades sociales y deportivas entre todos los empleados ya que ello generara un clima organizacional positivo y sano basado en compañerismo y amistad.

Calderón et al. (2017) Ecuador en su investigación se planteó como objetivo primordial determinar la influencia entre el clima laboral y el desempeño de los docentes una institución educativa mencionada. El enfoque de investigación fue de tipo mixto bajo el diseño exploratorio y descriptivo. Respecto a la muestra de estudio estuvo conformada por 60 profesores que laboraban en la escuela. Se utilizó el un cuestionario de encuesta conformado por 63 ítems en escala de Likert,

así también se aplicó entrevistas. En cuanto a las conclusiones más relevantes se determinó que los docentes tienen sus necesidades laborales atendidas por parte de la institución, sin embargo, existen deficiencias en términos de comunicación con las autoridades, lo que hace que el clima laboral no sea positivo en forma totalitaria. Por otro lado, se obtuvo que el desempeño laboral está influenciado por las dimensiones como las habilidades, oportunidades para realizarse, aceptación del rol y la motivación. Finalmente se demostró que el clima laboral influye positivamente en el desempeño de los docentes, por lo que se propusieron alternativas de mejora.

Quispe (2015) en su investigación se planteó realizar la de identificación de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en una municipalidad. Este estudio fue bajo la perspectiva cuantitativa de alcance correlacional no experimental. La población se conformó por 64 colaboradores a los cuales se les aplicó el cuestionario de encuesta para medir ambas variables de estudio. Las conclusiones finales que se determinó mediante la investigación, evidenciaron que los trabajadores de la municipalidad terminan alcanzando un desempeño regular. Considerando el objetivo principal categóricamente se confirma que hay una relación significativa entre las variables con un valor de $Rho = 0.743$ (CI correlación alta)

Cárdenas y Condori (2017) Arequipa en su tesis realizada se planteó como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral de las trabajadoras de un hospital. Esta investigación fue de tipo básico, con alcance descriptivo – correlacional, bajo un corte transeccional, con diseño correlacional. La muestra de la investigación se conformó por 84 enfermeras y para el acopio de datos necesarios se utilizó la técnica de la encuesta y entrevista acompañados de sus respectivos instrumentos de investigación. Respecto a los resultados más relevantes se determinó que dichas variables del estudio se relacionaban significativamente dado que el resultado fue de 0,004 que es mucho menor a $p=0.05$, así también se concluyó que a una mejora en el clima organizacional ello repercutirá también en forma positiva en la calidad de vida en su área labora de las trabajadoras en salud.

Basauri et al., (2021) Lima desarrollo su tesis con el objetivo de estudiar el clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de

la generación de una empresa. Esta investigación tuvo un enfoque mixto. Para la investigación se utilizó dos instrumentos los cuales fueron diseñados para medir estad dos variables, se pudo aplicar a un total de 68 trabajadores indistintamente de varones y mujeres las cuales laboran en la organización NUMAY S.A. además se consideró en un rango de edades que bordea los 18 y 35, que se denomina como la generación Y. Todos estos trabajadores se realizó una evaluación de dos encuestas; una que mide la primera variable y otra encuesta que mide la segunda variable. Finalmente se puede demostrar que existe una relación entre en las dos variables en la organización NUMAY S.A., que se demuestra usando la correlación de Pearson.

Por otro lado tenemos a Torres et al. (2015) Puno en su tesis planteó el objetivo de determinar el nivel de correlación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones del sector de educación que fueron materia de análisis. La investigación es de tipo básica, de diseño correlacional no experimental. El método que se ha usado es el método general científico, para el cálculo de la muestra se hizo en forma probabilística estratificada tuvo una muestra de 133 colaboradores. El resultado de esta investigación deja como principal conclusión que existe relación positiva a un nivel fuerte entre ambas variables con $r=0.828$ y nivel de significancia $t=16.90$ por lo que se pudo afirmar que de darse una mejora en una de las variables la otra también se verá beneficiada.

Montoya (2016) en su investigación de maestría se planteó, determinar la relación de la variables que fueron el clima organizacional y la evaluación del desempeño. Para este cálculo del primero se usó un famoso cuestionario, dicho instrumento es el de Litwin & Stringer, diseñado allá en los años en 1968 y que aun esta vigente. Tambien se utilizaron técnicas cuantitativas y cualitativas por el tipo de estudio que se tenia, aplicados a un total de (54) de los colaboradores, en empresa del sector de turismo PTS Perú. De igual manera para medir el desempeño laboral de esta empresa del sector servicios turisticos, se elaboró un cuestionario, que tiene 21 ítems todos ellos basado en 6 dimensiones. Una vez finalizado, los resultados optenidos y que resaltaron fue señal de que existe una relación directa con un coeficiente de correlación igual a 0.657 entre la primera variable con la segunda variable de estudio, tambien se pudo apreciar el nivel de significancia de 0.022. Así también se halló una relación entre la primera dimensión

con el la segunda dimensión (variables) siendo los resultados 0.524, 0.475, 0.629, 0.484, 0.652, 0.562, 0.613, 0.501 siendo todas significativas a un valor menor a 0.05.

Una vez hecha la revisión de la literatura se pudo identificar modelos teóricos en las cuales se sustentan las variables de estudio, constituyéndose estas como el marco conceptual y teórico.

La fundamentación teórica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios realizados por Lewin (1988) para quien “el comportamiento de las personas en el trabajo no va a depender solamente de sus características de cada uno, sino también dependerá de la forma en que el trabajador pueda sentir su clima de trabajo y los componentes de la empresa”.

El clima organizacional positivo es análisis y praxis de las habilidades mentales de las personas que desenvuelven dentro de una empresa, que se miden,

Son medibles ejercitables y administran adecuadamente con el objetivo de mejorar el rendimiento en esa área. (Luthans, 2008).

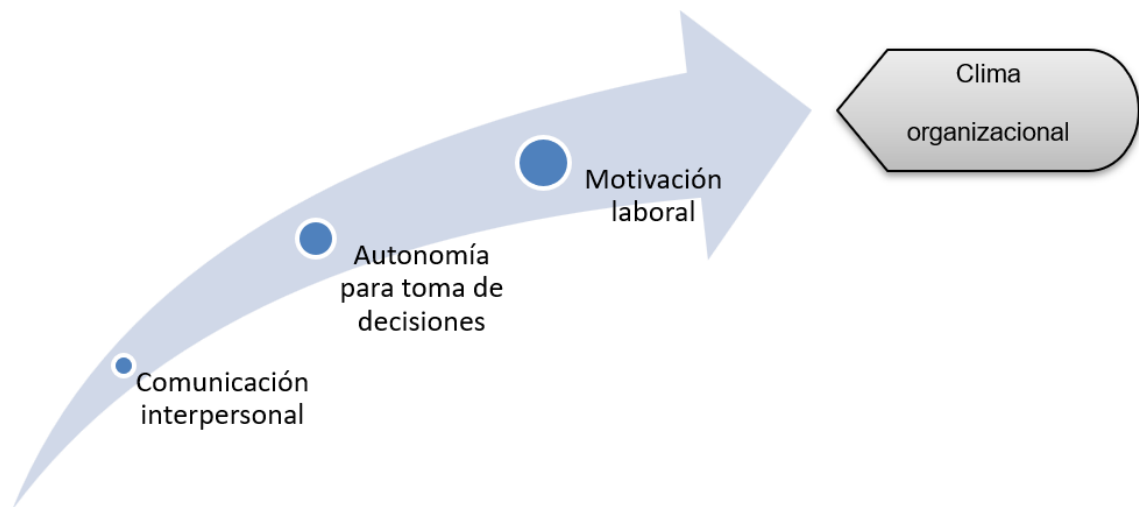
Chiavenato (2012) refiere que el clima organizacional está referido al ambiente interno de las organizaciones, es el sentimiento transmitido por el ambiente laboral, por tanto la comunicación interpersonal, la forma en la que se tratan entre sí, la individualidad para tomar ciertas decisiones, y la motivación laboral que reciben por sus superiores, brindarán el escenario adecuado para la existencia de un clima organizacional positivo que el empleado sienta que sus necesidades de seguridad y confianza en el trabajo son satisfechas en forma correcta por la organización.

Del planteamiento que se ha presentado sobre los conceptos del término clima organizacional, se puede decir que esta variable hace referencia al ambiente o lugar en el cual se presta el servicio dentro de la organización. Este ambiente o lugar de trabajo influye en forma directa en conducta y también en el comportamiento de los trabajadores. De esta manera, se puede decir que el clima organizacional es una especie de reflejo de la tan profunda cultura organizacional existente.

Se utilizará el modelo teórico de Idalberto Chiavenato para abordar esta variable, cabe destacar que al no hallar la representación gráfica del modelo propuesto por el autor, se procedió a construir uno.

Figura 1

Modelo de clima organizacional



Nota. Modelo de clima organizacional de I. Chiavenato, 2012. Elaboración propia.

Este modelo sostiene que la variable clima organizacional se compone de tres dimensiones, siendo:

Dimensión uno: Comunicación interpersonal.

Dimensión dos: Autonomía para toma de decisiones.

Dimensión tres: Motivación laboral.

Por su parte, la fundamentación teórica para la variable desempeño laboral proviene de un gurú de la ciencia de la administración como es Chiavenato (2012) quien teoriza el desempeño laboral, como el comportamiento de un empleado en su puesto de trabajo, siendo este desempeño situacional, es decir, variará de persona a persona y a su vez, se ve influido por diversos factores condicionantes, siendo estos factores el valor que le da el individuo a las recompensas, por lo tanto la percepción de que estas últimas están estrechamente ligadas a su esfuerzo personal, por tanto existe una relación de dependencia de tipo costo-beneficio, siendo también que el esfuerzo individual dependerá de las capacidades del empleado y sus percepciones de las funciones que realizará en el puesto, en consecuencia el desempeño laboral se ve influenciado por las variables mencionadas.

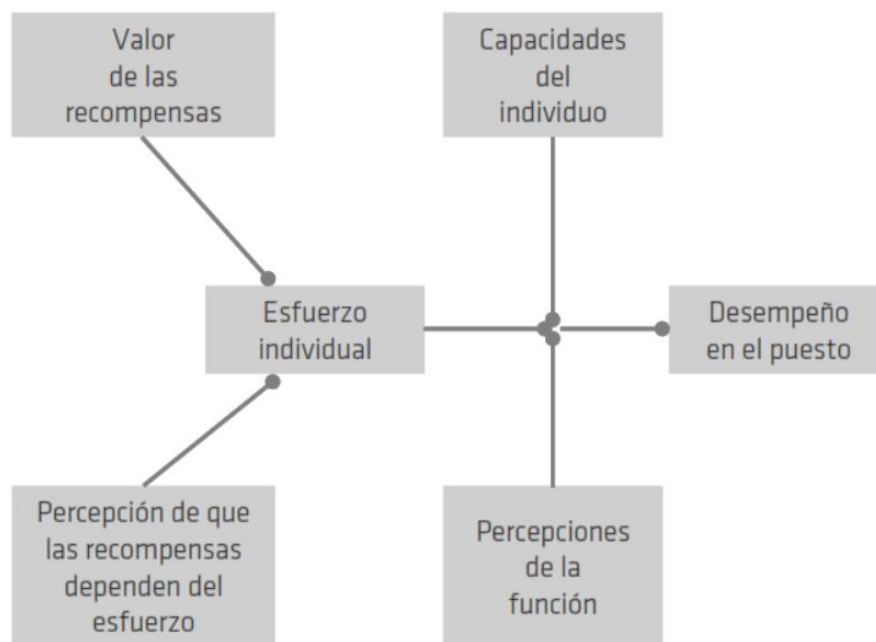
Bittel (2000) refiere que el desempeño laboral es afectado mayoritariamente por las expectativas del trabajador sobre sus quehaceres en el trabajo.

Ghiselli (1998) menciona que el desempeño laboral tiene influencia de cuatro factores diferentes, siendo estos: habilidades y sesgos individuales; motivación, aceptación del rol y claridad; La importancia del siguiente enfoque está basado en que el hecho que el desempeño del colaborador va de la mano con las aptitudes y actitudes que estos puedan tener en base a las metas que se pretenden alcanzar, a lo que se suman las políticas, normas, la misión y visión de la empresa.

En base a la teoría revisada se utilizará la teoría de desempeño laboral de Idalberto Chiavenato.

