

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de  
la Empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota - 2021

**Para optar el título profesional de**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**Presentada por:**

Bach. Campos Delgado, Deyssi

Bach. Suxe Quiroz, Yanet

**ASESOR:**

Una firma manuscrita en tinta azul, que parece corresponder al asesor mencionado en el texto adyacente.

Mg. CPC. Edi Rojas Campos

**CHOTA – PERÚ**

**2022**

COPYRIGHT © 2022 by

**DEYSSI CAMPOS DELGADO Y YANET SUXE QUIROZ**

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS APROBADA**

Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de  
la Empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota - 2021

**Para optar el título profesional de**  
**CONTADOR PÚBLICO**

**Presentada por:**

Bach. Campos Delgado, Deyssi

Bach. Suxe Quiroz, Yanet

**Asesor y Jurado Evaluador:**

.....  
Mg. CPC. Edi Rojas Campos  
Asesor

.....  
Dra. Lic. Admón. Lita Elvira Saldaña Dávila  
Presidente

.....  
Mg. Mg. CPC. Carlos Evit Tapia Idrogo  
Secretario

.....  
M.Cs. C.P.C Fanny del Rocío Idrogo Vásquez  
Vocal

**Chota – Perú**  
**2022**



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 11:00 a.m del día 11 de enero del 2023 reunidos a través de Google Meet: <https://meet.google.com/fga-yvof-pyq?pli=1&authuser=0>, los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N° 007-N° 007-2023-FCCE-UNACH. conformado por:

- Lita Elvira Saldaña Dávila, identificado con DNI N° 27428544 Presidente.
- Carlos Evit Tapia Idrogo, identificado con DNI N° 43687232 Secretario.
- Fanny Del Rocío Idrogo Vásquez, identificado con DNI N° 43135860 Vocal, reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 007-2023-FCCE-UNACH cuyo título es: “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota - 2021”

Pertenciente a las Bachilleres en Contabilidad: Deyssi Campos Delgado y Yanet Suxe Quiroz, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento Modificado de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

### “DESCRIPCIÓN DEL CALIFICATIVO”

El Informe Final de Tesis con calificativo de “15.00 (quince)” y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare aprobado, el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

Siendo las 12:15 p.m. del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.

Dra. Lic. Admón. Lita Elvira Saldaña Dávila

Presidente

Mg. CPC. Carlos Evit Tapia Idrogo

Secretario

M.Cs. C.P.C Fanny del Rocío Idrogo Vásquez  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A Dios, por cuidarnos y darnos la fuerza necesaria para seguir adelante con nuestros estudios.

A nuestros padres quienes han sido el motor que nos impulsa a seguir con nuestros sueños y metas trazadas.

A nuestros hermanos y familiares que con sus palabras de aliento y motivación contribuyeron al logro de nuestros objetivos personales y profesionales.

Deysi Campos Delgado

Yanet Suxe Quiroz

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro principal agradecimiento a Dios por habernos permitido el cumplimiento y consolidación de nuestros objetivos académicos, asimismo agradecemos a nuestro asesor el CPC. Edi Rojas Campos, por su valioso tiempo y acompañamiento en este camino hacia la investigación.

También a nuestros maestros quienes con sus conocimientos, experiencia y dedicación han fortalecido y contribuido a nuestra formación profesional.

A nuestros padres por su amor, comprensión y apoyo incondicional a lo largo de nuestros estudios.

Deyssi Campos Delgado

Yanet Suxe Quiroz

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRAC.....	xv
CAPÍTULO I.....	16
INTRODUCCIÓN.....	16
1.1 Descripción del problema.....	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Pregunta general.....	18
1.2.2. Pregunta específica.....	18
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo General.....	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
1.4. Hipótesis.....	20
1.4.1 Hipótesis general.....	20
1.4.2 Hipótesis específicas.....	20
1.5 Justificación.....	20
1.6 Limitaciones.....	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes del problema.....	22
2.2 Bases Teóricas Científicas.....	28

2.2.1	Clima organizacional.....	28
	Definición .....	28
2.2.2	Desempeño Laboral.....	34
	Definición .....	35
2.3	Definición de Términos Básicos .....	40
2.3.1	Administración.....	40
2.3.2	Comunicación.....	40
2.3.3	Comunicación organizacional .....	40
2.3.4	Clima organizacional.....	40
2.3.5	Desempeño laboral .....	40
2.3.6	Liderazgo.....	41
2.3.7	Motivación.....	41
2.3.8	Organización .....	41
2.3.9	Toma de decisiones .....	41
	CAPÍTULO III .....	42
	MARCO METODOLÓGICO .....	42
3.1	Método de la investigación.....	42
3.2	Tipo de investigación .....	42
3.3	Diseño de la investigación.....	43
3.4	Operacionalización de las variables. ....	44
3.5	Población, muestra y unidad de análisis.....	45
3.5.1	Población.....	45
3.5.2	Muestra.....	45
3.5.3	Muestreo.....	45
3.5.4	Unidad de análisis.....	45
3.6	Técnicas e instrumentos para recolección de los datos. ....	46
3.6.1	Técnicas para recolección de los datos.....	46

3.6.2 Instrumentos para recolección de los datos.....	46
3.7 Procesamiento y análisis de los datos.....	47
3.7.1 Procesamiento de los datos.....	47
3.7.2 Análisis de datos.....	47
3.8 Aspectos éticos y rigor científico .....	48
CAPÍTULO IV .....	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	49
4.1. Análisis e interpretación de resultados .....	49
4.2. Contratación de hipótesis .....	60
4.3. Discusión de resultados .....	61
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES .....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	67
ANEXOS.....	71
Anexo 1. Matriz de consistencias.....	71
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	74
Anexo 3. Documento de autorización para realizar la investigación .....	76
Anexo 4. Lista de trabajadores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. .	77
Anexo 4. Validación de los instrumentos.....	78
Anexo 5. Tablas.....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	44
<i>Operacionalización de variables</i> .....	44
Tabla 2.....	45
<i>Personal de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.</i> .....	45
Tabla 3.....	47
<i>Categorías de medición de la variable clima organizacional</i> .....	47
Tabla 4.....	48
<i>Categorías de medición de la variable desempeño laboral</i> .....	48
Tabla 5.....	86
<i>Clima organizacional en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.</i> .....	86
Tabla 6.....	86
<i>Reconocimiento en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.</i> .....	86
Tabla 7.....	86
<i>Liderazgo en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.</i> .....	86
Tabla 8.....	87
<i>Condiciones de trabajo en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.</i> .....	87
Tabla 9.....	87
<i>Desempeño laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.</i> .....	87
Tabla 10.....	87
<i>Productividad en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.</i> .....	87
Tabla 11.....	88
<i>Compromiso laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.</i> .....	88
Tabla 12.....	88
<i>Conducta laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.</i> .....	88
Tabla 13.....	57
<i>Relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral</i> .....	57

Tabla 14.....	58
<i>Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral</i> .....	58
Tabla 15.....	59
<i>Relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral</i> .....	59
Tabla 16.....	60
<i>Contrastación de la hipótesis</i> .....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	43
<i>Diseño de investigación.....</i>	<i>43</i>
Figura 2.....	49
<i>Clima organizacional en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. ....</i>	<i>49</i>
Figura 3.....	50
<i>Reconocimiento en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. ....</i>	<i>50</i>
Figura 4.....	51
<i>Liderazgo en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. ....</i>	<i>51</i>
Figura 5.....	52
<i>Condiciones de trabajo en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. ....</i>	<i>52</i>
Figura 6.....	53
<i>Desempeño laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. ....</i>	<i>53</i>
Figura 7.....	54
<i>Productividad en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. ....</i>	<i>54</i>
Figura 8.....	55
<i>Compromiso laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. ....</i>	<i>55</i>
Figura 9.....	56
<i>Conducta laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. ....</i>	<i>56</i>

## **LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS**

**E.I.R.L.:** Empresa Individual de Responsabilidad Limitada

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Para lo cual se utilizó el método deductivo, el método hipotético – deductivo y el método analítico; la investigación fue de alcance descriptivo – correlacional, y de diseño no experimental transversal, la población y muestra estuvo conformada por 20 trabajadores; la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con preguntas en la escala de Likert y validado por juicio de expertos y su confiabilidad se determinó mediante Alfa de Cronbach. Concluyendo que: El clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021 se relaciona de manera considerable y significativa, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.818 y una significancia de 0.000; asimismo se identificó que el clima organizacional es regular en la empresa según el 85.00% de los trabajadores y el nivel de desempeño laboral fue medio. Además, se concluyó que el reconocimiento y el desempeño laboral tienen una relación moderada y significativa, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.595 y una significancia de 0.006; el liderazgo y el desempeño laboral; tiene una relación moderada y significativa, según Rho de Spearman con un valor de 0.664 y una significancia de 0.001; Las condiciones de trabajo y el desempeño laboral; tienen una relación moderada y significativa, según Rho de Spearman con un valor de 0.656 y una significancia de 0.002.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Desempeño Laboral

## ABSTRAC

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the collaborators of the company Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota - 2021. For which the deductive method, the hypothetical - deductive method and the analytical method were used; the research was of descriptive - correlational scope, and non-experimental cross-sectional design, the population and sample consisted of 20 workers; the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire with questions on the Likert scale that was validated by expert judgment and its reliability was determined by Cronbach's Alpha. Concluding that: Organizational climate and work performance in the collaborators of the company Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota - 2021 are related in a considerable and significant way, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.818 and a significance of 0.000; it was also identified that the organizational climate is regular in the company according to 85.00% of the workers and the level of work performance was medium. In addition, it was concluded that recognition and work performance have a moderate and significant relationship, according to Spearman's Rho correlation coefficient with a value of 0.595 and a significance of 0.006; leadership and job performance; have a moderate and significant relationship, according to Spearman's Rho with a value of 0.664 and a significance of 0.001; working conditions and job performance; have a moderate and significant relationship, according to Spearman's Rho with a value of 0.656 and a significance of 0.002.

**Keywords:** Organizational Climate, Work Performance



## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1 Descripción del problema.

En el entorno laboral de las organizaciones mundiales, no siempre las condiciones de trabajo son óptimas para el desempeño eficaz de los trabajadores, ocasionando malestar, falta de compromiso y la afectación de las relaciones entre empleados. En el caso de las pequeña y mediana empresa en Ecuador el clima organizacional es poco aceptable con un 85.7%, lo que ocasiona la falta de compromiso y el deficiente desempeño laboral en los trabajadores, reflejando desmotivación y poca participación en los planes de la empresa. Por lo que un buen clima laboral conlleva a un buen desempeño y productividad de los trabajadores convirtiéndose en una necesidad de cualquier organización (Díaz y Díaz, 2018).

Además, Luna et al. (2019) manifiestan que el clima en las organizaciones no es el adecuado puesto que en las mismas la comunicación entre colaboradores y directivos de la empresa fluye sólo cuando está vinculada al cumplimiento de tareas y funciones laborales más no para motivar y sobresalir ante problemas personales o laborales; también muestran en el personal poco motivado, existe un liderazgo directivo; sin embargo, las compensaciones laborales no satisfacen completamente; y, los escenarios de trabajo se califican como poco tolerables, lo que se ve reflejado en deficiente desempeño laboral y falta de compromiso con las compañías lo que afecta el desarrollo institucional.

En el Perú, el clima organizacional es visto como las características internas que orienta a la percepción del ambiente donde se desarrollan las actividades, según (Barboza et al., 2021) el clima organizacional se presenta mayormente en las empresas como desfavorable en un 52%, perjudicando a la organización en cuanto al desempeño de los



trabajadores y en el logro los objetivos propuestos. Esto se centra principalmente por la falta de liderazgo, dificultades en el desarrollo personal y profesional, falta de identificación con la empresa, inestabilidad laboral y entre otros como dificultades en la comunicación y las relaciones interpersonales.