Figura 2

Modelo de desempeño laboral



Nota. Modelo de desempeño laboral. Referenciado de “Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones” por I. Chiavenato, 2012, p. 203. Copyright McGraw Hill.

Este modelo teórico para el desempeño laboral, considera que dicha variable tiene una composición de dos dimensiones, siendo estas:

Dimensión 1: Esfuerzo

Dimensión 2: Desempeño en el puesto.

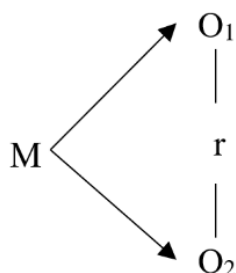
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica o pura ya que parte de la revisión de un marco teórico siendo que permanece en él, así también, este tipo de investigaciones no realiza contraste de tipo práctico dado que su propósito es ampliar el conocimiento científico acerca de un tema en concreto (Chenet y Oseda, 2012).

En cuanto al nivel del estudio tuvo un alcance correlacional, a lo que Chenet y Oseda (2012) consideran que este tipo de investigaciones persiguen el propósito de determinar una relación no causal entre 2 o más variables, siendo que en primera instancia se medirán cada una de las variables para posteriormente someterlas a pruebas de hipótesis de tipo correlacionales.

Finalmente, respecto al diseño de la investigación los autores citados en líneas anteriores indican que la forma de planificar y ejecutar una investigación responde al diseño, por lo que la investigación poseerá un diseño no experimental correlacional, el cual es uno de los más utilizados en ciencias sociales, que busca determinar el grado de relación entre 2 o más variables pertenecientes a una muestra de investigación o evento que puede ser sometido a observación. A esto se le denomina correlación simple cuyo esquema o representación es el siguiente:



Donde:

O₁ = Clima organizacional

O₂ = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

M = Muestra (95 trabajadores de empresas del sector automotriz)

Es importante destacar que la investigación tendrá un corte transeccional por lo que los instrumentos de investigación se aplicarán por única vez en un solo momento en la muestra de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

La primera variable se denomina clima organizacional, de acuerdo a Chiavenato (2012) menciona que el clima organizacional lo posee cualquier organización y se basa en el ambiente interno que se vive y percibe en él., por tanto, es un sentimiento que se transmite en los empleados durante su estadía en su centro de labores y desempeño de funciones. Así mismo, se conforma por la comunicación interpersonal, la autonomía para la toma de decisiones, y la motivación laboral que reciben los empleados.

La segunda variable se denomina desempeño laboral, de acuerdo a Chiavenato (2012) considera que los comportamientos de los empleados en su puesto laboral presentan el clima laboral, estos comportamientos son situacionales siendo que varían de una persona a otra por la complejidad de cada una de ellas, así mismo dependerá de factores diversos como: el esfuerzo individual que está relacionado directamente con el valor de las recompensas y la percepción de que la recompensa depende del esfuerzo que el empleado le imprima a su trabajo, así también se tiene al desempeño en el puesto que se relaciona a las capacidades del individuo para realizar sus funciones y la percepción de las funciones.

Se presenta la tabla de operacionalización de variables en el Anexo N° 02 para más detalles respecto a las dimensiones e indicadores que las conforman.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: para Hernández et al. (2018) la población se conforma por la totalidad de sujetos o elementos que poseen características análogas o similares dentro del contexto en el cual se presenta una o más situaciones problemáticas. Dicho de otra manera, viene a ser la totalidad de casos del fenómeno a estudiar, donde los casos que conformar la población presentan una característica en común que deriva de una situación problemática a estudiar, de ella se obtendrán datos e información para la investigación. Es la población se conforma por todos los trabajadores de la empresa.

Muestra: Hernández et al. (2018) consideran que una muestra representa un subgrupo que pertenece a la población definida, siendo su finalidad reducir costos y recursos para la investigación ya que ésta es representativa. Por tanto, al

estar definida claramente el tamaño de la población se hará un muestreo dirigido o intencional en función al acceso y cercanía con las personas que son parte del sector automotriz, siendo estas un total de 95 casos.

Unidad de análisis: en cuanto a la unidad de análisis, Hernández et al. (2018) manifiestan que son aquellos elementos que componen la muestra, pudiendo ser estos, objetos, personas, empresas, etc., por tanto, la unidad de análisis para este estudio queda definida por cada trabajador que compone la muestra que es parte del sector automotriz de la ciudad de Huancayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: se utilizó la encuesta, al respecto Grasso (2006) considera que representa un procedimiento de exploración de algún tema en particular, del cual se obtiene información, respecto a un amplio número de personas por ser su aplicación muy práctica y rápida. Por ende, se eligió esta técnica para el estudio de las variables que enmarcan esta investigación y así obtener información referida a las opiniones, percepciones y actitudes del personal de diversas empresas del sector automotriz de la ciudad.

Instrumentos: para Hernández y Mendoza (2018) los instrumentos representan un recurso utilizado para realizar una medición de las variables del estudio, así mismo, su propósito es el acopio de información y/o datos respecto al tema investigado. Por ello, se decidió que se utilizará en esta investigación dos instrumentos en escala de Likert denominados escalas de valoración, dado que se tienen enunciados mas no preguntas como si lo tendría en un cuestionario. Por lo expuesto, el primer instrumento utilizado lleva por título “escala valorativa de clima organizacional” conformado por 17 ítems, complementario a ello se tiene el segundo instrumento denominado “escala valorativa de desempeño laboral” cuyo número de ítems asciende a 17, ambos instrumentos están basados en los modelos teóricos que sustentan las variables de investigación planteados por Idalberto Chiavenato (Ver Anexo 3).

Validez: uno de los métodos para validar el contenido del instrumento de recolección de información es través de las opiniones o juicio de expertos, los cuales buscan asegurarse de la representatividad lograda por el instrumento en relación al dominio de las dimensiones consignadas en él (Hernández & Mendoza,

2018). Por lo mencionado, la valides fue sometida a la opinión de cinco expertos en clima organizacional y desempeño laboral.

Se hizo revisar los instrumentos a 5 expertos los cuales han procedido a la verificación y correcciones correspondientes, siendo en todos los casos la estimación cualitativa como aplicable (Ver Anexo 4).

Confiabilidad: al respecto, Hernández & Mendoza (2018) la confiabilidad se ve representada por el grado de obtener resultados iguales tras la aplicación de un mismo instrumento en varias ocasiones en la misma unidad de análisis. Para los instrumentos que poseen una escala de tipo Likert y que parten de una investigación social existe el coeficiente fiabilidad de consistencia interna conocido como Alfa de Cronbach que calcula lo confiable o fiable de las respuestas recabadas a través de los ítems de un instrumento medido por una escala demostrando así el grado de consistencia de las respuestas obtenidas respecto al tema estudiado.

Por lo expuesto, se presenta el análisis realizado para determinar la confiabilidad de los instrumentos en base a la utilización del paquete estadístico denominado SPSS 26 con una parte de la muestra (30 casos), siendo que se aplicó ambos instrumentos de investigación en forma aleatoria a modo de encuesta piloto (Ver Anexo 5).

3.5. Procedimientos

Se consideró las siguientes etapas: 1) Identificación y autorización de la población en la cual se estudiará el problema. 2) se identificaron los instrumentos a utilizar. 3) Se coordinó con el personal de diversas empresas del sector automotriz de Huancayo para fijar una fecha para que estén disponibles para responder los instrumentos. 4) Se procesó la información en el software estadístico SPSS Ver. 26. 5) Se obtendrán tablas y figuras. 6) Se realizó las pruebas de hipótesis correlacionales. 7) Se discutió los resultados, redactarán conclusiones y sus respectivas recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Primeramente, se procedió a describir cada una de las variables en función a la data recabada con los instrumentos de investigación, así mismo los ítems de los cuestionarios se unificarán por dimensiones, se utilizó la estadística descriptiva para construir tablas y figuras para las dimensiones y variables de la investigación, posterior a ello se utilizará el estadígrafo inferencial denominado Rho de Spearman para realizar las pruebas de hipótesis estadísticas para así demostrar la existencia de relación entre las variables y dimensiones además de su nivel de significancia. Para todo lo mencionado se utilizó el software SPSS versión 26.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó respetando los principios que rigen la ética tanto para el investigador, empresa investigada y la universidad, siendo que en todo momento la información recabada, analizada y considerada en esta investigación por el autor es totalmente verídica sin modificación o alteración alguna, por otro lado, serán las empresas y trabajadores del sector automotriz quienes se beneficien de los hallazgos logrados a través del acopio de data a través de los instrumentos respectivos con la finalidad de mejorar su gestión en términos de clima organizacional y desempeño laboral, de la misma manera, mencionar que cualquier procedimiento realizado en este estudio se rige y alinea al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César vallejo.

Finalmente, destacar que aquellas, teorías, modelos, conceptos o cualquier otro material que no es de autoría del investigador han sido citados y referenciados acorde a las normas APA de 7ma edición evitando así en el futuro posibles conflictos por plagio.

Por lo expuesto, el investigador queda a disposición de la universidad y las autoridades correspondientes para la validación del contenido aquí presentando.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Se presenta a continuación las tablas de frecuencia que representan a la información demográfica y los niveles de medición obtenidos para las dimensiones y variables de la investigación.

Tabla 1

Niveles de la variable clima organizacional y sus dimensiones

Dimensiones y variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación interpersonal	0	0.00	7	7.40	88	92.60	95	100.00
Autonomía para toma de decisiones	0	0.00	7	7.40	88	92.60	95	100.00
Motivación laboral	1	1.10	14	14.70	80	84.20	95	100.00
Clima organizacional	0	0.00	13	13.70	82	86.30	95	100.00

Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26, se observan las dimensiones en las tres primeras filas y a la variable en la cuarta.

Interpretación

La tabla 1 se puede observar que un 92% calificaron a la dimensión comunicación interpersonal en un nivel alto y un 7.40% calificaron en un nivel medio.

Para la dimensión autonomía para la toma de decisiones un 92% califica en un nivel alto y un 7.40% califica en un nivel medio.

Para la dimensión motivación laboral un 84.20% califica en un nivel alto, un 14.70% califica en un nivel medio y un 1.10% califica en un nivel bajo.

Finalmente se puede observar que para la variable clima organizacional un 86.30% califica en un nivel alto y un 13.70% califica en un nivel medio

Tabla 2*Niveles de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

Dimensiones y variable	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Esfuerzo individual	2	2.10	31	32.60	62	65.30	95	100.00
Desempeño en el puesto	1	1.10	8	8.40	86	90.50	95	100.00
Desempeño laboral	1	1.10	17	17.80	77	81.10	95	100.00

Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26, se observan las dimensiones en las dos primeras filas y a la variable en la tercera.

Interpretación

La tabla 2 muestra que un 65.30% calificaron a la dimensión esfuerzo individual en un nivel alto, un 32.60% calificaron en un nivel medio y un 2.10% calificaron en un nivel bajo.

Para la dimensión desempeño en el puesto un 90.50% calificaron en un nivel alto, un 8.40% calificaron en un nivel medio y un 1.10% calificaron en un nivel bajo.

Finalmente se puede observar que para la variable desempeño laboral un 81.10% califica en un nivel alto, un 17.80% califica en un nivel medio y un 1.10% califica en un nivel bajo.

Resultados inferenciales

Para proceder con la aplicación de la estadística inferencial respecto a las pruebas de hipótesis estadísticas, en primera instancia se realizó la prueba de normalidad de los datos de la muestra para determinar el estadígrafo de correlación más pertinente para determinar la correlación entre las variables de estudio, el resultado se presenta a continuación.

Tabla 3*Pruebas de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,101	95	,018
Desempeño laboral	,084	95	,047

Nota. Las pruebas se hicieron con el paquete estadístico SPSS v.26. Los niveles de significancia a utilizar fueron los del estadígrafo Kolmogorov - Smirnov dado que la muestra fue mayor a 50 casos.

Interpretación

Se puede observar que el nivel de significancia obtenido en el estadígrafo Kolmogorov-Smirnov para la variable de Clima organizacional es de 0.018, esto implica que al ser menor a $p=0.05$ la muestra no posee una distribución normal. De la misma forma, se obtuvo el valor de 0.047 como significancia para la variable de desempeño laboral, el cual es menor a $p=0.05$, lo que se traduce en que la muestra para la variable en mención también posee una distribución no normal. Finalmente, este implicaría que al no poseer una distribución normal, se deberá de emplear el coeficiente de correlación denominado Rho de Spearman para realizar las pruebas de hipótesis estadísticas necesarias.

De la misma forma, según Hernández y Mendoza (2018), para variables ordinales que fueron medidas con escalas corresponde utilizar pruebas no paramétricas como Rho de Spearman.

Contraste de hipótesis general

Las hipótesis estadísticas planteadas son las siguientes:

H_0 : El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.

H_1 : El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.

En base a ello, se tiene como referencia para la toma de la decisión estadística que:

Cuando el $P \text{ Value} \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y por ende, se acepta la hipótesis del investigador (o alterna).

Tabla 4*Prueba de hipótesis general con Rho de Spearman*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,518**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	95

Nota. El nivel de significancia utilizado por el software estadístico IBM SPSS v. 26 fue de 0.01 (bilateral), lo cual supone un nivel más riguroso de significancia comparado a 0.05.

Interpretación

En la tabla 4 se aprecia que los niveles de significancia obtenidos para las variables de estudio fueron de 0.000 lo cual al ser menor que 0.05 significa que existe relación a un nivel significativo entre ambas variables. Así también, se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.518, esto se interpreta como una correlación positiva (directa) moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Frente a todo lo expuesto, se puede deducir entonces que si el nivel de la variable clima organizacional se incrementara también se incrementaría el nivel de la variable desempeño laboral y viceversa por estar directamente relacionadas.

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta que:

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.

Contraste de hipótesis específica uno

Se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas para este caso, siendo:

H₀: El clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con el esfuerzo individual en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.

H₁: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el esfuerzo individual en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.

Tabla 5*Prueba de hipótesis específica uno con Rho de Spearman*

			Clima organizacional	Esfuerzo individual
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95

Nota. El nivel de significancia utilizado por el software estadístico IBM SPSS v. 26 fue de 0.01 (bilateral), lo cual supone un nivel más riguroso de significancia comparado a 0.05.

Interpretación

En la tabla 5 se puede observar que el nivel de significancia obtenido para la variable y dimensión en cuestión fueron de 0.000 en ambos casos, este valor es por mucho inferior a 0.05 lo que implica que existe relación a un nivel significativo entre la variable y dimensión. De la misma manera, se evidencia también que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.548, esto se traduce en que existe una relación positiva (directa) moderada entre el clima organizacional y el esfuerzo individual. Con todo ello, se puede afirmar entonces que si el nivel de la variable clima organizacional se incrementara también se incrementaría el nivel de la dimensión esfuerzo individual y viceversa por estar directamente relacionadas.

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta que:

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el esfuerzo individual de los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.

Tabla 6*Prueba de hipótesis específica dos con Rho de Spearman*

			Clima organizacional	Desempeño en el puesto
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95

Nota. El nivel de significancia utilizado por el software estadístico IBM SPSS v. 26 fue de 0.01 (bilateral), lo cual supone un nivel más riguroso de significancia comparado a 0.05.

Interpretación

En la tabla 6 se puede observar que el nivel de significancia que se obtuvo para la variable y dimensión fue de 0.000 en ambos casos, este valor es por mucho inferior a 0.05 lo que implica que existe relación a un nivel significativo entre la variable y dimensión. Así mismo, se observa que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.408, esto se traduce en que existe una relación positiva (directa) moderada entre el clima organizacional y el desempeño en el puesto. Con todo lo mencionado, se puede afirmar entonces que si el nivel de la variable clima organizacional se incrementara también se incrementaría el nivel de la dimensión desempeño en el puesto y viceversa por estar directamente relacionadas.

Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y acepta que:

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño en el puesto de los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.

V. DISCUSIÓN

En los siguientes párrafos se presentará la discusión de resultados que implicó el contraste entre las bases teóricas, el marco referencial y los resultados a los que se arribaron en esta investigación, cabe destacar que en cada caso, existe un alto grado de convergencia entre los resultados provenientes de las diferentes investigaciones realizadas, siendo los siguientes:

En la correlación clima y desempeño laboral se encontró una correlación significativa de 0.000 a la que a su vez su nivel es positiva moderada con un valor de Rho de Spearman de 0.518, en contraste en el marco teórico se citó a Chiavenato (2012) quien consideraba que el clima organizacional es el ambiente que se genera internamente dentro de una organización, así mismo, el mismo autor sostenía que el desempeño laboral es el comportamiento del empleado durante su estadía en la organización, siendo que este desempeño es situacional, en base a ello, el autor sostenía que el desempeño dependerá del clima organizacional y de la idea que tiene el trabajador, esto no hace más que afirmar los resultados obtenidos en la presente investigación al determinar la relación entre las variables.

Por otra parte, Lopez (2021) en su investigación logró demostrar la existencia de una correlación para las variables de clima organizacional y desempeño laboral en forma significativa con 0.000 a un nivel positivo moderado con 0.581, así lo demostró también Santamaría (2020) en su investigación obtuvo

una correlación significativa demostrado a través del estadígrafo Rho de Spearman de 0.886 lo que implica una correlación positiva alta a un nivel significativo de 0.000.

También se ha coincidido con Palomino (2016) en su investigación obtuvo una R de Pearson de 0.687 y un nivel de significancia menor a 0.05 traduciendo esto en la existencia de una correlación significativa a un nivel positivo moderado entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

De la misma forma, Santamaría (2020) obtuvo una correlación directa y/o positiva alta con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman de valor 0.886 para demostrar la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral a un nivel significativo menor a 0.05.

Del mismo modo, se menciona que los resultados obtenidos por Quispe (2015) en su investigación clima y desempeño laboral siendo que la significancia fue menor a 0.05 y la correlación positiva alta de 0.743.

En la primera hipótesis específica de la investigación se obtuvo un puntaje significativo de 0.000 y una correlación de 0.548 a través del estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman, siendo que este valor se interpreta como relación positiva moderada, es así que se coincide con las bases teóricas empleadas dado que según Chiavenato (2012), el clima organizacional se ve influenciado por dimensiones a nivel personal de parte de los trabajadores de cualquier organización, así mismo, el mismo autor propone que el desempeño laboral posee dentro de sí al componente denominado esfuerzo individual, que son resultado de la percepción que posee el trabajador o individuo que es parte de la organización, es así que se confirma una relación entre la variable y la dimensión citada a un nivel teórico.

Por otro lado, se coincidió con Montoya (2016) con un valor de 0.475 siendo significativa dado que el p valor obtenido fue menor a 0.05.

Por su parte, Santamaría (2020) en su investigación denominada como: "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.", que tuvo un diseño correlacional, además de encontrar una correlación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral, obtuvo que las dimensiones del clima organizacional se relacionan en forma directa y moderada con las dimensiones del desempeño laboral obteniéndose los siguientes valores de correlación 0.683, 0.502, 0.605, 0.493, y 0.611, todas a un nivel significativo equivalente a 0.000.

La segunda hipótesis planteada sostenida los resultados arrojaron que la relación se da en forma directa y moderada dado el valor de Rho de Spearman de 0.408 y el nivel de significancia cercano a 0.000. Al respecto se citó en el marco teórico a Chiavenato (2012) quien refería que el clima organizacional se compone por la autonomía para la toma de decisiones como factor relevante para el logro de resultados organizacionales y por ende un clima organizacional positivo, es así que esta variable se relaciona con la segunda dimensión del desempeño laboral que es desempeño en el puesto, ya que no se puede tener un desempeño óptimo en el puesto de trabajo si no se cuenta con cierto grado de autonomía para la toma de

decisiones, de lo contrario el desempeño estaría supeditado a autoridad de los superiores dificultando el trabajo a un nivel óptimo.

Por otra parte, se citó en el marco de referencia a Montoya (2016) que según su investigación titulada “Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS-Perú 2015” buscó una relación entre las variables de clima organizacional y desempeño del personal, siendo que llegó al resultado de que la variable clima organizacional se relaciona en forma directa y moderada con las dimensiones que componen al desempeño laboral con valores de 0.524, 0.475, 0.629, 0.484, 0.652, 0.562, 0.613, 0.501 en todos los casos representan relaciones significativas dado que su significancia es inferior a 0.05.

De a misma manera se coincidió con los resultados a los que llegaron Torres et al. (2015) en su investigación que se demostró la existencia de relaciones entre las dimensiones de la variable de clima organizacional y la variable de desempeño laboral, siendo que existe relación directa y significativa con valores de 9.41, 11.91, 13.29, 16.99 y 9.43.

Por otra parte, se citó a Calderón et al. (2017) en sus los resultados que indican que la variable de clima laboral influye en el desempeño laboral dado que, las dimensiones como habilidades, claridad y aceptación del rol, oportunidades para realizarse y motivación influyen en ella. De esta forma se coincide con lo hallado en la presente investigación en la que se sostiene que la motivación laboral como dimensión que mide el clima organizacional se relaciona con la variable desempeño laboral en forma directa moderada a un nivel significativo, esto no hace más que confirmar que sin importar el diseño de la investigación las variables y dimensiones se ven relacionadas o influenciadas de alguna manera entre sí.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación directa y significativa a nivel moderado entre las variables de investigación que fueron clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.
2. Se confirma que existe una relación directa y significativa a nivel moderado entre la variable clima organizacional y la primera dimensión del desempeño laboral denominada esfuerzo individual en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.
3. Se ha logrado concluir que existe una relación directa y significativa a nivel moderado entre la variable clima organizacional y la segunda dimensión de la variable desempeño laboral denominada como desempeño en el puesto en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, que dada la situación actual del sector respecto al clima organizacional y desempeño laboral, innegablemente relacionadas, es muy importante que se puedan preocupar en implementar planes de trabajo y/o políticas que busquen mejorar aún más los niveles del clima organizacional con el propósito de incrementar el nivel del desempeño laboral actual en sus colaboradores que dicho sea de paso es tan deseado y anhelado por cualquier organización, es así que se propone se pueda implementar un área de bienestar laboral en cada empresa y de esta manera se pueda encargarse de organizar eventos de tipo social o integración como lo es las fechas de cumpleaños, almuerzos con todo el personal (no esperar a que se una fecha especial), campeonatos deportivos y cualquier actividad de similar índole que busque que el personal se sienta contento y a gusto laborando en la empresa en cuestión, esto sin duda, tendrá un impacto muy positivo en el desempeño del personal.

Dado que quedó demostrado la relación entre el clima organizacional y la dimensión esfuerzo individual, queda en evidencia que los trabajadores del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, consideran que el esfuerzo que imprimen en su trabajo están estrechamente ligados a las recompensas que podrían recibir, es así que se recomienda establecer reconocimientos o premiaciones adicionales a las ya existentes, tales como, el trabajador del mes acompañado a un bono de productividad, pago de estudios y/o capacitaciones para su desarrollo personal y profesional, días libres, entre otros.

En función a la relación existente entre el clima organizacional y la dimensión desempeño en el puesto, se considera prudente recomendar que aunque los trabajadores del sector automotriz de la ciudad de Huancayo poseen la percepción de que están preparados para asumir roles y funciones en base a sus capacidades, es menester de las organizaciones capacitarlos constantemente, por tanto, estas capacitaciones y/o talleres podrían planificarse con la temática siguiente: manejo de estrés laboral, marketing personal, trabajo en equipo y asertividad.

REFERENCIAS

- Acevedo, S., & Contreras, M. (2021). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. Huancayo. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10064/1/IV_PG_MRHGO_TE_Acevedo_Contreras_2021.pdf
- Adeoye, A. O., & Kolawole, I. O. (2011). *The impact of organizational climate on business performance in Lagos Metropolis*. European Cientific Journal.
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088.
- Armenteros, A. L. I., & García, Z. T. S. (2015). An overview of the organizational climate. *MediSur*, 13(3), 455-457.
- Arango, H. (2018). "Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de mi banco, agencia lima este. (Tesis de pregrado)
- Brunet , L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Mexico : Trillas .
- Basauri, G., Cabrera, K., & Ramirez, B. (05 de Febrero de 2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la generación Y: caso de empresa del sector de venta mayorista de combustible NUMAY S.A., Lima Metropolitana en el periodo 2018- 2019*. Lima: PUCP. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/18163>
- Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 13-33.
- Bautista, N. (2017) Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de pregrado). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del banco de crédito del Perú, distrito de cercado de Lima, año 2017.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 1-9.
- Bittel, L. (2000). *Administración de personal*. Barcelona: FALD.