Urbano (2018) refiere que en Huaraz en las entidades los trabajadores se desempeñan eficientemente cuanto el clima organizacional es favorable, sin embargo, existen aspectos como: la retribución, tecnología que dificulta el trabajo, la difícil comunicación con el personal de la alta dirección, la falta de reconocimiento, la poca probabilidad de profesionalismo, la escasa capacitación permanente, el trato indebido, la falta de innovación en la atención y métodos etc. Estos aspectos repercuten en la mano de obra y hacen que no estén completamente satisfechos y motivados, perjudicando considerablemente su desempeño en las funciones y actividades que realizan.

En Cajamarca, las empresas no cuentan con métodos y procedimientos para atraer personal potencialmente calificado; pues no cuentan con documentos normativos, donde figure las funciones que realizarán los trabajadores; por ello el personal desconoce la misión y la visión empresarial; por lo que las empresas son conducidas de manera informal y empírica, esta situación problemática afecta a diferentes aspectos de la empresa. En ese sentido la incorporación de personas se desarrolla de manera inadecuada, es decir, no se siguen procedimientos de evaluación, uso de técnicas pertinentes, por lo cual, el personal seleccionado, muchas veces resulta ser el inadecuado para el puesto de trabajo y por ende el desempeño laboral se ve afectado (Tejada et al., 2020).

En Chota, referente al clima organizacional es inadecuado y requiere mejora; por las dificultades que existe en cuanto al liderazgo, innovación, recompensa, conflicto y cooperación, motivación, toma de decisiones y comunicación organizacional, así como en la identidad y estructura de la organización (Sánchez y Núñez, 2020). Frente a esta



problemática también están inmersas las empresas del sector construcción como la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., pues no se preocupan por los problemas que aquejan a los colaboradores en el entorno de la empresa como la falta de comunicación y coordinación para cumplir con sus funciones, la falta de técnicas de motivación para que los trabajadores cumplan con el desarrollo de sus actividades, lo que trae como consecuencia la falta de compromiso e identidad con la empresa por parte de los colaboradores y por ende generaría un deficiente desempeño laboral. Por eso es que se pretende estudiar el clima organizacional y desempeño laboral para establecer el grado de relación y posibles soluciones ante el problema presentado.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Pregunta general.**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?

### **1.2.2. Pregunta específica.**

- ¿Cuál es la situación actual del clima organizacional en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?
- ¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?
- ¿Cómo se relaciona el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?
- ¿Cómo se relaciona el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?



- ¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General.**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Describir el clima organizacional en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.
- Describir el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.
- Conocer la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.
- Examinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.
- Evaluar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.



## 1.4. Hipótesis

### 1.4.1 Hipótesis general

**H<sub>i</sub>:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.

### 1.4.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.
- Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.

## 1.5 Justificación

Desde el punto de vista teórico, la investigación contribuyó al conocimiento en favor del clima organizacional en las empresas como herramienta para el desempeño laboral de los trabajadores, centrándose en la motivación, liderazgo, compromiso e identidad con la empresa, y de esa manera se tenga los conocimientos adecuados para ser aplicados en la empresa y cumpla con sus objetivos de una manera eficiente.

Desde el enfoque práctico, la investigación permitió conocer la situación actual del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la empresa Rafael



Ingeniería y Construcción E.I.R.L. en Chota, asimismo permitió identificar el grado de relación del clima organizacional y el desempeño laboral, identificando aspectos que afectan al desempeño laboral en la empresa.

Desde el punto de vista valorativo, la investigación permitió reconocer la dependencia del clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. en la ciudad de Chota. Esto facilitó dar soluciones y recomendaciones ante la problemática que se presenta en dicha empresa, con el propósito de dar a conocer la importancia que tiene el clima laboral en las entidades.

Finalmente, desde el punto de vista académico, servirá como referencia a estudiantes, docentes y otros profesionales que realicen investigaciones similares en cuanto a clima organizacional y desempeño laboral en las organizaciones, además permitirá optar el título profesional de Contador Público de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

## **1.6 Limitaciones**

La investigación no tuvo limitaciones, ya que tuvo la autorización de empresa para la obtención y recolección de datos necesarios para cumplir con los objetivos propuestos en el estudio.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes del problema.

Santamaría (2020) en Quito – Ecuador en su tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A”, tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral; la metodología empleada fue de diseño no experimental transeccional y correlacional, como instrumento de recolección de datos utilizó el cuestionario asimismo utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Donde determinó que existe relación en las variables estudiadas de acuerdo a la prueba Chi Cuadrado de Pearson (848.352) con una significancia de 0.000, sin embargo, no se han alcanzado metas programadas debido a factores internos y externos. Por otro lado se identificaron factores vinculados al comportamiento humano que afectaron al desempeño de los colaboradores, como: la desmotivación, compromiso personal, dificultades para el trabajo en equipo, y el trato injusto con remuneración y reconocimientos inadecuados. Debido al alcance de estudio de este antecedente, es de gran importancia para la investigación porque relaciona las variables planteadas en el presente estudio y analiza factores que afectan el desempeño laboral.

Albán (2020) en Ambato – Ecuador en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado de Baños de Agua Santa en el área de obras públicas”, tuvo como objetivo determinar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores; la investigación fue no experimental de nivel descriptivo correlacional, utilizó como técnica de recojo de datos la encuesta e instrumento el cuestionario. Donde determinó relación



positiva en las variables planteadas con una significancia en el nivel del 0.05 según Chi cuadrado, ya que una compañía es exitosa siempre y cuando la satisfacción y compromiso del trabajador sea adecuado; también se observó que el clima laboral es inoportuno en ocasiones, pues entre colaboradores existe rivalidades que impide un buen entorno laboral influyendo en el desempeño laboral de la compañía. Con esto es preciso mencionar que es fundamental este antecedente para la presente investigación, ya que tiene relación directa con las variables planteadas, además muestra la relación que tiene el clima organizacional con el desempeño laboral.

Lasluisa (2016) en Ambato – Ecuador en su tesis “Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery CIA. LTDA”, tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores; la investigación fue no experimental de nivel descriptivo y correlacional, aplicó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyó que se ha identificado con un nivel de significación del 5% una relación directa positiva fuerte igual a 0,828 entre las variables del objetivo planteado. Además se concluye que el clima organizacional es poco satisfactorio; el liderazgo fue lo que mejor valoración alcanzó. Las autoridades de la entidad no favorecen la realización personal y profesional. No hay retribución justa por las acciones laborales realizadas. No se valora el buen desempeño. Además la percepción es poco satisfactoria con respecto al clima organizacional. De esta manera la investigación hace realce en las variables que se pretende estudiar, pues relaciona el clima y desempeño laboral e identifica factores que afectan el buen desempeño.

Rosales (2019) en Lima – Perú en su tesis “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Incomans Huaraz – 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los



trabajadores; la metodología utilizada en la investigación fue con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel correlacional, utilizó como técnica la encuesta y/o cuestionario para obtener información de la compañía. Determinó la relación directa y significativa en el objetivo propuesto, con un Rho de Spearman de 0.672 y un p-valor de 0.000, indicando que el clima organizacional beneficia o afecta al desempeño en los colaboradores. Este antecedente es fundamental para observar la relación entre las variables que también se estudiarán en la presente investigación, asimismo comprar el grado de relación y llegar a conclusiones más pertinentes, ya que son empresas diferentes.

Cubas (2019) en Trujillo – Perú en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa MyA comunicaciones E.I.R.L, Año 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; la investigación fue transversal no experimental de nivel correlacional, como técnica aplicó la encuesta e instrumento el cuestionario. Donde determinó una relación significativa con un nivel de significancia de 0.000, con un coeficiente de Spearman = 0.668, y una relación regular directa entre las variables. También identificó que el nivel del clima organizacional en la entidad es bueno con un 51.2% conforme a los datos obtenidos, en cuanto al nivel de desempeño laboral, es bueno según el 56.2% la evaluación realizada. Sirve como referencia para la presente investigación puesto que muestra la relación significativa que tiene el clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas, y además describe el nivel de cada una de las variables.

Ccoriñaupa y Gavino (2018) en Lima – Perú en su tesis “Clima organizacional y el desempeño laboral, en los asesores de la empresa Dynamicall del área HFC administrativo, Lima – 2018”, tuvo como objetivo determinar en qué medida el clima



organizacional se relaciona con el desempeño laboral, la investigación fue no experimental de nivel correlacional, como técnica aplicó la encuesta e instrumento el cuestionario.; donde resultó que la correlación de Spearman es igual a 0.531, lo que significó que hay relación positiva, considerable, directa entre las variables investigadas, la significancia es de 0.000. Además se estableció la correlación entre el clima organizacional y las dimensiones de: función laboral la correlación es de 0.536 y su significancia igual a 0.000; por otro lado con el comportamiento laboral alcanzó un coeficiente de 0.481 y una significación de 0.000; y con el rendimiento laboral tuvo una correlación de 0.465 y una significación igual a 0.000. concluyó que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral y sus categorías. Teniendo concordancia con lo planteado en la presente investigación, con fines similares donde se demuestra la relación entre las variables en estudio.

Palomino et al. (2016) en Chincha – Perú en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa Prosegur Sucursal Ica”, tuvo como objetivo determinar la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización; la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal de nivel correlacional, como técnica aplicó la encuesta y el instrumento el cuestionario para clima organizacional y desempeño laboral. Sus resultados fueron que estadísticamente existe una correlación positiva entre las variables ya que p-valor es menor a 0.05 y el coeficiente de correlación es de 0.239. Asimismo se identificaron que el desempeño laboral se correlaciona con las siguientes dimensiones: reconocimiento laboral con un p-valor menor a 0.05; y r igual a 0.096, estilos de liderazgo con un p-valor < 0.05 y r igual a 0.363, condiciones de trabajo con un p-valor < 0.05; y un r de 0.363. Por ello se afirma que existe correlación entre las variables estudiadas. De esta



manera se relaciona directamente con el problema planteado, enfocado a estudiar el clima organizacional y el grado de relación que tiene el desempeño laboral.

Fernández (2019) en Cutervo – Cajamarca en su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017”, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, la investigación fue no experimental de nivel correlacional, aplicó la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultado que las variables son altamente significativas con la prueba de Gama ( $p < 0.01$ ), indicando que existe una relación directa de grado moderado. También señaló que el clima organizacional en la compañía está en un nivel medio alto con un porcentaje de 48.2% y 40.9% en cuanto a la comunicación y satisfacción laboral y con un 47.3% en un nivel alto en liderazgo. Mientras que el desempeño laboral también se encuentra en un nivel medio con un porcentaje de 47.3%, 51.8% y 40.9% en las dimensiones productividad, calidad de trabajo y habilidades organizativas respectivamente. Teniendo relevancia para la presente investigación, pues tiene concordancia directa con el presente estudio.

Campos (2018) en Cajamarca – Perú en su tesis “Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en Entel, Cajamarca 2018”, su objetivo fue de determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores; la investigación fue no experimental de tipo transversal y de nivel correlacional, como técnica de recolección de datos utilizó la encuesta e instrumento el cuestionario y el estadístico R de Pearson; se identificó que existe una alta relación directa entre las variables en el nivel del 5%. En ese sentido se identificó que los trabajadores que muestran un bajo desempeño laboral es consecuencia del inadecuado clima organizacional en la empresa. Igualmente, se comprobó que el clima



organizacional es afectado por aspectos psíquicos, anímicos, salariales, familiares, sociales, educación y formación; que están relacionados directamente y significativamente con el desempeño laboral de los subordinados de la empresa. Siendo de gran importancia el estudio del clima organizacional en las empresas puesto que tiene una dependencia con el desempeño laboral, y es fundamental para describir y comparar resultados en empresas de diferente sector.