- Bumeran (11 de Enero de 2018). *Bumeran.com.pe*. Obtenido de <https://www.bumeran.com.pe/noticias/clima-laboral-afecta-20-la-productividad-las-empresas/>
- Cachi, W. (2022). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud asistencial de la Red de Salud Cusco Sur*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud.
- Calderón, J., & Enríquez, M. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 131-143. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Camacho Candacho, W. A., & Melgarejo Cruz, E. S. (2012). *Liderazgo y estrés laboral en los trabajadores de la empresa unión de concreteras S.A*. Tesis de grado , Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión , Facultad de Trabajo Social , Huacho .
- Cárdenas, N., & Condori, K. (2017). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche. Arequipa 2017*. Arequipa: UNSA. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5139>
- Castro, M., & Martins, N. (2010). *Relationship between organizational climate and employee satisfaction in South African IT organization*. SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde.
- Castro, B. (2020). "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio centro educativo replica Aguirre Abad, ciudad de Guayaquil". (Tesis de posgrado). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51491/1/TESIS>
- Chenet, M., & Oseda, D. (2012). *Métodos y técnicas de investigación científica*. Editorial Pirámide.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (tercera ed.). Mexico,D.F.: mxgraw-hill/interamericana editores S.A. DE C.V.

- Corradi, L. (2020). *Cultura organizacional y clima laboral como factores claves en el desempeño de personal civil dentro del Comando de Brigada de Montaña VIII – Ejército Argentino*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15754/culturaorganizacionalyclimalaboral.pdf
- Cubillos, B., Velásquez, F y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/6099/609965018012/609965018012.pdf>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Fainshmidt, S., & Frazier, M. L. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50(5), 550-566.
- Gestión (11 de Junio de 2021). *Gestión.pe*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/empresas/amazon-permitira-que-prosiga-teletrabajo-dos-dias-por-semana-noticia/>
- Ghaffari, S. et al. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Aust. J. Basic & Appl. Sci.*, 11(4): 92-99.
- Ghiselli, R. (1998). *Administración de personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Grasso, L. (2006). *Encuestas: Elementos para su diseño y análisis*. Encuentro Grupo Editor.
- Great Place To Work. (2021). *Proceso de selección: mejores lugares para trabajar en el Perú*. Lima: Great Place To Work Institute Inc.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw Hill.

- Ivancevich , J., Konopaske, R., & Matteson , M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (Septima ed.). España : Mc Graw Hill Interamericana de España .
- Khoshnaw, S., & Alavi, H. (2020). Examining the Interrelation Between Job Autonomy and Job Performance: A Critical Literature Review. *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering*, 3.
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Univesidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Guayaquil: Univesidad Politécnica Salesiana Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Luthans , F. (2008). *Comportamiento Organizacional* . México D.F. : Mc Graw Hill Interamericana México.
- Maamari, B. E., & Majdalani, J. F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Madora, L. (2016). The impact of motivation on employee's performance in an organization: a case of UNICEF Somalia support centre, Nairobi. (thesis of master). United States International University – Africa.
- Mejia Cárdenas , L. M. (2010). *manual para realizar diagnóstico del clima laboral*. Guatemala: Ministerio de Salud Pública y asistencia Social .
- Ministerio de Salud . (2012). Recuperado el 20 de Octubre de 2018, de Documento técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Montoya, D. A. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS Perú 2015*. Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.

- Pacheco Avila , S. G. (2016). *Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana*. Tesis de Grado , Universidad Peruana Cayetano Heredia, Enfermería , Lima .
- Palomino, M., & Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda*. Cartagena: Universidad de Cartagena. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parke, M. R., & Seo, M. G. (2017). The role of affect climate in organizational effectiveness. *Academy of Management Review*, 42(2), 334-360.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%c3%b1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez Pérez , M., & Zurita Zurita , R. (2010). *Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional*. Tesis , Universidad Bolivariana , Revista de la Universidad Bolivariana , Caracas.
- Reynaga, Y. (2016). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. (Tesis de pregado) Andahuaylas,Peru: Universidad Nacional Jose Maria Argueda. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/245>
- Rodríguez, K y Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de*

- Negocios, (87).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/20663246005.pdf>
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Sánchez, G. 2019. Evaluación de las variables del comportamiento organizacional en el comisariato "CLEYMER". (Tesis de pregrado). ESPAM MFL.
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of applied psychology*, 102(3), 468.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77.
- Szeinman, P. (2015). *Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio.* Gestion. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-clima-organizacional-variable-intangible-negocio-99286>
- Thao, L., & Hwang, C.-s. (2012). *Factors affecting employee performance - Evidence from petrovietnam engineering consultancy J.S.C.*
- Toro, F., & Sanín, A. (2013). *Gestión del clima organizacional - Intervención basada en evidencias.* Medellín, Colombia: L. Vieco e Hijas Ltda.
- Torres, E., & Zegarra, S. (Diciembre de 2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno 2014 - Perú. *Comunicación*, 6(2), 5-14. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>

- Utin, N. H., & Yosepha, S. Y. (2019). The model of employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69.
- Wairimu, L. (2014). *Effects of Organizational Culture on Employee Performance*. P.O. Box 1003-80100 ,Mombasa, Kenya.
- Yanes, M. (2019). Motivación y Desempeño Laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018. (Tesis de posgrado). Universidad peruana de las Américas. [http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1134%20TERMINADA.p df](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1134%20TERMINADA.pdf)
- Zambrano, J. (Análisis Comparativo De la Satisfacción Laboral y Calidad de Servicio al Cliente en Dos Instituciones Financieras, Ecuador, 2021. (Tesis de Posgrado). Programa académico de maestría en administración de negocios - MBA. Universidad César vallejo.
- Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Tesis Magistral , Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua , Facultad Regional Multidisciplinaria , Mataglpa.
- Zientara, P., & Zamojska, A. (2018). Green organizational climates and employee pro-environmental behaviour in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(7), 1142-1159.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL			
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.	El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.	CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicación interpersonal con compañeros y superiores. Autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo. Voluntad del empleado para desarrollar sus actividades. Percepción de la motivación recibida por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.	<p>TIPO DE ESTUDIO Básica a nivel descriptivo-correlacional.</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO Diseño no experimental, debido a que no se manipularán las variables.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población conformada por todos los trabajadores del sector automotriz de Huancayo. Respecto a la muestra fue intencional dado que no se tiene data exacta del tamaño de la población, por lo que la muestra fue de 95 trabajadores.</p>
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el esfuerzo individual en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el esfuerzo individual en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad	El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el esfuerzo individual en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad	DESEMPEÑO LABORAL	Valor de las recompensas. Percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo. Capacidades del individuo.	<p>TAMAÑO DE MUESTRA 95 personas.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: La técnica a utilizar</p>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
ciudad de Huancayo en el año 2022?	de Huancayo en el año 2022.	de Huancayo en el año 2022.		Percepciones de la función.	será la encuesta.
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño en el puesto en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño en el puesto en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.	El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño en el puesto en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2022.			Instrumento: El instrumento será una escala valorativa de elaboración propia.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022.

HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo en el año 2021.	Clima organizacional	Para Chiavenato (2012) menciona que el clima organizacional está referido al ambiente interno de las organizaciones, es el sentimiento transmitido por el ambiente laboral, por tanto, la comunicación interpersonal, es la forma en la que se tratan entre sí, la autonomía para la toma de decisiones, y la motivación laboral que reciben por sus superiores, brindarán el escenario adecuado para la existencia de un clima organizacional positivo.	Grado en el que el clima de la organización se genera a través de la comunicación interpersonal, autonomía de toma de decisiones y motivación laboral (Chiavenato, 2012).	Comunicación interpersonal: se da cuando existe reciprocidad entre la interacción de dos partes en una estructura relacional es decir emisor-receptor, en la cual se aprecia una bivalencia que considera que todo emisor o transmisor puede convertirse en receptor y viceversa, así mismo, es entendida como la existencia de correspondencia dados a través de mensajes con posibilidad de retorno entre las partes (Antonio, 2013).	Comunicación interpersonal con compañeros y superiores.	1,2,3,4,5,6,7	Escala valorativa tipo Likert (ordinal): 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
				Autonomía para toma de decisiones: Es aquella que por voluntad propia es moralmente correcta, siendo un principio que implica que una persona puede hacer sus elecciones, tomar decisiones, y hacerse responsable de ellas (Kant, 2008).	Autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo.	8,9,10,11	
				Motivación laboral: Es la voluntad que posee un individuo entendida como	Voluntad del empleado para desarrollar sus actividades.	12,17	

HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
				disposición para desarrollar o hacer algo determinado en base a los beneficios o intereses que sus expectativas individuales o grupales delimitan para conseguir sus objetivos trazados (Robbins, 2008).	Percepción de la motivación recibida por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.	13, 14, 15 y 16	
	Desempeño laboral	Chiavenato (2012) define al desempeño laboral como el comportamiento de un empleado en su puesto de trabajo, siendo este un desempeño situacional, es decir, variará de persona a persona y a su vez, se ve influido por dos factores condicionantes el esfuerzo individual y el desempeño en el puesto, así mismo, el esfuerzo individual depende del valor de las recompensas y la percepción de las mismas, finalmente el desempeño en el puesto se ve explicada por las capacidades del individuo y sus percepciones de la función que realiza.	Grado en el que el desempeño laboral se presenta en la organización a través del esfuerzo individual y el desempeño en el puesto (Chiavenato, 2012).	Esfuerzo individual: se refiere a la relación directa entre el valor de las recompensas y la percepción de los empleados que consideran que la recompensa dependerá del esfuerzo que realicen en sus actividades, por tanto, se entiende este aspecto como una relación costo beneficio para el empleado (Chiavenato, 2012).	Valor de las recompensas.	1,2,3,4	Escala valorativa de tipo Likert (ordinal): 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
				Percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo.	5,6,7,8		
Desempeño en el puesto: considera que el esfuerzo individual está en función a las habilidades y/o capacidades personales del empleado y de su percepción respecto a las funciones que desempeñará (Chiavenato, 2012).				Capacidades del individuo.	9,10,11, 12,13		
				Percepciones de la función.	14,15,16 y 17		

Nota: Elaboración propia.

Anexo 3. Instrumentos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

ESCALA VALORATIVA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Adaptado de Chiavenato (2012)



CÓDIGO

Objetivo: el presente instrumento tiene como propósito recabar información respecto al clima organizacional de los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo.

Instrucciones:

- El instrumento es totalmente personal y anónimo por lo que la información que consigne aquí será tratada en forma confidencial.
- Lea con detenimiento cada uno de los enunciados y seleccione su valor en función a una escala del 1 al 5 según considere adecuado para usted, las respuestas tienen el siguiente valor:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

DIMENSIONES	N°	ENUNCIADOS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Comunicación interpersonal	1	La comunicación con sus compañeros de trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto					
	2	La comunicación con sus compañeros de trabajo le permite coordinar las actividades que realiza diariamente					
	3	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo					
	4	La comunicación con sus superiores en el trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto					

	5	La comunicación con sus superiores en el trabajo es fluida y constante					
	6	No siente temor alguno al momento de platicar con sus superiores respecto a algún tema de índole laboral					
	7	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus superiores					
Autonomía para toma de decisiones	8	Es consciente de las repercusiones e impacto que implica tomar decisiones en su puesto de trabajo para con la empresa					
	9	Considera que su superior directo lo ha empoderado lo suficiente para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin la necesidad de consultárselo antes					
	10	De presentarse una situación que requiere de una toma de decisión importante en su puesto de trabajo lo asume con responsabilidad					
	11	Tiene autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo					
Motivación laboral	12	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo individual					
	13	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo grupal					
	14	Recibe estímulos por parte de sus superiores para dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo					
	15	La empresa donde labora se preocupa por darle el reconocimiento que se merece cuando tiene algún logro en el trabajo					
	16	Las relaciones positivas con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar un buen trabajo					
	17	Considera que el logro de los objetivos en su puesto de trabajo lo conducirán a verse beneficiado de alguna forma como integrante de la empresa					

Muchas gracias por su valioso tiempo.

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA LA
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
ESCALA VALORATIVA DE DESEMPEÑO LABORAL**

Adaptado de Chiavenato (2012)



CÓDIGO

Objetivo: el presente instrumento tiene como propósito recabar información respecto al desempeño laboral de los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo.

Instrucciones:

- El instrumento es totalmente personal y anónimo por lo que la información que consigne aquí será tratada en forma confidencial.
- Lea con detenimiento cada uno de los enunciados y seleccione su valor en función a una escala del 1 al 5 según considere adecuado para usted, las respuestas tienen el siguiente valor:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

DIMENSIONES	N°	ENUNCIADOS	ESCALA					
			1	2	3	4	5	
Esfuerzo individual	1	Su remuneración mensual es más que suficiente como recompensa por el trabajo que realiza para la empresa donde labora						
	2	La remuneración que percibe es justa con las actividades y quehaceres que su persona realiza en el trabajo						
	3	Considera que las recompensas que obtiene en su actual trabajo no las encontraría en otras empresas						
	4	Considera que además de las recompensas dinerarias deberían de existir otras formas de recompensarle por su esfuerzo en el trabajo						
	5	Su esfuerzo individual depende de las recompensas que obtendrá en el trabajo						

	6	Considera que a mayor esfuerzo mayor deberá de ser la recompensa a obtener de la empresa					
	7	Es consciente de que debe de dar lo mejor de sí independientemente a las recompensas que puedan existir en el trabajo					
	8	La empresa donde labora lo recompensa en función al esfuerzo que realiza en su puesto de trabajo					
Desempeño en el puesto	9	Se siente preparado y capaz para desenvolverse adecuadamente en su puesto de trabajo					
	10	Considera que sus capacidades y/o habilidades personales le permiten realizar un buen trabajo para la empresa donde labora					
	11	Las habilidades y capacidades que posee son suficientes para solucionar posibles contingencias que pudieran generarse en su trabajo					
	12	La empresa donde labora se preocupa por capacitarlo en temas relacionados a su puesto de trabajo continuamente					
	13	Su trabajo le permite tener un desarrollo en sus habilidades y capacidades individuales					
	14	Considera que las funciones que realiza en su trabajo están acordes a su perfil profesional					
	15	Las funciones que se le han encomendado en su puesto de trabajo no exceden su capacidad ni generan una sobrecarga laboral para usted					
	16	Considera que puede asumir más funciones de las que ya viene realizando en su puesto de trabajo dado que sus capacidades y/o habilidades se lo permiten					
	17	Se siente satisfecho con las funciones que se le han encomendado realizar en su puesto de trabajo					

Muchas gracias por su valioso tiempo.

Anexo 4. Validación de los instrumentos de investigación

Nº	VALIDADORES	ESTIMACIÓN CUALITATIVA
1	Mg. Heber Joel Moran Esteban	Aplicable
2	Mg. Pablo Mauricio Sánchez Rojas	Aplicable
3	Mg. Howard Hinojosa Wong	Aplicable
4	Mg. Paullette Daphne Matos Vega	Aplicable
5	D.Sc. Víctor Renzo Cárdenas Tapia	Aplicable

REGISTRO NACIONAL DE

 Aplicativo

 Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MORAN ESTEBAN, HEBER JOEL DNI 42428888	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS Fecha de diploma: 22/03/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
MORAN ESTEBAN, HEBER JOEL DNI 42428888	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 31/08/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
MORAN ESTEBAN, HEBER JOEL DNI 42428888	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 26/02/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/03/2015 Fecha egreso: 17/12/2016	UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL							
1	La comunicación con sus compañeros de trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto	X		X		X		
2	La comunicación con sus compañeros de trabajo le permite coordinar las actividades que realiza diariamente	X		X		X		
3	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo	X		X		X		
4	La comunicación con sus superiores en el trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto	X		X		X		
5	La comunicación con sus superiores en el trabajo es fluida y constante	X		X		X		
6	No siente temor alguno al momento de platicar con sus superiores respecto a algún tema de índole laboral	X		X		X		
7	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus superiores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es consciente de las repercusiones e impacto que implica tomar decisiones en su puesto de trabajo para con la empresa	X		X		X		
9	Considera que su superior directo lo ha empoderado lo suficiente para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin la necesidad de consultárselo antes	X		X		X		
10	De presentarse una situación que requiere de una toma de decisión importante en su puesto de trabajo lo asume con responsabilidad	X		X		X		
11	Tiene autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
12	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo individual	X		X		X	
13	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo grupal	X		X		X	
14	Recibe estímulos por parte de sus superiores para dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo	X		X		X	
15	La empresa donde labora se preocupa por darle el reconocimiento que se merece cuando tiene algún logro en el trabajo	X		X		X	
16	Las relaciones positivas con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar un buen trabajo	X		X		X	
17	Considera que el logro de los objetivos en su puesto de trabajo lo conducirán a verse beneficiado de alguna forma como integrante de la empresa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. MAG.: HEBER JOEL MORAN ESTEBAN DNI: 42428888

Especialidad del validador: Docente Universitario

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huancayo 06 de Junio del 2022

 
MBA. Heber Joel Morán Esteban
CORLAD JUNIN ESP. EN MARKETING Y VENTAS

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESFUERZO INDIVIDUAL								
1	Su remuneración mensual es más que suficiente como recompensa por el trabajo que realiza para la empresa donde labora	X		X		X		
2	La remuneración que percibe es justa con las actividades y quehaceres que su persona realiza en el trabajo	X		X		X		
3	Considera que las recompensas que obtiene en su actual trabajo no las encontraría en otras empresas	X		X		X		
4	Considera que además de las recompensas dinerarias deberían de existir otras formas de recompensarle por su esfuerzo en el trabajo	X		X		X		
5	Su esfuerzo individual depende de las recompensas que obtendrá en el trabajo	X		X		X		
6	Considera que a mayor esfuerzo mayor deberá de ser la recompensa a obtener de la empresa	X		X		X		
7	Es consciente de que debe de dar lo mejor de sí independientemente a las recompensas que puedan existir en el trabajo	X		X		X		
8	La empresa donde labora lo recompensa en función al esfuerzo que realiza en su puesto de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO EN EL PUESTO								
9	Se siente preparado y capaz para desenvolverse adecuadamente en su puesto de trabajo	X		X		X		
10	Considera que sus capacidades y/o habilidades personales le permiten realizar un buen trabajo para la empresa donde labora	X		X		X		
11	Las habilidades y capacidades que posee son suficientes para solucionar posibles contingencias que pudieran generarse en su trabajo	X		X		X		
12	La empresa donde labora se preocupa por capacitarlo en temas relacionados a su puesto de trabajo continuamente	X		X		X		

13	Su trabajo le permite tener un desarrollo en sus habilidades y capacidades individuales	X		X		X	
14	Considera que las funciones que realiza en su trabajo están acordes a su perfil profesional	X		X		X	
15	Las funciones que se le han encomendado en su puesto de trabajo no exceden su capacidad ni generan una sobrecarga laboral para usted	X		X		X	
16	Considera que puede asumir más funciones de las que ya viene realizando en su puesto de trabajo dado que sus capacidades y/o habilidades se lo permiten	X		X		X	
17	Se siente satisfecho con las funciones que se le han encomendado realizar en su puesto de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. MAG.: HEBER JOEL MORAN ESTEBAN

DNI: 42428888

Especialidad del validador: Docente Universitario

Huancayo 06 de Junio del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



MBA. Heber Joel Morán Esteban
ESP. EN MARKETING Y VENTAS

Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

SANCHEZ ROJAS, PABLO MAURICIO DNI 42349131	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS Fecha de diploma: 24/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
SANCHEZ ROJAS, PABLO MAURICIO DNI 42349131	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN - MENCIÓN EN INFORMÁTICA PARA LA GESTIÓN Fecha de diploma: 31/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/04/2005 Fecha egreso: 22/01/2007	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
SÁNCHEZ ROJAS, PABLO MAURICIO DNI 42349131	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 04/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/03/2010 Fecha egreso: 27/09/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SANCHEZ ROJAS, PABLO MAURICIO DNI 42349131	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 04/02/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL							
1	La comunicación con sus compañeros de trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto	X		X		X		
2	La comunicación con sus compañeros de trabajo le permite coordinar las actividades que realiza diariamente	X		X		X		
3	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo	X		X		X		
4	La comunicación con sus superiores en el trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto	X		X		X		
5	La comunicación con sus superiores en el trabajo es fluida y constante	X		X		X		
6	No siente temor alguno al momento de platicar con sus superiores respecto a algún tema de índole laboral	X		X		X		
7	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus superiores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es consciente de las repercusiones e impacto que implica tomar decisiones en su puesto de trabajo para con la empresa	X		X		X		
9	Considera que su superior directo lo ha empoderado lo suficiente para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin la necesidad de consultárselo antes	X		X		X		
10	De presentarse una situación que requiere de una toma de decisión importante en su puesto de trabajo lo asume con responsabilidad	X		X		X		
11	Tiene autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
12	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo individual	X		X		X	
13	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo grupal	X		X		X	
14	Recibe estímulos por parte de sus superiores para dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo	X		X		X	
15	La empresa donde labora se preocupa por darle el reconocimiento que se merece cuando tiene algún logro en el trabajo	X		X		X	
16	Las relaciones positivas con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar un buen trabajo	X		X		X	
17	Considera que el logro de los objetivos en su puesto de trabajo lo conducirán a verse beneficiado de alguna forma como integrante de la empresa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. MAG.: PABLO MAURICIO SANCHEZ ROJAS **DNI:** 42349131

Especialidad del validador: Docente Universitario

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huancayo 06 de Junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESFUERZO INDIVIDUAL								
1	Su remuneración mensual es más que suficiente como recompensa por el trabajo que realiza para la empresa donde labora	X		X		X		
2	La remuneración que percibe es justa con las actividades y quehaceres que su persona realiza en el trabajo	X		X		X		
3	Considera que las recompensas que obtiene en su actual trabajo no las encontraría en otras empresas	X		X		X		
4	Considera que además de las recompensas dinerarias deberían de existir otras formas de recompensarle por su esfuerzo en el trabajo	X		X		X		
5	Su esfuerzo individual depende de las recompensas que obtendrá en el trabajo	X		X		X		
6	Considera que a mayor esfuerzo mayor deberá de ser la recompensa a obtener de la empresa	X		X		X		
7	Es consciente de que debe de dar lo mejor de sí independientemente a las recompensas que puedan existir en el trabajo	X		X		X		
8	La empresa donde labora lo recompensa en función al esfuerzo que realiza en su puesto de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO EN EL PUESTO								
9	Se siente preparado y capaz para desenvolverse adecuadamente en su puesto de trabajo	X		X		X		
10	Considera que sus capacidades y/o habilidades personales le permiten realizar un buen trabajo para la empresa donde labora	X		X		X		
11	Las habilidades y capacidades que posee son suficientes para solucionar posibles contingencias que pudieran generarse en su trabajo	X		X		X		
12	La empresa donde labora se preocupa por capacitarlo en temas relacionados a su puesto de trabajo continuamente	X		X		X		

13	Su trabajo le permite tener un desarrollo en sus habilidades y capacidades individuales	X		X		X	
14	Considera que las funciones que realiza en su trabajo están acordes a su perfil profesional	X		X		X	
15	Las funciones que se le han encomendado en su puesto de trabajo no exceden su capacidad ni generan una sobrecarga laboral para usted	X		X		X	
16	Considera que puede asumir más funciones de las que ya viene realizando en su puesto de trabajo dado que sus capacidades y/o habilidades se lo permiten	X		X		X	
17	Se siente satisfecho con las funciones que se le han encomendado realizar en su puesto de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. MAG.: PABLO MAURICIO SANCHEZ ROJAS **DNI:** 42349131

Especialidad del validador: Docente Universitario

Huancayo 06 de Junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HINOJOSA WONG, HOWARD SAM DNI 43138973	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/05/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
HINOJOSA WONG, HOWARD SAM DNI 43138973	MAGISTER EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION Fecha de diploma: 18/07/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>
HINOJOSA WONG, HOWARD SAM DNI 43138973	Licenciado en Administración Fecha de diploma: 10/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL							
1	La comunicación con sus compañeros de trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto	X		X		X		
2	La comunicación con sus compañeros de trabajo le permite coordinar las actividades que realiza diariamente	X		X		X		
3	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo	X		X		X		
4	La comunicación con sus superiores en el trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto	X		X		X		
5	La comunicación con sus superiores en el trabajo es fluida y constante	X		X		X		
6	No siente temor alguno al momento de platicar con sus superiores respecto a algún tema de índole laboral	X		X		X		
7	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus superiores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es consciente de las repercusiones e impacto que implica tomar decisiones en su puesto de trabajo para con la empresa	X		X		X		
9	Considera que su superior directo lo ha empoderado lo suficiente para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin la necesidad de consultárselo antes	X		X		X		
10	De presentarse una situación que requiere de una toma de decisión importante en su puesto de trabajo lo asume con responsabilidad	X		X		X		
11	Tiene autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
12	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo individual	X		X		X	
13	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo grupal	X		X		X	
14	Recibe estímulos por parte de sus superiores para dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo	X		X		X	
15	La empresa donde labora se preocupa por darle el reconocimiento que se merece cuando tiene algún logro en el trabajo	X		X		X	
16	Las relaciones positivas con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar un buen trabajo	X		X		X	
17	Considera que el logro de los objetivos en su puesto de trabajo lo conducirán a verse beneficiado de alguna forma como integrante de la empresa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. MAG.: HOWARD HINOJOSA WONG **DNI:** 43138973