## 2.2 Bases Teóricas Científicas

### 2.2.1 Clima organizacional

#### **Teoría de Rensis Likert del clima organizacional:**

Likert (1968) en su teoría del clima organizacional, establece que el comportamiento adoptado por los trabajadores obedece de manera directa al proceder administrativo y las condiciones organizacionales que la diferencian, por ello, se menciona que la reacción será explícita a través de la percepción. Por lo tanto, sostiene que la relación será establecida según la percepción del clima organizacional considerando lo siguiente: lineamientos vinculados al entorno, a la tecnología y a la estructura de la organización, el nivel de jerarquía que el sujeto ocupa en la compañía y el sueldo contemplado por su trabajo, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la apreciación de los trabajadores y directivos sobre el clima organizacional. Así mismo Likert manifiesta que para la percepción del clima organizacional intervienen tres variables. Una de las primeras causales concernientes a: alineaciones en la compañía y su administración: normas, decisiones, capacidades y formas. Concerniente a las variables intermediarias, estas expresan el ambiente interno y la salud de una entidad y componen los procedimientos organizacionales; al respecto se señalan las siguientes: motivación, actitud, comunicación, toma de decisiones, entre otras. “Las variables finales son el resultado conseguido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la entidad en la productividad, ganancias y pérdidas”.

#### **Definición**

El clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización:



Se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes.

“El término clima organizacional se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando no satisface esas necesidades”. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye en el primero. (Chiavenato, 2011, pág. 64)

Rojas (2009) por su parte refiere que el comportamiento del trabajador y su impacto en el negocio, no es proveniente de los principios organizacionales, sino que el mismo obedece a algo tan humano y subjetivo como la percepción que tenga el trabajador de esos factores; es por ello que encontramos diferentes definiciones, pero todas de alguna u otra manera son bastantes convergentes, sobre todo en las repercusiones que el mismo tiene en el comportamiento laboral y por ende, en los resultados.

Goncalves (2000) refiere que el concepto de Clima Organizacional considera los elementos siguientes: a) Características del entorno de trabajo. b) Percepción de características de manera directa o indirecta por parte de los trabajadores en el entorno que laboran. c) Efectos en el comportamiento laboral. d) Intervención de los aspectos organizacionales y el comportamiento individual. e) Las características de la entidad permanecen en el tiempo y se diferencian de otras organizaciones. f) El Clima considerando la estructura y trabajadores forma un sistema de interacción dinámico.



## **Características del Clima Organizacional**

Según Rojas (2009) manifiesta que las características del clima organizacional están muy ligadas a las dimensiones susceptibles de medición:

El Método de mando es la forma de cómo aplicar el liderazgo para tener efecto en los trabajadores; por otro lado, la fuerza motivacional son herramientas de motivación a los colaboradores de tal manera que puedan responder a las necesidades.

El proceso de comunicación y el proceso de influencia, radica en la importancia de la comunicación de las áreas directivas y los colaboradores para determinar objetivos.

También tenemos el proceso de toma de decisiones, planificación y control: quienes se encargan de la toma de decisiones y la distribución de funciones para la fijación de objetivos y lineamientos, en cada una de las áreas de la organización.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Goncalves (2000) menciona que los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los sujetos. “Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y, por ende, en el clima, completando el circuito” de la siguiente manera:

#### **A. Reconocimiento**

“El reconocimiento se da cuando los empleados son reconocidos y compensados por el buen desempeño que realizan en la empresa” (Rojas, 2009, pág. 78).



- **Incentivos laborales.** “Son los pagos de la organización a sus grupos de interés en forma de salarios, prestaciones, premios, elogios, oportunidades, reconocimiento, dividendos, precio, calidad, atención y otros” (Chiavenato, 2009, pág. 31).
- **Ascensos laborales.** Los ascensos otorgados sistemáticamente al personal de forma progresiva, cohesiona y perfecciona a la entidad. “La prioridad de la administración, y su principal preocupación, es la solidez de la institución como un todo. Se trata de organizaciones en las que vale la pena trabajar e invertir” (Chiavenato, 2009, pág. 29).
- **Nivel de reconocimiento.** “Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior” (Brunet, 1987, pág. 51).
- **Incremento salarial.** “El incremento salarial se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción y aumento de sueldos” (Brunet, 1987, pág. 51).
- **Actualización.** “El cambio y la adaptación garantizan la actualización y modernización. Una organización sobrevive y crece en la medida en que pueda combinar la estabilidad con la adaptación y el cambio” (Chiavenato, 2009, pág. 60).

## **B. Liderazgo**

“El liderazgo se refiere a la habilidad de los directivos de la organización para influir positivamente en las personas que conforman la empresa” (Rojas, 2009, pág. 78).



- **Confianza.** Se refiere a “los esfuerzos que realizan las autoridades directivas de la empresa para motivar y dirigir como corresponde a los colaboradores” (Brunet, 1987, pág. 49).
- **Comunicación.** Las personas no viven aisladas y tampoco son autosuficientes, sino que se relacionan continuamente con otras o con su ambiente por medio de la comunicación, según Chiavenato:

Ésta se define como la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Dicho de otra forma, es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos y valores. “La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que lo recibe. Una persona sola no puede comunicarse: el acto de comunicación sólo tiene lugar si existe un receptor”. Las organizaciones no existen ni operan sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes. (2011, pág. 125)

- **Disciplina.** Se refiere al dominio personal, a los modelos mentales, a la visión compartida, al aprendizaje en equipo y al raciocinio sistémico (Chiavenato, 2009).



- **Motivación.** “Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización” (Chiavenato, 2011, pág. 32).
- **Predisposición.** “Los trabajadores de aquellas organizaciones que declaran formalmente valores éticos tiene un mayor nivel de predisposición grupal para compartir los valores organizacionales en comparación de aquellos cuyas organizaciones no lo hacen” (Rodríguez, 2015, pág. 275).

### C. Condiciones de Trabajo

Chiavenato (2011) manifiesta que involucran las circunstancias del entorno donde se da el trabajo, si se convierte en desagradable, contrario o propenso a riesgos, o si requiere del ocupante una sólida adaptación para conservar la productividad y el rendimiento en las actividades. Valoran el nivel de adaptación de los sujetos al entorno y al equipo laboral para mejorar su desempeño. Abarcan los siguientes factores de especificación: Ambiente de trabajo y riesgo de trabajo. Además, comprende:

- Estabilidad laboral, cuando un trabajador conserva su puesto indefinidamente.
- Ergonomía, referido a la interrelación del colaborador y su puesto de trabajo.
- Supervisión, es una técnica laboral que tiene como propósito verificar el uso racional de los factores en los procesos empresariales.



- Rotación de personal, hace referencia al cambio de colaboradores en una empresa que puede ser interno entre puestos de trabajo y externo con reclutamiento de personal.
- Bienestar personal, sensación de equilibrio entre todos los aspectos personales y laborales, a mayor bienestar mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

### 2.2.2 Desempeño Laboral

#### Teoría del desempeño laboral

Herzberg y McClelland (2014) en su teoría “Teoría de los dos factores” o Teoría de la motivación e higiene” manifiesta que en todos los ambientes de la vida de las personas y empresas intermedia la motivación como herramienta en el logro de objetivos y alcance de las respectivas metas, es por eso que tiene gran importancia y es aplicable en diferentes áreas; y si esto se utiliza en el campo laboral, se tendrán resultados de trabajadores motivados lo que conlleva al esfuerzo por tener un mejor desempeño laboral por parte de cada trabajador. La motivación se basa principalmente en respetar culturas y mantener valores corporativos que se traduzcan en un alto desempeño laboral, ya que la cultura positiva lo generan las personas, es por eso que al hablar de motivación se habla también de desempeño laboral, puesto que es producto del esfuerzo, compromiso, y empeño con que un colaborador realiza sus funciones laborales; entonces la evaluación del desempeño se convierte en una herramienta necesaria para la dirección del proceso administrativo, pues mediante la cual, se pueden detectar dificultades en el desempeño del trabajador; ya que este es una pieza clave para la efectividad y el éxito de una organización.



## **Definición**

“El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos” (Corvo, 2018, pág. 1).

## **Evaluación del desempeño**

Según autores la evaluación del desempeño es fundamental en las empresas para mejorar la productividad y rendimiento de estas, es así que:

El desempeño laboral de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido, por una parte, por las capacidades y habilidades del individuo y, por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar. “La evaluación del desempeño es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”. Una evaluación es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, en las organizaciones (Chiavenato, 2009, pág. 45).

## **Objetivos de la evaluación de desempeño**

Chiavenato (1999) menciona que para valorar el desempeño no está basado sólo en el juicio personal de los directivos con respecto al comportamiento de los subordinados, sino que es indispensable analizar a mayor



profundidad, identificar causas y determinar alternativas en acuerdo con el trabajador. En las entidades mayormente valorar el desempeño tiene dos fines principales: a) apreciar el sueldo recomendado por el superior; b) encontrar oportunidad para que el superior vuelva a valorar el desempeño del colaborador y fomentar la superación y productividad.

La evaluación del desempeño es un instrumento de mejora en los resultados de los sujetos que integran las entidades. Y para conseguir este objetivo básico se considera los siguientes objetivos intermedios: a) adaptación de los sujetos al puesto; b) preparación; c) oportunidad de desarrollo; d) incentivos monetarios por un buen desempeño; e) mejor interrelación con los directivos y colaboradores; f) auto preparación de los colaboradores; g) datos necesarios para evaluar el recurso humano; h) proyección del potencial humano; i) incentivo a mejorar la productividad; j) coyuntura de reconocimiento de los modelos de desempeño de la entidad; k) retroalimentación de temas relacionados al puesto del trabajador evaluado; l) otras decisiones laborales.

**Los objetivos esenciales en la evaluación de desempeño**, según (Chiavenato, 1999) son: a) admitir patrones para medir el potencial laboral; b) tratar a los recursos humanos como un capital indispensable en la entidad y que la productividad sea indefinida; c) oportunidad de desarrollo y entorno de efectiva interrelación entre todos los integrantes de una entidad, considerando objetivos organizacionales y personales.



## Aspectos a evaluar en el desempeño laboral

Los aspectos para evaluar en los colaboradores en una empresa son los siguientes:

**A. Productividad.** Para (Chiavenato, 2009) una compañía es exitosa cuando consigue sus objetivos, en la transformación de insumos en productos que generen ganancias. La productividad viene a ser la valoración del desempeño que involucra la eficiencia y la eficacia. La primera es la administración adecuada de los recursos útiles, en otras palabras, resalta los medios y los procedimientos. La eficacia es el alcance de metas y objetivos cabalmente establecidos; en tal sentido lo más significativo es los fines y resultados. Una entidad es eficaz cuando satisface oportunamente las expectativas de sus usuarios y es eficiente al realizarlo con costos bajos. Si una entidad mejora sus métodos y procesos paralelamente aumenta su eficiencia. Si destaca sus metas y objetivos realza su eficacia. Abarca:

- Afectividad, son emociones y estado de ánimo que formal la experiencia afectiva de los trabajadores.
- Tiempo establecido, horarios y tiempo programados para cumplir con las funciones y objetivos de la organización.
- Servicio de calidad, enfocado en la satisfacción del cliente mediante la atención apropiada.
- Herramienta, activos o materiales con que cuenta la organización para realizar las actividades.
- Capacitación; programación de charlas y orientaciones por parte de la empresa hacia el trabajador.



**B. Compromiso laboral.** Según (Chiavenato, 2009) esto se expresa aun cuando la antigua y habitual lealtad de los trabajadores se está volviendo material, a consecuencia de los cambios en el ámbito laboral como: trabajo parcial, trabajo a distancia, oficina personal de casa y otros, las compañías aspiran compromiso y cooperación de los sujetos que laboran ellas. Cada sujeto es visto como abastecedor de talento y capacidades para la entidad.

Comprende:

- Trabajo en equipo; Cooperación entre trabajadores para lograr un objetivo común.
- Integración; inserción y adaptación de los trabajadores en la organización.
- Metas; son las acciones con un determinado fin para bien de la empresa y del colaborador.
- Iniciativa; capacidad de contribuir con ideas para iniciar nuevas actividades.
- Identidad laboral; representación e identificación con la organización como parte de sus metas personales del trabajador.

**C. Conducta laboral.** Refiere (Chiavenato, 2009, pág. 29) “que las personas deben observar una conducta enmarcada en el código de ética y de responsabilidad solidaria. Las organizaciones necesitan personas que hagan más que deberes habituales, cuyo desempeño exceda las expectativas, con responsabilidad y dentro de normas éticas”. Comprende:

- Respeto; medida que garantiza el respeto a la organización y exista valoración del trabajo.



- Responsabilidad; referido al cumplimiento oportuno de las actividades encomendadas.
- Relaciones interpersonales, asociación entre dos o más trabajadores.
- Actitud; capacidad de afrontar las dificultades sin afectar lo laboral.
- Nivel de integridad; grado de adaptación a los cambios en la organización.



## **2.3 Definición de Términos Básicos**

### **2.3.1 Administración.**

La administración es una ciencia que abarca diversas acciones administrativas que son ejecutadas por varios administradores, encaminadas a situaciones específicas que deben formalizarse y considerarse de manera integrada y unificada en cada compañía (Chiavenato, 2006).

### **2.3.2 Comunicación**

“La comunicación cumple con dos funciones: educar y liberar. Educar proviene del latín educare, que a su vez estaba emparentada con dúcere, que significaba conducir y con edúcere, que significaba criar, sacar afuera, extraer” (Prado, 1998, pág. 109).

### **2.3.3 Comunicación organizacional**

Se sustenta en las actividades de comunicación que se originan de los vínculos organizacionales y se programan fortaleciendo la práctica y transparencia de entidad y su tarea; es un trascurso transversal que hace viable incluirlo en una estrategia colectiva (Gurtler et al., 2010).

### **2.3.4 Clima organizacional**

El clima organizacional es el ambiente interno en que se desarrollan las actividades en una empresa, está vinculado a la motivación con que los trabajadores realizan sus funciones, así como a la interrelación entre los mismos.

### **2.3.5 Desempeño laboral**

El desempeño laboral se refiere al grado de cumplimiento de actividades encargadas a cada uno de los trabajadores, es decir es la evaluación realizada para verificar si los colaboradores realizan adecuadamente su trabajo.



### **2.3.6 Liderazgo**

“Surge como respuesta a incertidumbres y peligros inherentes a condiciones humanas. Permanentemente nos vemos obligados a elegir. En situaciones claras y familiares, las decisiones son sencillas, pero en situaciones confusas, inciertas e incluso amenazantes, los seres humanos suelen necesitar ayuda” (Prado, 1998, pág. 116).

### **2.3.7 Motivación**

“Motivación es ver la meta como algo grande y positivo que podemos conseguir, por eso desde la indiferencia no se puede cultivar la voluntad” (Prado, 1998, pág. 80)

### **2.3.8 Organización**

“Constituye la plataforma en la que se sustenta la institución, es un ambiente estable y previsible la estructura organizacional aún puede seguir prestando buenos servicios. Pero el ambiente estable se está constituyendo en una excepción” empresa (Chiavenato, 2006, pág. 537).

### **2.3.9 Toma de decisiones**

“Permite que el liderazgo se aplique en el desempeño y puede implicar la decisión individual, donde el líder actúa por sí solo, o bien puede significar la delegación de responsabilidades de decisión, como sucede en el trabajo en equipo” (Prado, 1998, pág. 123).



## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Método de la investigación.

**Deductivo:** se aplicó este método porque nuestra investigación se basó en teorías del clima organizacional y desempeño laboral de aplicación universal para llegar a conclusiones específicas o hechos particulares de nuestro tema abordado.

**Hipotético- deductivo:** Este método permitió contrastar las hipótesis planteadas en la presente investigación, de la que se obtuvieron conclusiones basadas en la realidad de la empresa en estudio.

**Analítico:** este método nos permitió estudiar y describir cada una de las variables por separado con sus respectivas dimensiones y posteriormente determinar su relación entre las mismas.

#### 3.2 Tipo de investigación

##### a) Finalidad

Ñaupas et al. (2018) nos dan a conocer que en esta investigación aplicada se formulan problemas e hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida social de la comunidad regional o del país. Por ello en la investigación se consideró la formulación de problemas de acuerdo con la realidad de la empresa, así como sus respectivas hipótesis las que fueron contrastadas posteriormente.

##### b) Alcance

- **Descriptivo:** Se considera el alcance descriptivo en la presente investigación porque se describió el clima organizacional en la empresa en estudio, así como el desempeño de sus trabajadores.



- **Correlacional:** permitirá evaluar el grado de relación que existe entre las variables como el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de la entidad de estudio.

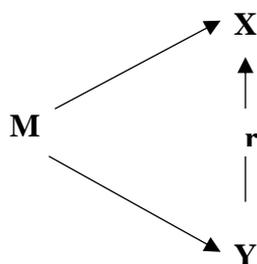
### 3.3 Diseño de la investigación

- **No experimental:** ya que se observan y describen las variables clima organizacional y desempeño laboral tal como se muestran en la realidad sin manipulación deliberada de las mismas.
- **Transversal:** puesto que se investiga en un tiempo único, con información vinculada al año 2021.

El diseño de investigación se representa de la siguiente manera:

**Figura 1**

*Diseño de investigación*



Donde:

**X:** Clima Organizacional

**Y:** Desempeño Laboral

**r:** relación



### 3.4 Operacionalización de las variables.

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Clima Organizacional	Es el ambiente interno que ocurre entre los integrantes de la organización, y se relaciona profundamente con el nivel de motivación de los que lo conforman. Se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del entorno organizacional; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus colaboradores (Chiavenato, 2011).	Reconocimiento	Incentivos laborales Ascensos laborales Reconocimiento Incremento de salarios Actualización Confianza Comunicación
		Liderazgo	Disciplina Motivación Predisposición Estabilidad laboral Ergonomía
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es la valoración que determina si un trabajador realiza adecuadamente su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, siendo también parte de la gestión de recursos humanos (Corvo, 2018).	Condiciones de trabajo	Supervisión Rotación de personal Bienestar personal
		Productividad	Afectividad Tiempo establecido Servicio de calidad Herramienta Capacitación Trabajo en equipo
		Compromiso Laboral	Integración Metas Iniciativa Identidad laboral Respeto Responsabilidad
		Conducta laboral	Relaciones interpersonales Actitud Nivel de integridad



### 3.5 Población, muestra y unidad de análisis.

#### 3.5.1 Población.

Lo constituyeron cada uno de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., siendo un total de 20 trabajadores, como se detalla a continuación:

**Tabla 2**

*Personal de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*

<b>CARGO</b>	<b>CANTIDAD</b>
GERENTE	1
ADMINISTRADOR	1
Asistentes administrativos	3
CONTADOR	1
Asistentes contables	4
JEFE DE PERSONAL	1
Operarios	5
Obreros	4
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

Fuente. Unidad de Recursos Humanos de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.

#### 3.5.2 Muestra.

La muestra en la presente investigación estuvo conformada por los 20 colaboradores mencionados en la población, ya que es una población pequeña se considera el 100% (N=n).

#### 3.5.3 Muestreo

El muestreo utilizado es no probabilístico, por conveniencia del investigador, ya que se está eligiendo la misma población para ser encuestada.



### 3.5.4 Unidad de análisis.

Los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. al 2021.

### 3.6 Técnicas e instrumentos para recolección de los datos.

#### 3.6.1 Técnicas para recolección de los datos.

Encuesta. Se aplicó para recoger información con respecto al clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.

#### 3.6.2 Instrumentos para recolección de los datos.

**Cuestionario.** Estuvo conformado por ítems relacionados con las variables de estudio para recoger datos precisos y lograr los objetivos planteados en la presente investigación; en la que se utilizaron dos cuestionarios:

- a) **Cuestionario para clima organizacional.** Este instrumento está conformado por 15 ítems orientados a colaboradores, de tipo Likert y cerradas. Este instrumento fue validado mediante el juicio de expertos y su confiabilidad fue determinado con la prueba estadística Alfa de Cronbach cuyo valor es de 0.747, es decir que dicho instrumento es válido y confiable; tomado de (Palomino et. al., 2016).
- b) **Cuestionario para el desempeño laboral.** Este instrumento también está conformado por 15 ítems orientados a colaboradores, de tipo Likert y cerradas. Este instrumento también fue validado mediante el juicio de expertos y su confiabilidad fue determinado con la prueba estadística Alfa de Cronbach cuyo valor es de 0.799, es decir que dicho instrumento es válido y confiable tomado de (Palomino et al., 2016).



### 3.7 Procesamiento y análisis de los datos.

#### 3.7.1 Procesamiento de los datos.

Se utilizó el software SPSS versión de prueba, y hojas de cálculo de Microsoft Excel, lo que permitió realizar el análisis de la información recolectada a través de nuestra investigación.

#### 3.7.2 Análisis de datos

Se realizó la ejecución del análisis con la utilización de la estadística descriptiva e inferencial, presentando la información en tablas y figuras, se determinó la relación de las variables de estudio, con el coeficiente Rho de Spearman, el mismo que permitió interpretar y elaborar las conclusiones y recomendaciones sobre el clima organizacional y desempeño laboral.

Descripción de las variables de clima organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones:

**Tabla 3**

*Categorías de medición de la variable clima organizacional*

Categorías	Puntaje/Variable	Puntaje/Dimensiones
Malo	15 - 34	5 - 11
Regular	35 - 54	12 - 18
Bueno	55 - 75	19 - 25



**Tabla 4**

*Categorías de medición de la variable desempeño laboral*

Categorías	Puntaje/Variable	Puntaje/Dimensiones
Bajo	15 - 34	5 - 11
Medio	35 - 54	12 - 18
Alto	55 - 75	19 - 25

### **3.8 Aspectos éticos y rigor científico**

La investigación cumplió con los aspectos tales como: respeto a los reglamentos internos como: protocolo, norma de redacción y norma APA establecidos por la “Escuela Profesional de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota”.