Especialidad del validador: Docente Universitario

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huancayo 06 de Junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESFUERZO INDIVIDUAL								
1	Su remuneración mensual es más que suficiente como recompensa por el trabajo que realiza para la empresa donde labora	X		X		X		
2	La remuneración que percibe es justa con las actividades y quehaceres que su persona realiza en el trabajo	X		X		X		
3	Considera que las recompensas que obtiene en su actual trabajo no las encontraría en otras empresas	X		X		X		
4	Considera que además de las recompensas dinerarias deberían de existir otras formas de recompensarle por su esfuerzo en el trabajo	X		X		X		
5	Su esfuerzo individual depende de las recompensas que obtendrá en el trabajo	X		X		X		
6	Considera que a mayor esfuerzo mayor deberá de ser la recompensa a obtener de la empresa	X		X		X		
7	Es consciente de que debe de dar lo mejor de sí independientemente a las recompensas que puedan existir en el trabajo	X		X		X		
8	La empresa donde labora lo recompensa en función al esfuerzo que realiza en su puesto de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO EN EL PUESTO								
9	Se siente preparado y capaz para desenvolverse adecuadamente en su puesto de trabajo	X		X		X		
10	Considera que sus capacidades y/o habilidades personales le permiten realizar un buen trabajo para la empresa donde labora	X		X		X		
11	Las habilidades y capacidades que posee son suficientes para solucionar posibles contingencias que pudieran generarse en su trabajo	X		X		X		
12	La empresa donde labora se preocupa por capacitarlo en temas relacionados a su puesto de trabajo continuamente	X		X		X		

13	Su trabajo le permite tener un desarrollo en sus habilidades y capacidades individuales	X		X		X	
14	Considera que las funciones que realiza en su trabajo están acordes a su perfil profesional	X		X		X	
15	Las funciones que se le han encomendado en su puesto de trabajo no exceden su capacidad ni generan una sobrecarga laboral para usted	X		X		X	
16	Considera que puede asumir más funciones de las que ya viene realizando en su puesto de trabajo dado que sus capacidades y/o habilidades se lo permiten	X		X		X	
17	Se siente satisfecho con las funciones que se le han encomendado realizar en su puesto de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. MAG.: HOWARD HINOJOSA WONG

DNI: 43138973

Especialidad del validador: Docente Universitario

Huancayo 06 de Junio del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MATOS VEGA, PAULLETTE DAPHNE DNI 70836872	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 30/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MATOS VEGA, PAULLETTE DAPHNE DNI 70836872	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/05/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
MATOS VEGA, PAULLETTE DAPHNE DNI 70836872	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 19/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/06/2015 Fecha egreso: 06/12/2017	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL							
1	La comunicación con sus compañeros de trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto	X		X		X		
2	La comunicación con sus compañeros de trabajo le permite coordinar las actividades que realiza diariamente	X		X		X		
3	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo	X		X		X		
4	La comunicación con sus superiores en el trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto	X		X		X		
5	La comunicación con sus superiores en el trabajo es fluida y constante	X		X		X		
6	No siente temor alguno al momento de platicar con sus superiores respecto a algún tema de índole laboral	X		X		X		
7	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus superiores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es consciente de las repercusiones e impacto que implica tomar decisiones en su puesto de trabajo para con la empresa	X		X		X		
9	Considera que su superior directo lo ha empoderado lo suficiente para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin la necesidad de consultárselo antes	X		X		X		
10	De presentarse una situación que requiere de una toma de decisión importante en su puesto de trabajo lo asume con responsabilidad	X		X		X		
11	Tiene autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
12	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo individual	X		X		X	
13	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo grupal	X		X		X	
14	Recibe estímulos por parte de sus superiores para dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo	X		X		X	
15	La empresa donde labora se preocupa por darle el reconocimiento que se merece cuando tiene algún logro en el trabajo	X		X		X	
16	Las relaciones positivas con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar un buen trabajo	X		X		X	
17	Considera que el logro de los objetivos en su puesto de trabajo lo conducirán a verse beneficiado de alguna forma como integrante de la empresa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

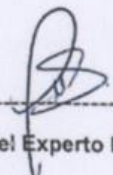
Apellidos y nombres del juez validador. MAG: PAULLETTE DAPHNE MATOS VEGA **DNI:** 70836872

Especialidad del validador: Docente Universitario

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huancayo 08 de Junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESFUERZO INDIVIDUAL								
1	Su remuneración mensual es más que suficiente como recompensa por el trabajo que realiza para la empresa donde labora	X		X		X		
2	La remuneración que percibe es justa con las actividades y quehaceres que su persona realiza en el trabajo	X		X		X		
3	Considera que las recompensas que obtiene en su actual trabajo no las encontraría en otras empresas	X		X		X		
4	Considera que además de las recompensas dinerarias deberían de existir otras formas de recompensarle por su esfuerzo en el trabajo	X		X		X		
5	Su esfuerzo individual depende de las recompensas que obtendrá en el trabajo	X		X		X		
6	Considera que a mayor esfuerzo mayor deberá de ser la recompensa a obtener de la empresa	X		X		X		
7	Es consciente de que debe de dar lo mejor de sí independientemente a las recompensas que puedan existir en el trabajo	X		X		X		
8	La empresa donde labora lo recompensa en función al esfuerzo que realiza en su puesto de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO EN EL PUESTO								
9	Se siente preparado y capaz para desenvolverse adecuadamente en su puesto de trabajo	X		X		X		
10	Considera que sus capacidades y/o habilidades personales le permiten realizar un buen trabajo para la empresa donde labora	X		X		X		
11	Las habilidades y capacidades que posee son suficientes para solucionar posibles contingencias que pudieran generarse en su trabajo	X		X		X		
12	La empresa donde labora se preocupa por capacitarlo en temas relacionados a su puesto de trabajo continuamente	X		X		X		

13	Su trabajo le permite tener un desarrollo en sus habilidades y capacidades individuales	X		X		X	
14	Considera que las funciones que realiza en su trabajo están acordes a su perfil profesional	X		X		X	
15	Las funciones que se le han encomendado en su puesto de trabajo no exceden su capacidad ni generan una sobrecarga laboral para usted	X		X		X	
16	Considera que puede asumir más funciones de las que ya viene realizando en su puesto de trabajo dado que sus capacidades y/o habilidades se lo permiten	X		X		X	
17	Se siente satisfecho con las funciones que se le han encomendado realizar en su puesto de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**


Apellidos y nombres del juez validador. MAG: PAULLETTE DAPHNE MATOS VEGA **DNI:** 70836872

Especialidad del validador: Docente Universitario

Huancayo 08 de Junio del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

	CARDENAS TAPIA, VICTOR RENZO DNI 44636251	Fecha de diploma: 12/05/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>	
	CARDENAS TAPIA, VICTOR RENZO DNI 44636251	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 31/08/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>	
	CARDENAS TAPIA, VICTOR RENZO DNI 44636251	MAESTRO / MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 09/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/09/2012 Fecha egreso: 20/12/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>	
	CARDENAS TAPIA, VICTOR RENZO DNI 44636251	Doctor en Administración Fecha de diploma: 04/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/04/2014 Fecha egreso: 25/08/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL							
1	La comunicación con sus compañeros de trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto	X		X		X		
2	La comunicación con sus compañeros de trabajo le permite coordinar las actividades que realiza diariamente	X		X		X		
3	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus compañeros de trabajo	X		X		X		
4	La comunicación con sus superiores en el trabajo es apropiada en términos de oportunidad y respeto	X		X		X		
5	La comunicación con sus superiores en el trabajo es fluida y constante	X		X		X		
6	No siente temor alguno al momento de platicar con sus superiores respecto a algún tema de índole laboral	X		X		X		
7	Sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta por sus superiores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA PARA TOMA DE DECISIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es consciente de las repercusiones e impacto que implica tomar decisiones en su puesto de trabajo para con la empresa	X		X		X		
9	Considera que su superior directo lo ha empoderado lo suficiente para tomar decisiones en su puesto de trabajo sin la necesidad de consultárselo antes	X		X		X		
10	De presentarse una situación que requiere de una toma de decisión importante en su puesto de trabajo lo asume con responsabilidad	X		X		X		
11	Tiene autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
12	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo individual	X		X		X	
13	Posee predisposición para realizar sus actividades en su puesto de trabajo a modo grupal	X		X		X	
14	Recibe estímulos por parte de sus superiores para dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo	X		X		X	
15	La empresa donde labora se preocupa por darle el reconocimiento que se merece cuando tiene algún logro en el trabajo	X		X		X	
16	Las relaciones positivas con sus compañeros y jefes lo motivan a realizar un buen trabajo	X		X		X	
17	Considera que el logro de los objetivos en su puesto de trabajo lo conducirán a verse beneficiado de alguna forma como integrante de la empresa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. D.Sc.: VICTOR RENZO CARDENAS TAPIA **DNI:** 44636251

Especialidad del validador: Docente Universitario

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huancayo 08 de Junio del 2022



 FIRMA DEL EVALUADOR
CLAU 04849

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESFUERZO INDIVIDUAL								
1	Su remuneración mensual es más que suficiente como recompensa por el trabajo que realiza para la empresa donde labora	X		X		X		
2	La remuneración que percibe es justa con las actividades y quehaceres que su persona realiza en el trabajo	X		X		X		
3	Considera que las recompensas que obtiene en su actual trabajo no las encontraría en otras empresas	X		X		X		
4	Considera que además de las recompensas dinerarias deberían de existir otras formas de recompensarle por su esfuerzo en el trabajo	X		X		X		
5	Su esfuerzo individual depende de las recompensas que obtendrá en el trabajo	X		X		X		
6	Considera que a mayor esfuerzo mayor deberá de ser la recompensa a obtener de la empresa	X		X		X		
7	Es consciente de que debe de dar lo mejor de sí independientemente a las recompensas que puedan existir en el trabajo	X		X		X		
8	La empresa donde labora lo recompensa en función al esfuerzo que realiza en su puesto de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO EN EL PUESTO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se siente preparado y capaz para desenvolverse adecuadamente en su puesto de trabajo	X		X		X		
10	Considera que sus capacidades y/o habilidades personales le permiten realizar un buen trabajo para la empresa donde labora	X		X		X		
11	Las habilidades y capacidades que posee son suficientes para solucionar posibles contingencias que pudieran generarse en su trabajo	X		X		X		
12	La empresa donde labora se preocupa por capacitarlo en temas relacionados a su puesto de trabajo continuamente	X		X		X		

13	Su trabajo le permite tener un desarrollo en sus habilidades y capacidades individuales	X		X		X	
14	Considera que las funciones que realiza en su trabajo están acordes a su perfil profesional	X		X		X	
15	Las funciones que se le han encomendado en su puesto de trabajo no exceden su capacidad ni generan una sobrecarga laboral para usted	X		X		X	
16	Considera que puede asumir más funciones de las que ya viene realizando en su puesto de trabajo dado que sus capacidades y/o habilidades se lo permiten	X		X		X	
17	Se siente satisfecho con las funciones que se le han encomendado realizar en su puesto de trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. D.Sc.: VICTOR RENZO CARDENAS TAPIA

DNI: 44636251

Especialidad del validador: Docente Universitario

Huancayo 08 de Junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Evaluador
C.I.A.U. 04849

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° ítems	Muestra
Escala valorativa de clima organizacional	0.737	17	30
Escala valorativa de desempeño laboral	0.771	17	30

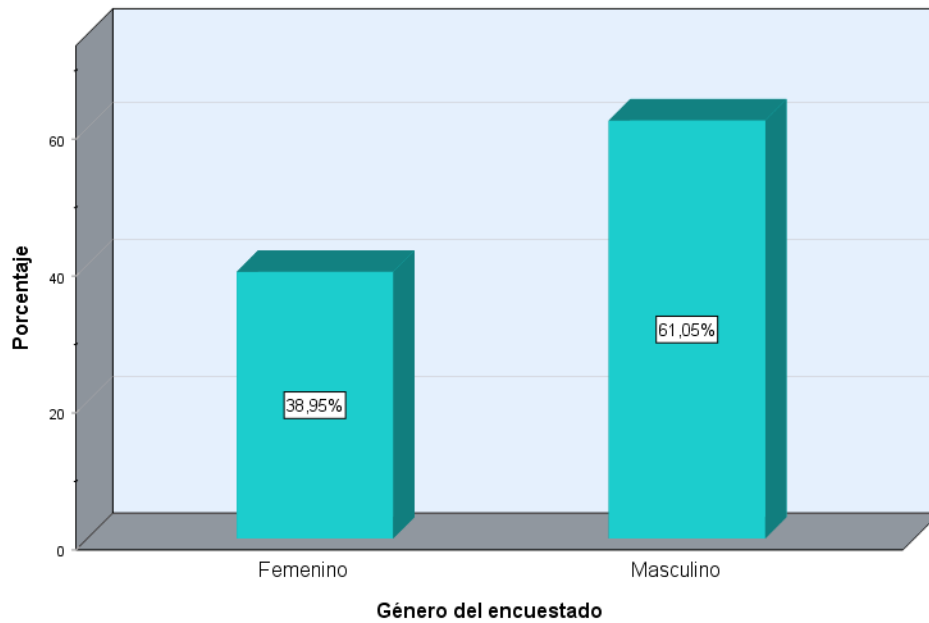
Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Como sugieren Hernández y Mendoza (2018), al respecto de la interpretación del coeficiente de alfa de Cronbach “un valor mínimo de 0.60 es considerado aceptable para propósitos exploratorios” (p. 325). Por tanto, los valores obtenidos para cada instrumento fueron de 0.737 y 0.771 lo que sugiere que al estar por encima de 0.60 los instrumentos son confiables.