Asimismo, cumplió con criterios de confidencialidad de la información recolectada sin afectar a trabajadores y a la empresa “Rafael Ingeniería y construcción E.I.R.L” donde se realizó la investigación, es decir, que la información que se recolectó de la empresa es de uso exclusivo de esta investigación y no para otros intereses en particular.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

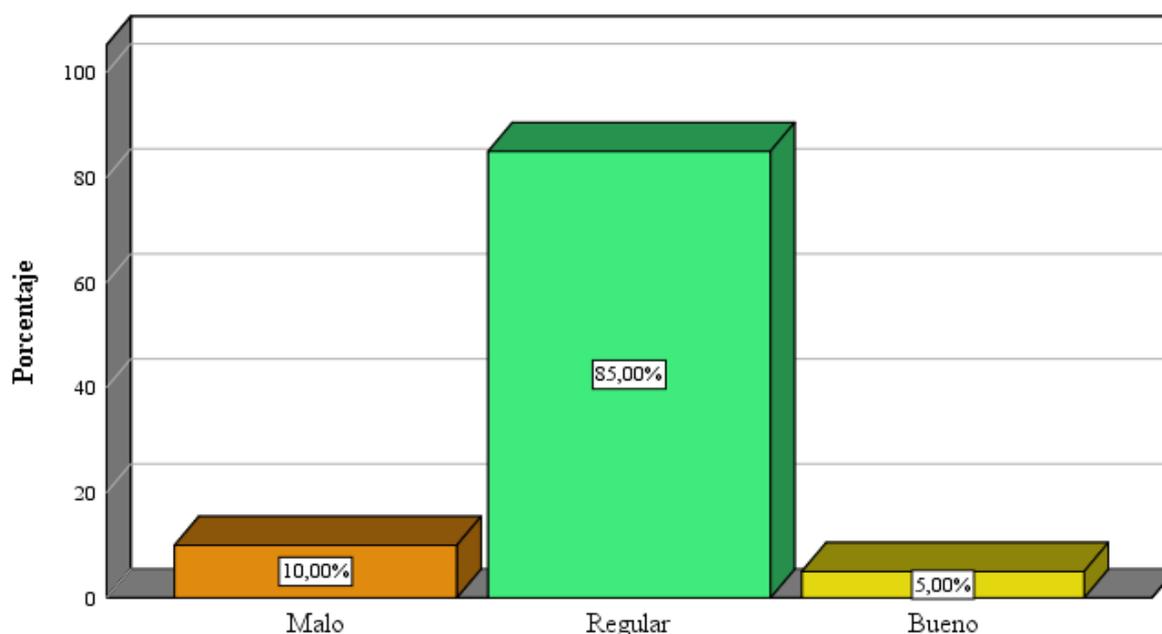
#### 4.1. Análisis e interpretación de resultados

Los resultados se presentan a continuación, en función de las variables y dimensiones del estudio.

**Objetivo 1.** Describir el clima organizacional en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Se identificó los siguientes resultados:

#### Figura 2

*Clima organizacional en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*



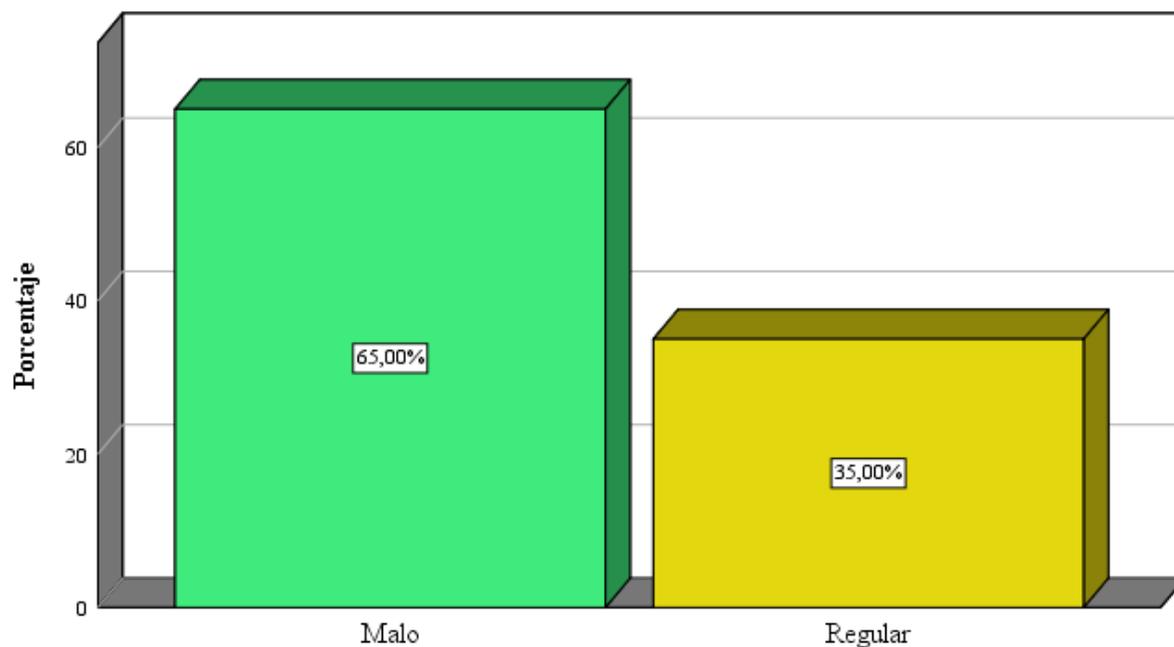
#### Interpretación:

Se observa que, el 85.00% de los trabajadores encuestados en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. consideran que el clima organizacional es regular, el 10.00% consideró que es malo y sólo un 5.00% mencionó que es bueno el clima organizacional en la empresa. Esto demuestra que el reconocimiento, el liderazgo y las condiciones de trabajo en la organización no son favorables para un buen ambiente laboral.



**Figura 3**

*Reconocimiento en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*



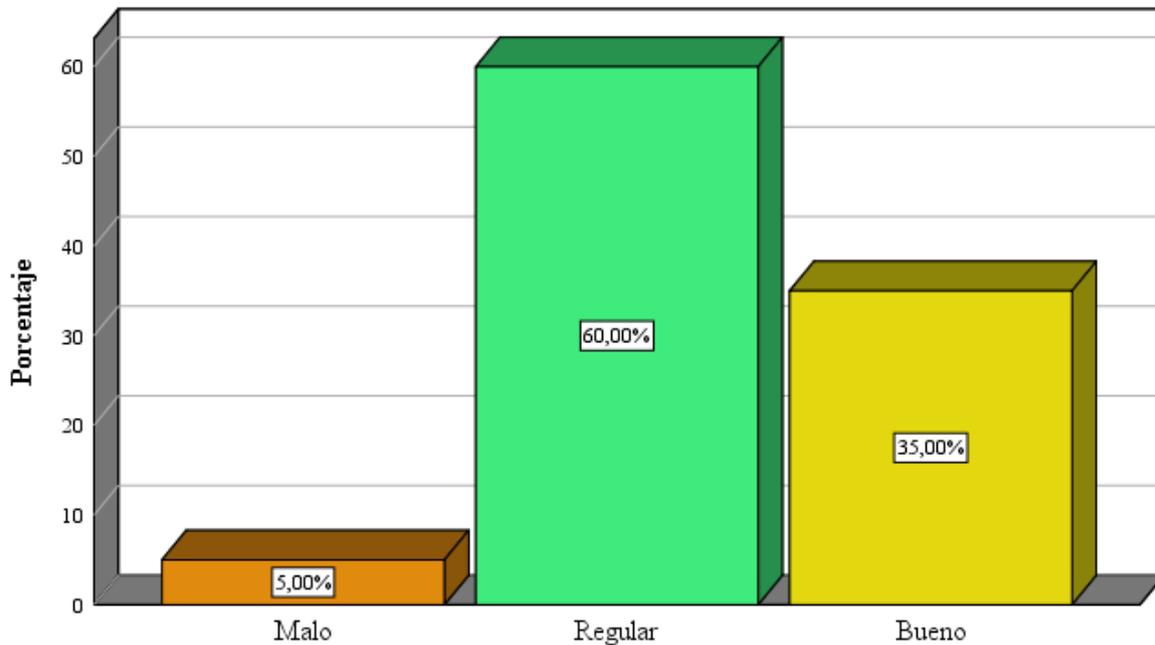
**Interpretación:**

Según la figura anterior afirmamos que, el 65.00% de los trabajadores encuestados en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. consideran que el reconocimiento es malo en la organización, mientras que el 35.00% consideró que es regular el reconocimiento en la empresa. De lo que se deduce que en la empresa no existe incentivos laborales o ascensos que motiven a los trabajadores a desempeñarse adecuadamente.



**Figura 4**

*Liderazgo en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*

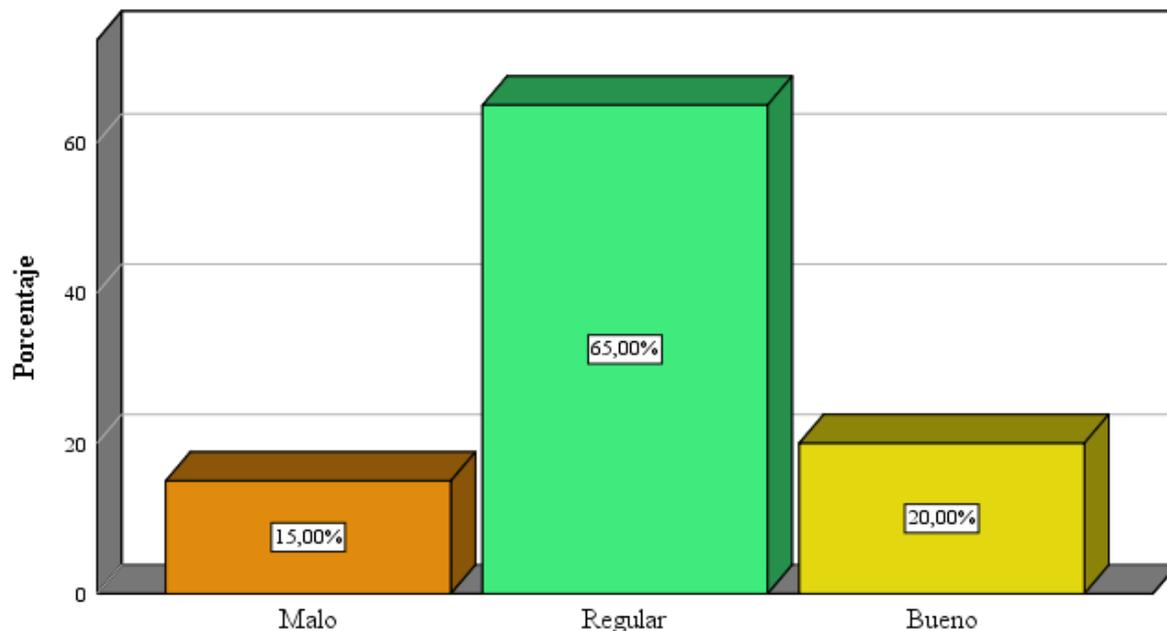


**Interpretación:**

Según lo obtenido, el 60.00% de los trabajadores encuestados en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. mencionaron que el liderazgo en la empresa es regular, el 35.00% consideró que es bueno y sólo un 5.00% mencionó que es malo el liderazgo en la empresa. Esto demuestra que en la empresa si existe una comunicación entre áreas o jefes inmediatos, pero que deben existir mejoras para una buena gestión y les permita desarrollarse.

**Figura 5**

*Condiciones de trabajo en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*



**Interpretación:**

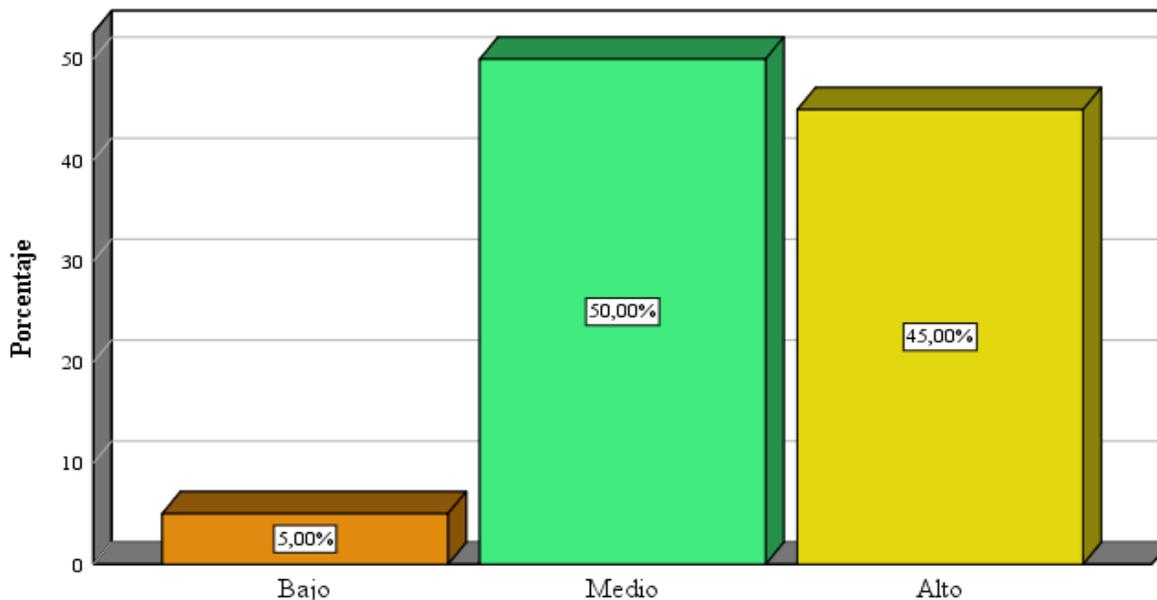
Afirmamos que, el 65.00% de los trabajadores encuestados en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. mencionaron que las condiciones de trabajo en la empresa son regulares, el 20.00% consideró que es bueno y un 15.00% mencionó que las condiciones de trabajo son malas. De lo que se deduce que en la empresa los espacios y los materiales para que los trabajadores desempeñen sus tareas son muy adecuados para realizar sus actividades en los tiempos indicados.



**Objetivo 2.** Describir el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Se identificó los siguientes resultados:

**Figura 6**

*Desempeño laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*



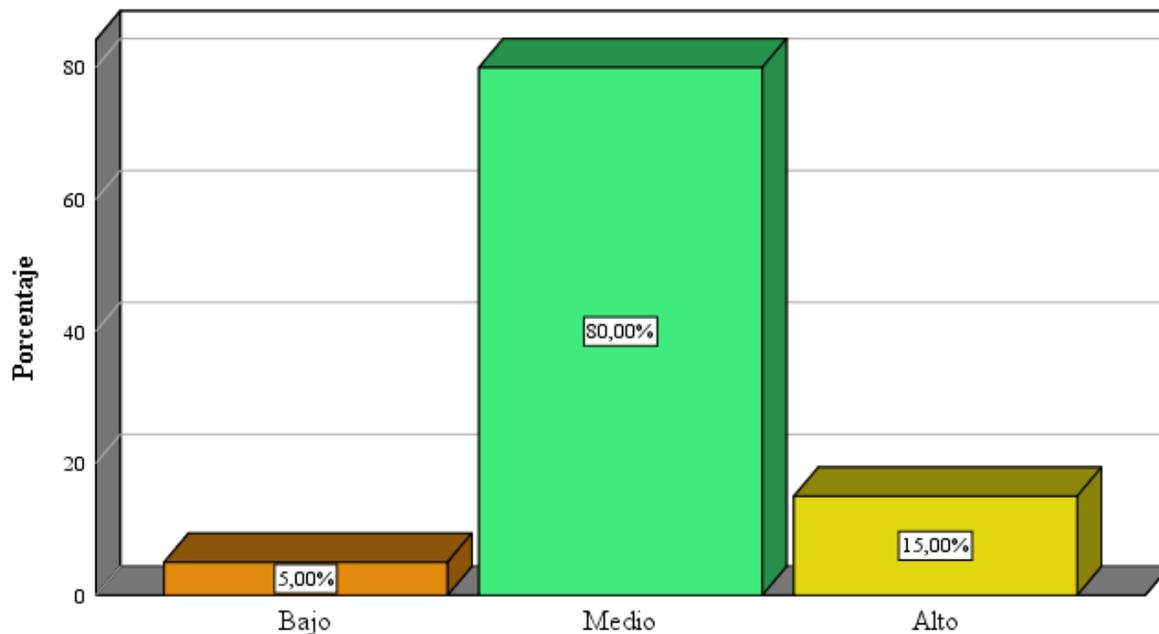
**Interpretación:**

Observamos que, el 50.00% de los trabajadores encuestados en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. consideraron que el desempeño laboral está en un nivel medio, el 45.00% consideró que está en un nivel alto y sólo un 5.00% mencionó que el desempeño laboral es bajo. Esto indica que en la empresa la productividad, el compromiso y la conducta laboral no son muy favorables y se ve reflejado en los bajos niveles de desempeño laboral en la organización.



**Figura 7**

*Productividad en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*



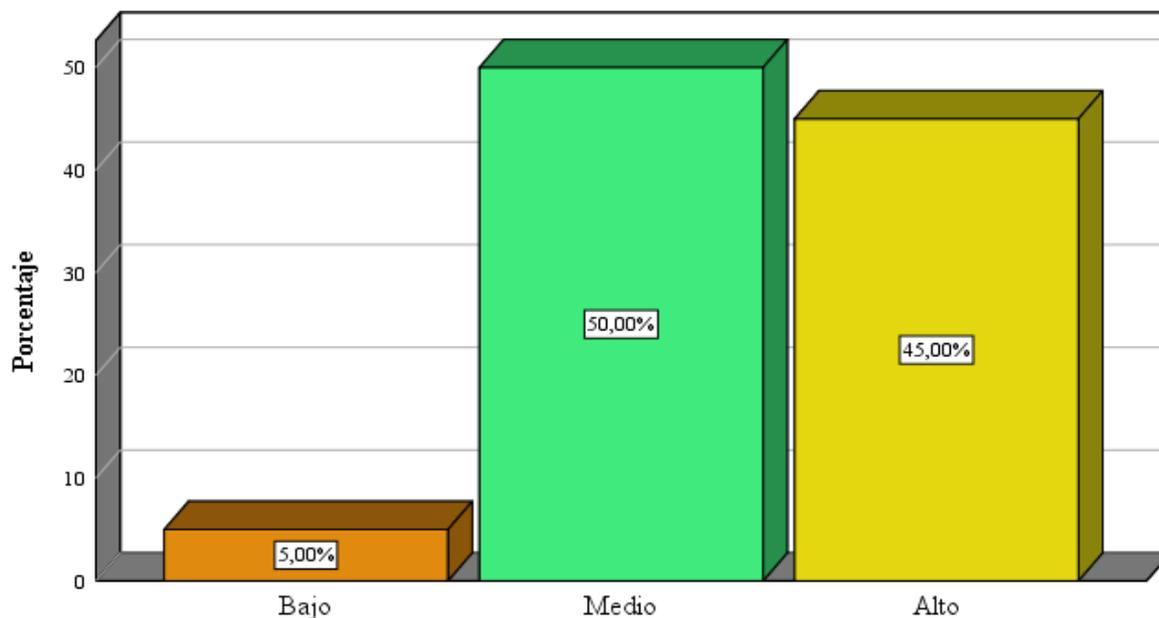
**Interpretación:**

La figura nos muestra que, el 80.00% de los trabajadores encuestados en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. mencionaron que la productividad está en un nivel medio, el 15.00% consideró que está en un nivel alto y sólo un 5.00% mencionó que la productividad es baja. Esto indica que la calidad y el tiempo de servicio que emplean los trabajadores para realizar sus actividades no son muy adecuadas y por lo tanto afectan la productividad y los resultados de la empresa.



**Figura 8**

*Compromiso laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*



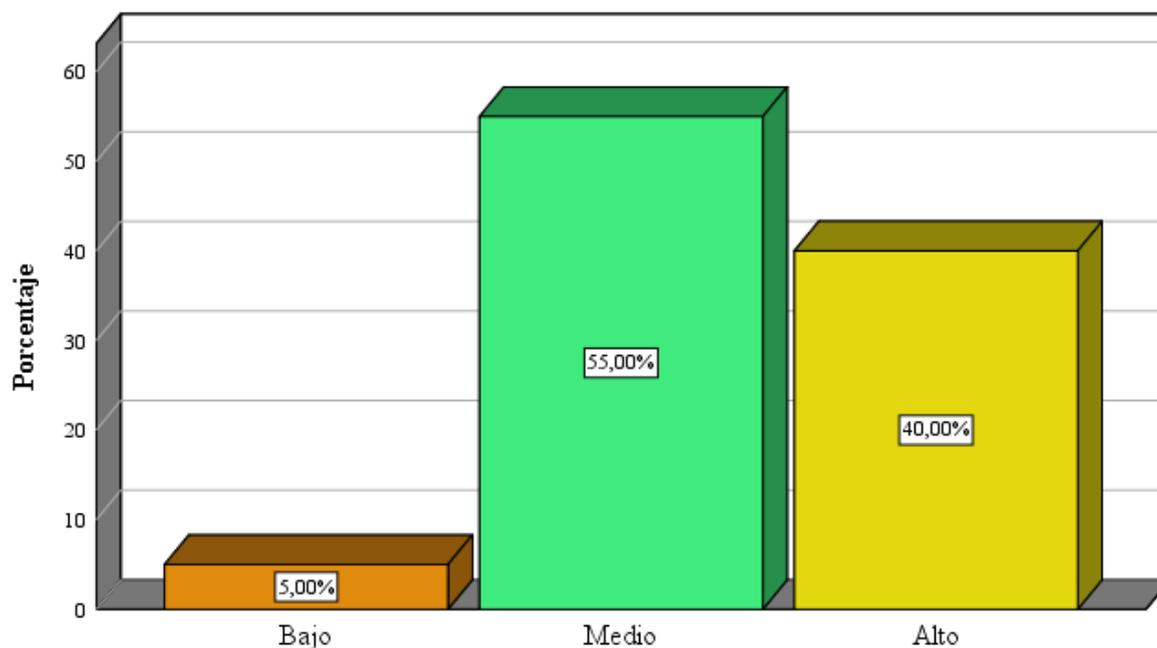
**Interpretación:**

Según la proporción obtenida, el 50.00% de los trabajadores encuestados en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. mencionaron que el compromiso laboral está en un nivel medio, el 45.00% consideró que está en un nivel alto y sólo un 5.00% mencionó que el compromiso laboral es bajo. Esto muestra que el compromiso de los trabajadores con las actividades que realizan en la empresa es favorable lo que ayudará a la empresa a cumplir sus objetivos.



**Figura 9**

*Conducta laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*



**Interpretación:**

Dando respuesta al objetivo antes mencionado, el 55.00% de los trabajadores encuestados en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. mencionaron que la conducta laboral está en un nivel medio, el 40.00% consideró que está en un nivel alto y sólo un 5.00% dijo que la conducta laboral está en un nivel bajo. De lo que se infiere que las relaciones interpersonales entre trabajadores en la empresa es fundamental que sean adecuadas para demostrar un desempeño laboral eficiente en los trabajadores.



**Objetivo 3.** Conocer la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Se determinó los siguientes resultados:

**Tabla 13**

*Relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral*

		Reconocim iento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	1,000	0,595**
	Coeficiente de correlación	.	0,006
	Sig. (bilateral)	20	20
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,595**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,006	.
	N	20	20

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

**Interpretación:**

Mostramos que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.595 y una significancia de 0.006 menor al 0.01; existe una relación moderada y significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Es decir que, si en la empresa se establece como política laboral, otorgar incentivos laborales, ascensos en los puestos de trabajo, reconocimientos por el buen desarrollo de sus actividades o ascensos salariales; mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.



**Objetivo 4.** Examinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Se determinó los siguientes resultados.

**Tabla 14**

*Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral*

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo		
	Coeficiente de correlación	1,000	0,664**
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	20	20
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,664**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	20	20

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

**Interpretación:**

Damos para conocer que, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.664 y una significancia de 0.001 menor al 0.01; existe una relación moderada y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Esto indica que, con la práctica de la motivación constante a los trabajadores, la confianza y la comunicación adecuada entre gerencia y los subordinados; mejor será el desempeño laboral en la empresa.