Anexo 6. Matriz de datos de las variables de estudio

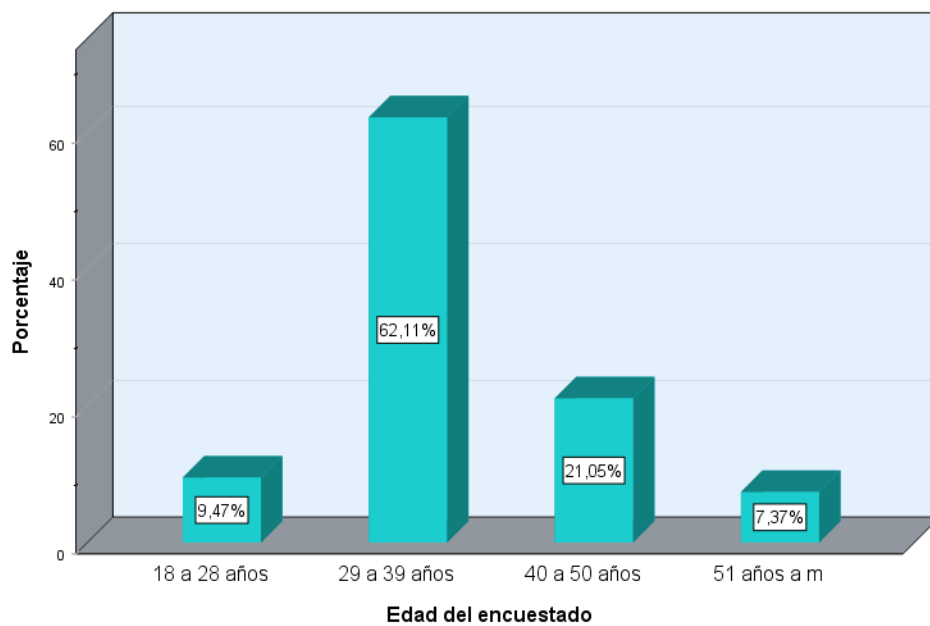
CÓDIGO	CLIMA ORGANIZACIONAL																	DESEMPEÑO LABORAL							SUMAS CO				SUMAS DL												
	Comunicación int.							Autonomía T/D							Motivación laboral							Esfuerzo individual				Desempeño en el puesto			V1	D1V1	D2V1	D3V1	V2	D1V2	D2V2						
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11								i12	i13	i14	i15	i16	i17
E1	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	3	5	4	4	1	5	4	3	3	3	2	1	64	25	16	23	57	29	28			
E2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	78	33	17	28	80	37	43	
E3	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	4	68	28	16	24	69	32	37		
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	35	20	30	85	40	45		
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	35	20	30	84	39	45		
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	2	5	5	5	2	3	1	5	2	5	5	1	5	5	2	5	4	5	5	4	75	35	16	24	64	24	40	
E7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	68	28	16	24	68	34	34
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	35	20	30	85	40	45		
E9	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	1	5	1	3	5	1	5	5	3	5	5	5	5	75	32	18	25	67	24	43		
E10	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	71	30	16	25	67	30	37		
E11	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	80	32	19	29	81	37	44		
E12	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	76	31	19	26	68	30	38		
E13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	66	28	15	23	59	24	35		
E14	5	5	5	5	5	4	1	5	2	4	1	5	2	5	4	2	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	65	30	12	23	76	34	42		
E15	4	4	4	4	4	5	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	67	29	16	22	71	28	43		
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	35	20	30	85	40	45		
E17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	33	15	25	70	34	36		
E18	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	34	18	29	80	35	45		
E19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	85	35	20	30	86	28	38		
E20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	35	20	30	85	40	45		
E21	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	4	68	28	16	24	67	31	36		
E22	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	33	17	24	66	29	37	
E23	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	81	35	16	30	74	31	43		
E24	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	76	32	16	28	71	32	39			
E25	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	5	71	29	18	24	67	31	36			
E26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	28	17	24	68	32	36		
E27	5	5	5	4	4	4	5	2	5	4	5	4	2	2	5	5	1	1	1	5	1	4	5	2	5	4	1	4	4	2	4	2	70	31	16	23	51	20	31		
E28	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	1	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68	28	14	26	64	28	36		
E29	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	25	14	21	64	28	36		
E30	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	76	30	18	28	78	38	40		
E31	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	2	5	2	3	5	3	5	5	4	3	4	4	2	3	75	32	19	24	62	28	34		
E32	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	67	31	12	24	77	34	43		
E33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83	33	20	30	76	31	45			
E34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	35	20	29	83	38	45		
E35	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	27	16	16	60	23	37		
E36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	34	20	30	79	35	44		
E37	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	31	20	29	78	34	44		
E38	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	24	14	22	61	27	34		
E39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	35	20	30	77	37	40		
E40	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	4	68	28	16	24	68	32	36		
E41	4	5	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	1	1	4	1	1	1	5	1	3	5	1	5	4	3	4	3	4	5	64	30	16	18	55	18	37			
E42	5	5	4	3	1	5	3	5	3	5	5	5	1	1	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	1	5	5	1	5	5	5	5	64	26	18	20	73	32	41		
E43	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	65	27	15	23	64	29	35			
E44	4	4	4	2	1	4	2	3	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	62	21	18	23	72	28	44		
E45	5	5	2	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	2	2	4	4	1	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	74	29	18	27	63	26	37		
E46	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	33	19	28	78	35	43		
E47	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	3</										

Anexo 7. Género de los encuestados



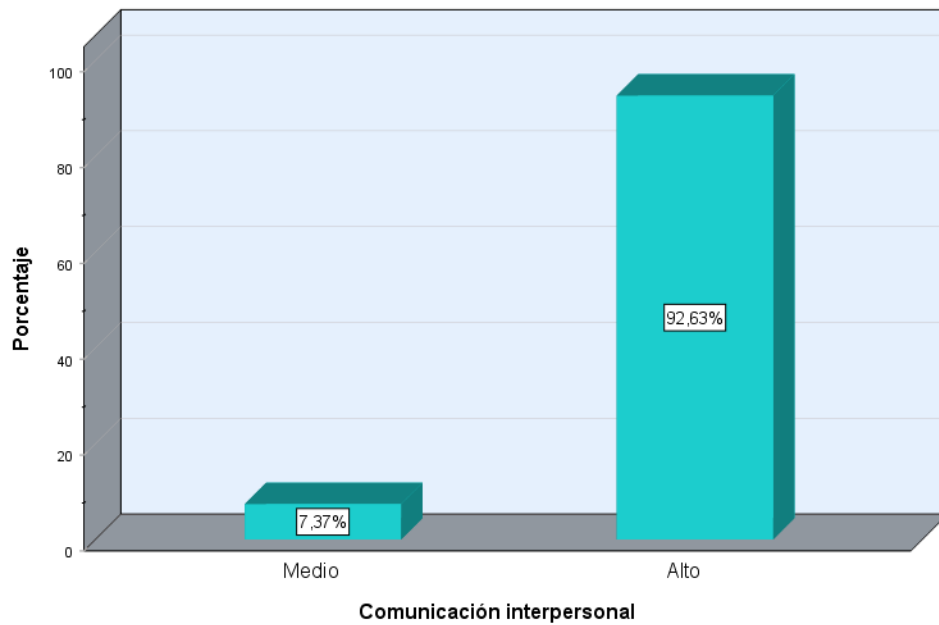
Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Anexo 8. Edad de los encuestados



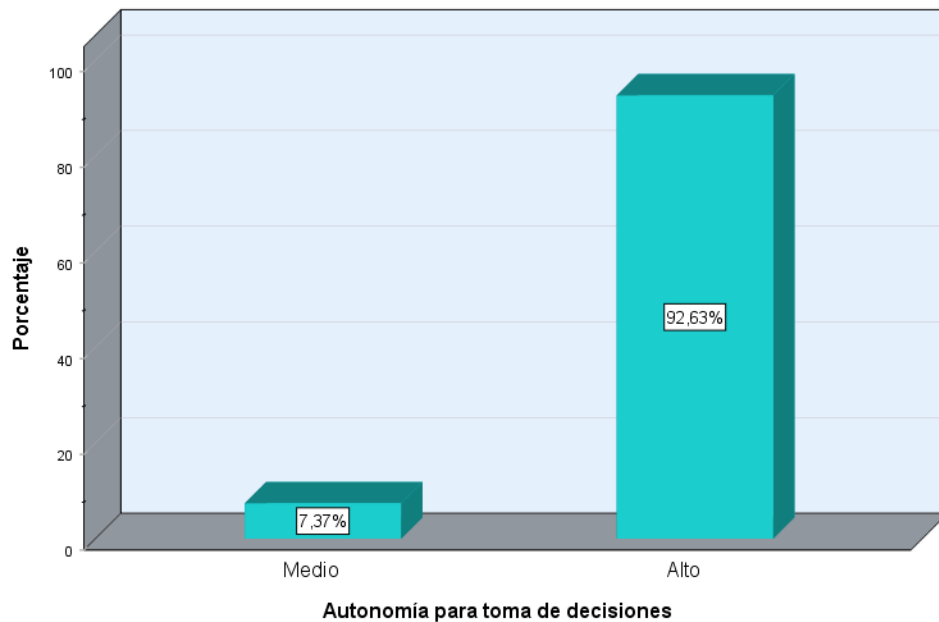
Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Anexo 9. Niveles de comunicación interpersonal



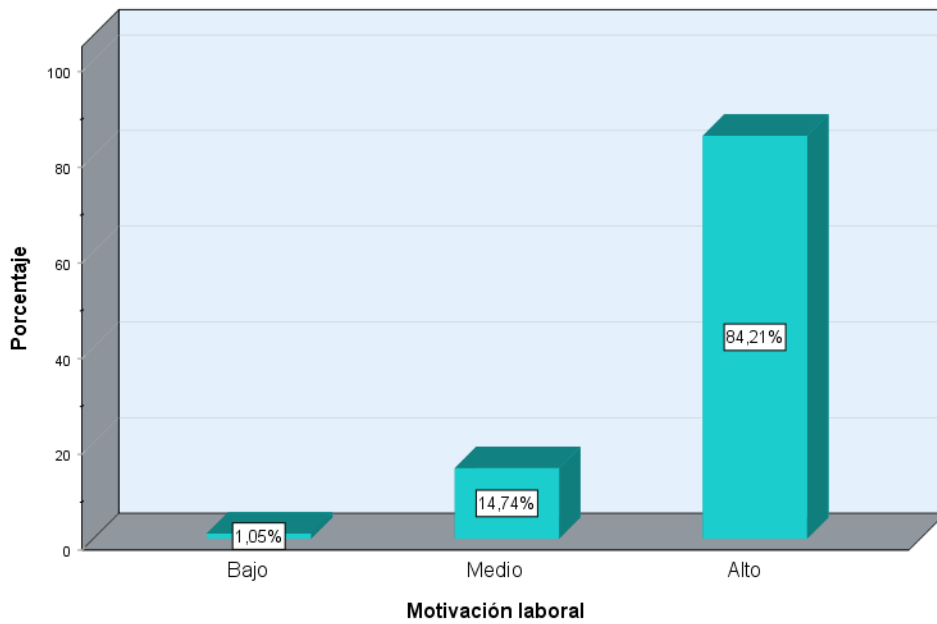
Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Anexo 10. Niveles de autonomía para toma de decisiones