**Objetivo 5.** Evaluar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Se determinó los siguientes resultados:

**Tabla 15**

*Relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral*

		Condicion s de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .002 20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,656** .002 20

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

**Interpretación:**

Afirmamos que, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.656 y una significancia de 0.002 menor al 0.01; existe una relación moderada y significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Esto indica que, si en la empresa mejora la estabilidad laboral y el espacio y materiales con que se desarrolla las actividades mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.



## 4.2. Contrastación de hipótesis

**H<sub>i</sub>:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.

**Tabla 16**

*Contrastación de la hipótesis*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,818**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	20	20

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

### Interpretación:

Atestiguamos que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.818 y una significancia de 0.000 menor al 0.01; existe una relación considerable y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021; con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.



### 4.3. Discusión de resultados

De los resultados encontrados, en el objetivo general se determinó que el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021; se relaciona de manera considerable y significativa, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.818 y una significancia de 0.000. Estos resultados concuerdan con (Rosales, 2019) en Lima – Perú en su tesis “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Incomans Huaraz – 2019”, determinó una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.672 y un p-valor de 0.000. Asimismo se relaciona con los resultados de (Lasluisa, 2016) en Ambato – Ecuador en su tesis “Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery CIA. LTDA”, donde ha identificado una relación fuerte y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con r de 0.828 y un nivel de significación menor al 0.05. Además se relaciona con lo estudiado por (Santamaría, 2020) en Quito – Ecuador en su tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A”, donde determinó que existe relación en las variables estudiadas de acuerdo con la prueba Chi Cuadrado de Pearson con una significancia de 0.000. De esto se infiere que un buen clima organizacional es indispensable en las empresas, pues ayuda a que el desempeño laboral de los colaboradores mejore, lo que permitirá a la empresa tener mejores resultados y una permanencia constante en el mercado.

Con respecto al objetivo específico 1 se determinó que el clima organizacional es regular en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021 según el 85.00% de los trabajadores, por otro lado, el 10.00% consideró que es malo y sólo un 5.00% mencionó que es bueno el clima organizacional en la empresa. Estos resultados se



relacionan con (Fernández, 2019) en Cutervo – Cajamarca en su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017”, donde señaló que el clima organizacional en la compañía está en un nivel medio alto con un porcentaje de 48.2% y 40.9%. Asimismo (Albán, 2020) en Ambato – Ecuador en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado de Baños de Agua Santa en el área de obras públicas”; observó que el clima laboral es inoportuno en ocasiones, pues entre colaboradores existe rivalidades que impide un buen entorno laboral influyendo en el desempeño laboral de la compañía. De lo que se deduce que el reconocimiento, el liderazgo y las condiciones de trabajo no son muy favorables en la organización para demostrar un buen ambiente laboral, lo cual en un futuro perjudicará los resultados y el desarrollo de la empresa.

En relación al objetivo específico 2 se determinó que el nivel de desempeño laboral es medio en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota - 2021; de acuerdo al 50.00% de los trabajadores, mientras que el 45.00% lo consideró como un nivel alto y sólo un 5.00% mencionó que el desempeño laboral es bajo. Estos resultados se relacionan con (Cubas, 2019) en Trujillo – Perú en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa M&A comunicaciones E.I.R.L, Año 2019; donde determinó el nivel de desempeño laboral, es alto según el 56.2%. Además se relaciona con los resultados de (Fernández, 2019) en Cutervo – Cajamarca en su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la Dirección Subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017”, donde señaló que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio con un porcentaje de 47.3%. Esto indica que en las empresas la productividad, el compromiso y la conducta laborales no son muy favorables y se ve



reflejado en los bajos niveles de desempeño laboral en la organización, lo que afecta la gestión empresarial.

Además, se determinó que, la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021 se relaciona de manera moderada y significativa con un Rho de Spearman de 0.595 y una significancia de 0.006; asimismo la dimensión liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021 se relaciona de manera moderada y significativa con un Rho de Spearman de 0.664 y una significancia de 0.001; finalmente la dimensión condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021 se relaciona de manera moderada y significativa con un Rho de Spearman de 0.656 y una significancia de 0.002. Estos resultados concuerdan con (Palomino et al., 2016) en Chincha – Perú en su tesis “El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa Prosegur Sucursal Ica”, pues identificaron que el desempeño laboral se correlaciona con las siguientes dimensiones: reconocimiento laboral con un p-valor menor a 0.05; y r igual a 0.096, estilos de liderazgo con un p-valor < 0.05 y r igual a 0.363, condiciones de trabajo con un p-valor < 0.05; y un r de 0.363. Es decir que, si en la empresa se establece como política laboral, otorgar incentivos laborales, ascensos en los puestos de trabajo, reconocimientos por el buen desarrollo de sus actividades o ascensos salariales; con la práctica de la motivación constante a los trabajadores, la confianza y la comunicación adecuada entre gerencia y los subordinados; si en la empresa mejora la estabilidad laboral y el espacio y materiales con que se desarrolla las actividades mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.



## CONCLUSIONES

- El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021; se relaciona de manera considerable y significativa, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.818 y un p valor de 0.000; es decir que mientras mejor sea el clima organizacional en la empresa mejor será el desempeño laboral de sus colaboradores.
- El clima organizacional es regular en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021 según el 85.00% de los trabajadores, por otro lado, el 10.00% consideró que es malo y sólo un 5.00% mencionó que es bueno el clima organizacional en la empresa. Esto demuestra que el reconocimiento, el liderazgo y las condiciones de trabajo en la organización no son favorables para un buen ambiente laboral.
- El nivel de desempeño laboral es medio en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota - 2021; de acuerdo con el 50.00% de los trabajadores, mientras tanto que el 45.00% lo consideró como un nivel alto y sólo un 5.00% mencionó que el desempeño laboral es bajo. Esto indica que en la empresa la productividad, el compromiso y la conducta laborales no son muy favorables y se ve reflejado en los bajos niveles de desempeño laboral en la organización.
- El reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021 tienen una relación moderada y significativa, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.595 y una significancia de 0.006. Es decir que, si en la empresa se establece como política laboral, otorgar incentivos laborales, ascensos en los puestos de trabajo, reconocimientos por el buen desarrollo de sus actividades o ascensos salariales; mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.



- El liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021; tiene una relación moderada y significativa, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.664 y una significancia de 0.001; pues con la práctica de la motivación constante a los trabajadores, la confianza y la comunicación adecuada entre gerencia y los subordinados; mejor será el desempeño laboral en la empresa.
- Las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021; tienen una relación moderada y significativa, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.656 y una significancia de 0.002; pues si en la empresa mejora la estabilidad laboral y el espacio y materiales con que se desarrolla las actividades mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.



## RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L realizar mejoras en las políticas de reconocimiento o incentivos laborales, la comunicación y condiciones del ambiente donde desempeñan sus actividades los colaboradores, ya que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será el desempeño laboral.
- Se recomienda a la gerencia de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021; implementar políticas de reconocimiento como incentivos salariales por las actividades que realizan los trabajadores, motivarlos y brindar un buen ambiente laboral, puesto que permitirá a la empresa tener mejores resultados.
- Se sugiere a los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L, desempeñar de manera eficiente sus actividades encargadas, pues esto permitirá una productividad, un buen compromiso laboral y una adecuada la conducta laboral con los directivos de la empresa y obtener incentivos.
- Se recomienda a la administración de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L. establecer incentivos monetarios y/o reconocimientos, brindar ascensos en los puestos de trabajo, reconocimientos por el buen desarrollo de sus actividades o ascensos de salariales, pues esto mejorará el desempeño de los trabajadores.
- Se sugiere a la gerencia y colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L, poner en práctica la motivación constante, la confianza y la comunicación adecuada entre gerencia y los subordinados; puesto que es clave para mejorar el desempeño laboral en la empresa.
- Se sugiere a la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., ofrecer una buena estabilidad laboral a sus trabajadores, el espacio y materiales adecuados para el desarrollo de sus actividades, de tal manera demuestren un buen desempeño en su trabajo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albán, E. (2020). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado de Baños de Agua Santa en el área de obras públicas*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato], Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31634>.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación* (7° ed.). Episteme.
- Barboza, S., Rivera, R., & Rafael, J. (2021). Clima organizacional: un diagnóstico en la empresa de motorepuestos Alarcón Perú. *Revista Pakamuros*, 9(1), 31-41.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera Edición ed.). Colombia: PEARSON.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones* (Primera Edición ed.). España: Editorial Trillas.
- Campos, O. (2018). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral en entel, Cajamarca 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte], Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14496>.
- Ccoriñaupa, G., & Gavino, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral, en los asesores de la empresa Dynamicall del área HFC administrativo, Lima - 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión], Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1538>.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Octava Edición ed.). México: Mc Graw Hill.



- Corvo, H. (28 de Noviembre de 2018). *Desempeño laboral. Características y ejemplos*. Recuperado el 28 de Octubre de 2021, de Liferder: <https://www.liferder.com/desempeno-laboral/>
- Cubas, J. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa M&A Comunicaciones EIRL, año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio de Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57083>.
- Díaz, P., & Díaz, Á. (2018). Clima organizacional en el rendimiento de los empleados de las Pymes en el Ecuador. *Joural*, 3(11), 60-63.
- Fernández, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la dirección subregional de Salud Cutervo, Cajamarca 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán], Repositorio Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8060>.
- Goncalves, A. (2000). *Dimensiones del Clima organizacional*. Obtenido de <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Gurtler, G., Bain, C., & Shikiya, H. (2010). *Glosario de términos. Para el fortalecimiento de capacidades en procesos estratégicos*.
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación* (1° ed.). Mc Graw Hill Interamericana.
- Herzberg, F., & McClelland, D. (2014). *Satisfacción y Motivación del Recurso Humano*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Lasluisa, L. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery CIA LTDA*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato], Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31634>.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. España: Devito.
- Luna, O., Armendariz, C., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 11(5), 327-335.



- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis* (5° ed.). Ediciones de la U.
- Palomino, M., Saavedra, D., & Zapata, M. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa Prosegur Sucursal Ica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega], Repositorio Institucional Universidad Inca Garcilazo de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1056>.
- Prado, L. (1998). *Lidrazgo y Gestión de personal*. Argentina: OSDE.
- Rodríguez, M. (2015). Predisposición de los trabajadores para compartir los valores organizacionales. *Journal*, 3, 271-281.
- Rojas, O. (2009). *Clima Organizacional. El estado de ánimo de las organizaciones*. Venezuela: Link Gerencial Consultores, C.A.
- Rosales, R. (2019). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la empresa INCOMANS Huaraz - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44280>.
- Sánchez, J., & Núñez, L. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores - Red de Salud Chota, 2017. *Revista Científica de Enfermería*, 9(2).
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar], Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://up-pe.libguides.com/c.php?g=1043492&p=7613287>.
- Tejada, A., Ramírez, E., & Vásquez, M. (2020). *La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca*. Universidad Nacional Agraria de la Selva, Cajamarca. Recuperado de: <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/208>.
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Revista aporte Santiaguino de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*, 11(1), 167-180.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis* (1° ed.). Macro.





## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencias

**Título:** Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variab es	Dimens iones	Indicadores	Escala de medici ón	Finalidad, alcance y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e Instrumento
<p><b>Pregunta general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.</p>	<p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.</p>	Clima Organizacional	Reconocimiento	<p>Incentivos laborales</p> <p>Ascensos laborales</p> <p>Nivel de reconocimiento</p> <p>Incremento de salarios</p> <p>Actualización</p> <p>Confianza</p> <p>Comunicación</p> <p>Disciplina</p> <p>Motivación</p> <p>Predisposición</p>	Escala de Likert	<p><b>Finalidad</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Alcance</b></p> <p>Descriptiva</p> <p>Correlacional</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población está conformada por 20 trabajadores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.</p>	Encuesta/ Cuestionario
<p><b>Preguntas específicas</b></p> <p>- ¿Cuál es la situación actual del clima organizacional en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>- Describir el clima organizacional en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>- Existe una relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.</p>							



**Título:** Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variab es	Dimens iones	Indicadores	Escala de medici ón	Finalidad, alcance y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e Instrumento
- ¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?	- Describir el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.	- Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.		de trabajo	Ergonomía Supervisión Rotación de personal Bienestar personal Afectividad Tiempo establecido Servicio de calidad Herramienta Capacitación Trabajo en equipo Integración Metas Iniciativa		<b>Diseño</b>  No experimental Transversal	<b>Muestra</b>  La muestra está conformada por 20 trabajadores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.	
- ¿Cómo se relaciona el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?	- Analizar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.	- Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.	Desempe ño Laboral	Produc tividad					
- ¿Cómo se relaciona el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y	- Examinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y			Compr omiso Labora l					



**Título:** Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021

Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variab les	Dimens iones	Indicadores	Escala de medici ón	Finalidad, alcance y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e Instrumento
Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?  - ¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021?	Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.  -Evaluar la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021.			Condu cta laboral	Identidad laboral  Respeto  Responsabilida d  Relaciones interpersonales  Actitud  Nivel de integridad				



## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta, tiene como propósito identificar resultados sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Sus respuestas son anónimas y confidenciales para fines académicos y no serán utilizadas para otros fines.

**Instrucciones:** Lea atentamente cada interrogante, y luego marque con un aspa (X), de acuerdo a la escala valorativa. Se le agradece de antemano su colaboración:

1= Nunca      2=Casi nunca      3=A veces      4=Casi siempre      5=Siempre

N°	Descripción	1	2	3	4	5
<b>Clima organizacional</b>						
<b>Reconocimiento</b>						
1	¿Está de acuerdo usted con el tipo de incentivos laborales que promueve la empresa?					
2	¿Cree usted que la frecuencia de ascensos establecidos por la empresa son los adecuados?					
3	¿Está de acuerdo usted con el tipo de reconocimiento que la empresa le otorga?					
4	¿La empresa otorga incrementos salariales (bono) como reconocimiento a su labor?					
5	¿La empresa brinda becas de actualización a los trabajadores más sobresalientes?					
<b>Liderazgo</b>						
6	¿Existe un buen nivel de confianza entre usted y su jefe directo o supervisor?					
7	¿Considera usted que el nivel de comunicación que existe en el área de trabajo es el adecuado?					
8	¿Considera usted que el tipo de disciplina impuesto por la empresa es el adecuado?					
9	¿El tipo de motivación brindado por la empresa cumple con sus expectativas?					
10	¿Su nivel de predisposición depende del trabajo que la empresa le brinda como trabajador?					
<b>Condiciones de trabajo</b>						
11	¿La empresa brinda estabilidad laboral a sus trabajadores?					
12	¿Considera usted que existe una ergonomía (espacio físico, ruidos, postura, etc) adecuada en su puesto de trabajo?					
13	¿Considera usted que la frecuencia de supervisión realizada por la empresa es óptima?					
14	¿Se siente a gusto con la rotación de una institución a otra?					
15	¿La empresa tiene en cuenta su grado de bienestar personal?					



### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

La presente encuesta, tiene como propósito identificar resultados sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota – 2021. Sus respuestas son anónimas y confidenciales para fines académicos y no serán utilizadas para otros fines.

**Instrucciones:** Lea atentamente cada interrogante, y luego marque con un aspa (X), de acuerdo a la escala valorativa. Se le agradece de antemano su colaboración:

1= Nunca          2=Casi nunca          3=A veces          4=Casi siempre          5=Siempre

N°	Descripción	1	2	3	4	5
<b>Desempeño laboral</b>						
<b>Productividad</b>						
1	¿Cree usted su nivel de efectividad (rendimiento) cumple con las expectativas de la empresa?					
2	¿Considera usted que el tiempo establecido en la atención a un cliente es el adecuado?					
3	¿Considera usted que está capacitado para brindar un buen servicio de calidad al cliente?					
4	¿Las herramientas (computadoras, sistemas operativos) que brinda la empresa, le permiten realizar su trabajo correctamente?					
5	¿Considera usted que el nivel de capacitación recibido por la empresa le permite desempeñar su labor eficientemente?					
<b>Compromiso Laboral</b>						
6	¿La empresa fomenta el trabajo en equipo?					
7	¿La empresa fomenta un buen nivel de integración entre sus trabajadores?					
8	¿Cree usted que las metas propuestas por la empresa son alcanzables?					
9	¿El nivel de iniciativa a la mejora constante, que usted tiene, es tomado en cuenta por la empresa?					
10	¿Se siente usted identificado con la empresa?					
<b>Conducta laboral</b>						
11	¿Considera que la empresa promueve el respeto mutuo entre los trabajadores?					
12	¿Existe claridad en la asignación de responsabilidades que la empresa le asigna?					
13	¿Cree usted que la empresa propicia las relaciones interpersonales para fomentar la cooperación entre sus trabajadores?					
14	¿Cuenta con actitud positiva para el desempeño de su trabajo?					
15	¿La empresa evalúa su nivel de integridad (honradez, honestidad y responsabilidad) de acuerdo con los estándares establecidos?					



### Anexo 3. Documento de autorización para realizar la investigación

#### CARTA N° 001- 2022

EL QUE SUSCRIBE, NESTOR RAFAEL LIVAQUE, IDENTIFICADO CON DNI N° 48284100, GERENTE GENERAL RAFAEL INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN E.I.R.L, CON RUC N° 20605422269, DOMICILIO FISCAL EN JR. SAN MARTIN N° 822 CHOTA- PERÚ.

#### AUTORIZO:

A LOS BACHILLER, CAMPOS DELGADO DEYSSI, IDENTIFICADA CON DNI N° 72350506 Y SUXE QUIROZ YANET, IDENTIFICADA CON DNI N° 73784272, EL USO DE INFORMACIÓN DE MI EMPRESA PARA APLICARLO EN SU ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN – TESIS, QUE LLEVA COMO TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA RAFAEL INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN E.I.R.L, CHOTA – 2021”. SIEMPRE Y CUANDO LA INFORMACIÓN SEA UTILIZADA PARA FINES ESPECÍFICOS, SIN AFECTAR LA IMAGEN DE LA EMPRESA.

EN SEÑAL DE CONFORMIDAD PASÓ A FIRMAR LA PRESENTE.

CHOTA, 05 DE ENERO DE 2022

  
RAFAEL INGENIERÍA Y  
CONSTRUCCIÓN E.I.R.L.  
Néstor Rafael Livaque  
Titular - Gerente



**Anexo 4. Lista de trabajadores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.**

<b>CARGOS</b>	<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>
Gerente	Nestor Rafael Livaque
Administrador	Aladino Bautista Espinoza
Asistentes administrativos	Yoel Campos Delgado Difredo Rafael Libaque David Rafael Campos
Contador	Edi Rojas Campos
Asistentes contables	Pablo Andree Alarcón Bravo Cesar Pérez Bravo Segundo Delgado Ilatoma Joel Petter Calderón Gutiérrez
Jefe de personal	Octavio Napoleón Vázquez Fernández
Operarios	Osman Vladimir Diaz Diaz Denis Delgado Esinoza Said Campos Sanchez Kelvin Roani Tafur Fustamante Wuilson Jhancarlos Bustamante Delgado
Obreros	Soiner Díaz Bautista José Aníbal Sayaverde Delgado Dilmer Chávez Ramos Salatiel Ticlla Rafael



## Anexo 4. Validación de los instrumentos

### FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. REFERENCIA

- 1.1. Título:** Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota -2021
- 1.2. Autores:** Bach. Deyssi Campos Delgado  
Bach. Yanet Suxe Quiroz
- 1.3. Experto:** Juan Fernando Vallejos Diaz
- 1.4. Especialidad:** Contador Público
- 1.5. Grado académico:** Doctor
- 1.6. Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha:** 28 de mayo de mayo del 2022

#### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.					X	
3	Adecuado para los sujetos de estudio.					X	
4	Facilita la prueba de hipótesis.						X
5	Suficiente para medir la variable.					X	
6	Facilita la interpretación del instrumento.					X	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.					X	
10	Basado en aspectos teóricos.					X	
						24	20

**Coefficiente de valor porcentual:**  $c=44/50*100= 88\%$

#### **OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

.....  
 .....  
 .....





## FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. REFERENCIA

- 1.1. **Título:** Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota -2021
- 1.2. **Autores:** Bach. Deyssi Campos Delgado  
Bach. Yanet Suxe Quiroz
- 1.3. **Experto:** Milord Idrogo Gálvez
- 1.4. **Especialidad:** Contador Público
- 1.5. **Grado académico:** Doctor
- 1.6. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- 1.7. **Lugar y fecha:** 23 de mayo de mayo del 2022

### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.					X	
3	Adecuado para los sujetos de estudio.					X	
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.					X	
6	Facilita la interpretación del instrumento.					X	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X
10	Basado en aspectos teóricos.					X	
						24	20

**Coefficiente de valor porcentual:**  $c=44/50*100= 88\%$

#### OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....  
 .....  
 .....





## FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. REFERENCIA

- 1.1. Título: Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota -2021
- 1.2. Autores: Bach. Deyssi Campos Delgado  
Bach. Yanet Suxe Quiroz
- 1.3. Experto: Oscar Tarrillo Saldaña
- 1.4. Especialidad: Contador Público
- 1.5. Grado académico: Doctor
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: 30 de mayo de mayo del 2022

### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.						X
3	Adecuado para los sujetos de estudio.					X	
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.					X	
6	Facilita la interpretación del instrumento.					X	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.					X	
10	Basado en aspectos teóricos.					X	
						24	20

Coefficiente de valor porcentual:  $c=44/50*100= 88\%$

#### OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....  
 .....  
 .....





## FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. REFERENCIA

- 1.1. Título: Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L., Chota -2021
- 1.2. Autores: Bach. Deyssi Campos Delgado  
Bach. Yanet Suxe Quiroz
- 1.3. Experto: CPC. Roberto tapia Rubio
- 1.4. Especialidad: Contador Público
- 1.5. Grado académico: Doctor
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: 23 de mayo de mayo del 2022

### II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.					X	
2	Formulacion con lenguaje apropiado.						X
3	Adecuado para los sujetos de estudio.					X	
4	Facilita la prueba de hipotesis.						X
5	Suficiente para medir la variable.					X	
6	Facilita la interpretacion del instrumento.					X	
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnologia.					X	
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia logica.					X	
10	Basado en aspectos teoricos.						X
						28	15

Coefficiente de valor porcentual:  $c=43/50*100= 86\%$

#### OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....  
 .....  
 .....





**Anexo 5. Tablas**

**Tabla 5**

*Clima organizacional en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	10,0	10,0	10,0
	Regular	17	85,0	85,0	95,0
	Bueno	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Tabla 6**

*Reconocimiento en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	65,0	65,0	65,0
	Regular	7	35,0	35,0	100,0
	Bueno	0	00,0	00,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Tabla 7**

*Liderazgo en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	5,0	5,0	5,0
	Regular	12	60,0	60,0	65,0
	Bueno	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



**Tabla 8**

*Condiciones de trabajo en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	15,0	15,0	15,0
	Regular	13	65,0	65,0	80,0
	Bueno	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Tabla 9**

*Desempeño laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	10	50,0	50,0	55,0
	Alto	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Tabla 10**

*Productividad en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	16	80,0	80,0	85,0
	Alto	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



**Tabla 11**

*Compromiso laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	10	50,0	50,0	55,0
	Alto	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Tabla 12**

*Conducta laboral en la empresa Rafael Ingeniería y Construcción E.I.R.L.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5,0	5,0	5,0
	Medio	11	55,0	55,0	60,0
	Alto	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	