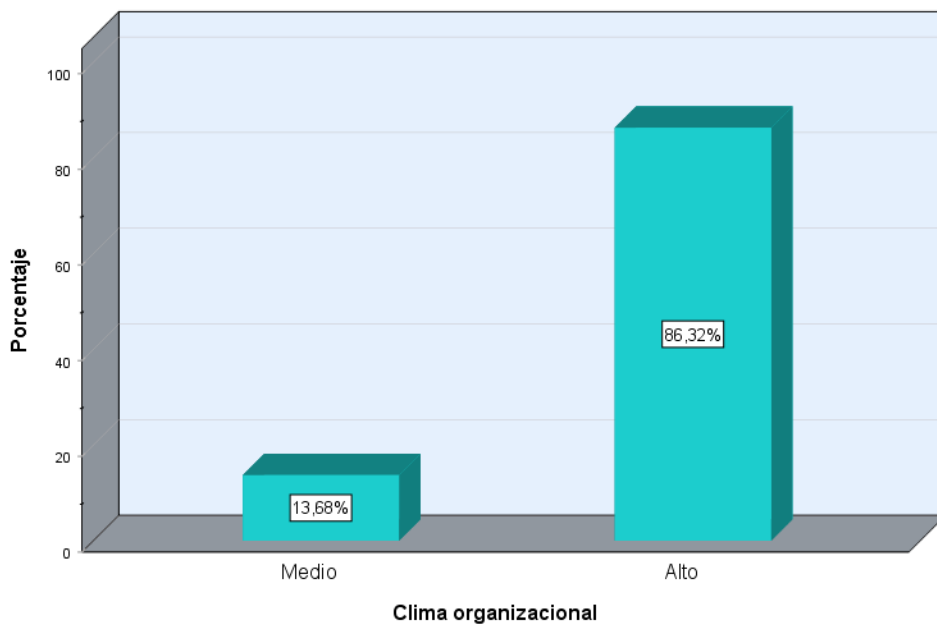
Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Anexo 11. Niveles de motivación laboral



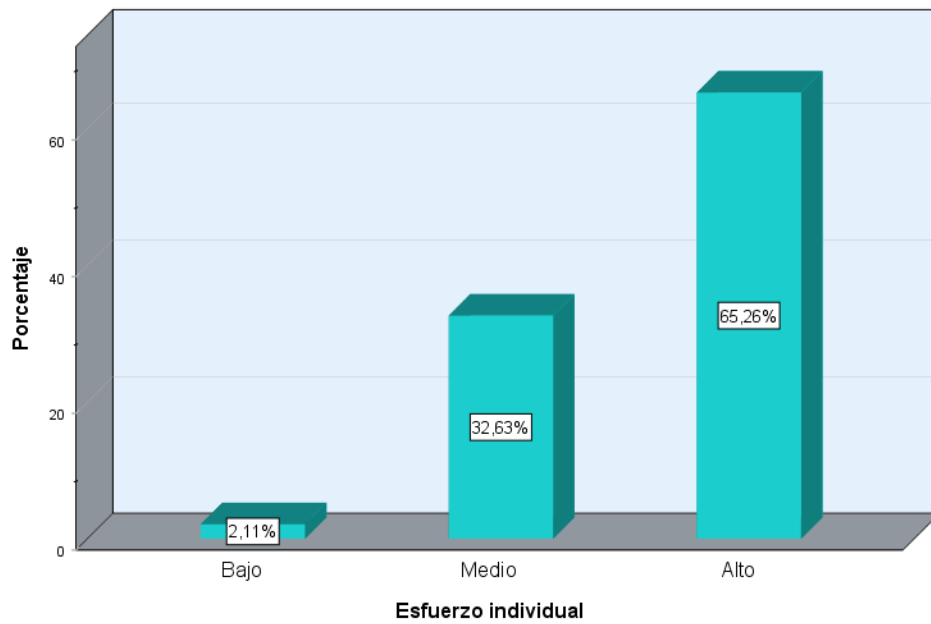
Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Anexo 12. Niveles de clima organizacional



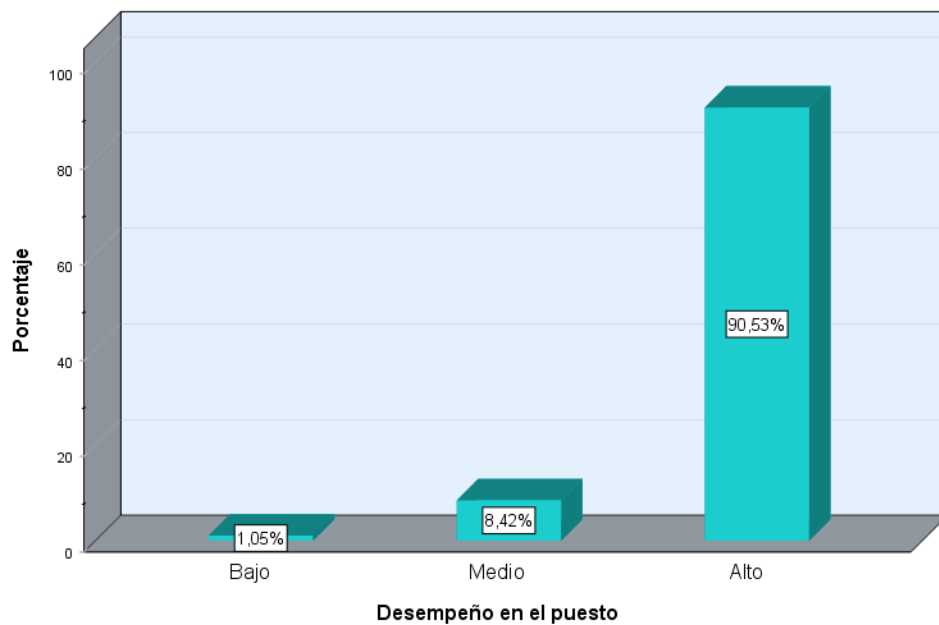
Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Anexo 13. Niveles de esfuerzo individual



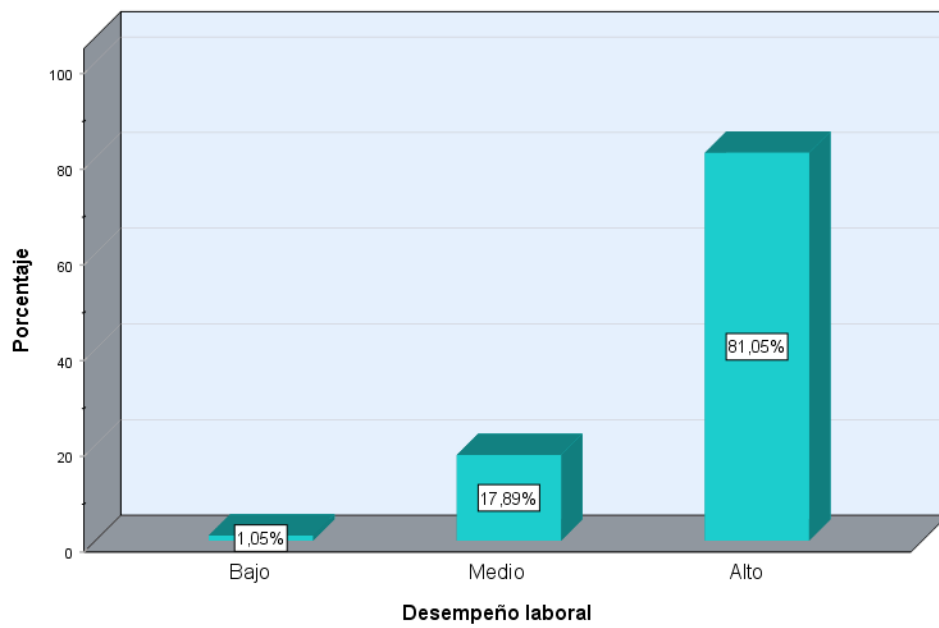
Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Anexo 14. Niveles de desempeño en el puesto



Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Anexo 15. Niveles de desempeño laboral



Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Anexo 16. Tabla de frecuencia por ítems de variable clima organizacional

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
i1	0	0.00	0	0.00	2	2.10	34	35.80	59	62.10
i2	0	0.00	1	1.10	3	3.20	37	38.90	54	56.80
i3	0	0.00	3	3.20	4	4.20	43	45.30	45	47.30
i4	0	0.00	2	2.10	3	3.20	44	46.30	46	48.40
i5	3	3.20	3	3.20	7	7.40	37	38.90	45	47.30
i6	0	0.00	1	1.10	5	5.30	35	36.80	54	56.80
i7	3	3.20	6	6.30	10	10.50	43	45.30	33	34.70
i8	1	1.10	1	1.10	4	4.20	38	40.00	51	53.60
i9	4	4.20	5	5.30	18	18.90	41	43.20	27	28.40
i10	0	0.00	1	1.10	2	2.10	26	27.40	66	69.40
i11	2	2.10	4	4.20	8	8.40	39	41.10	42	44.20
i12	0	0.00	2	2.10	2	2.10	33	34.70	58	61.10
i13	0	0.00	2	2.10	4	4.20	31	32.60	58	61.10
i14	7	7.40	10	10.50	17	17.90	35	36.80	26	27.40
i15	5	5.30	9	9.50	13	13.70	28	29.50	40	42.00
i16	1	1.10	2	2.10	7	7.40	39	41.10	46	48.30
i17	1	1.10	3	3.20	9	9.50	36	37.90	46	48.30

Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Se observa en la tabla del anexo 16 la distribución de frecuencias por cada ítem del instrumento de medición de la variable de clima organizacional, en la cual se aprecia que las respuestas cuyas frecuencias predominantes son las de “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” lo que implica hasta cierto punto que es un aspecto positivo respecto a esta variable, sin embargo, también existen porcentajes no deseables en cuánta que se pueden evidenciar en las respuestas de “indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo”.

Anexo 17. Tabla de frecuencia por ítems de variable desempeño laboral

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
i1	5	5.30	10	10.50	14	14.70	46	48.40	20	21.10
i2	3	3.20	9	9.50	17	17.90	43	45.20	23	24.20
i3	8	8.40	14	14.70	18	18.90	32	33.70	23	24.30
i4	0	0.00	1	1.10	4	4.20	39	41.10	51	53.60
i5	11	11.60	13	13.70	16	16.80	33	34.70	22	23.20
i6	1	1.10	4	4.20	11	11.60	37	38.90	42	44.20
i7	1	1.10	0	0.00	3	3.20	32	33.70	59	62.00
i8	9	9.50	3	3.20	21	22.10	38	39.90	24	25.30
i9	0	0.00	1	1.10	1	1.10	24	25.30	69	72.50
i10	0	0.00	1	1.10	0	0.00	31	32.60	63	66.30
i11	0	0.00	3	3.20	0	0.00	34	35.70	58	61.10
i12	5	5.30	6	6.30	18	18.90	31	32.60	35	36.90
i13	0	0.00	4	4.20	6	6.30	36	37.90	49	51.60
i14	0	0.00	3	3.20	11	11.60	40	42.10	41	43.10
i15	2	2.10	7	7.40	9	9.50	38	39.90	39	41.10
i16	0	0.00	2	2.10	9	9.50	37	38.90	47	49.50
i17	1	1.10	2	2.10	8	8.40	43	45.30	41	43.10

Nota. La data presentada en la tabla se procesó en el software estadístico IBM SPSS v.26.

Se puede apreciar en la tabla del anexo 17 la distribución de frecuencias por cada ítem del instrumento de medición de la variable de desempeño laboral, en la que se pone en evidencia que las respuestas con mayores porcentajes de frecuencias son las que pertenecen a “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” respectivamente. Ello es bastante positivo para la variable de estudio, sin, sin embargo, también existen porcentajes que en suma son importantes y no deseables, siendo que están representados por las respuestas en base a “indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo”.