



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
GLOBALES**

**Clima Organizacional y su relación en el Desempeño Laboral del personal
de una empresa de construcción transnacional China, en Lima
Metropolitana, 2022**

TESIS

**Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de
Negocios Globales**

AUTOR

**Miranda Benites, Francisco Javier
(ORCID:0000-0002-1399-7458)**

ASESOR

**Avila Bolivar de Andrade Piedra, Luisa Adriana
(ORCID: 0000-0002-4746-5644)**

**Lima, Perú
2023**

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Miranda Benites, Francisco Javier

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 46216792

Datos de asesor

Avila Bolivar de Andrade Piedra, Luisa Adriana

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 09868123

Datos del jurado

JURADO 1: Torres Vega, César Medardo, DNI: 09889524, ORCID: 0000-0002-6120-1602

JURADO 2: Minchola Guardia, Renzo Daniel, DNI: 45614158, ORCID: 0000-0003-2944-8207

JURADO 3: Mendez Vicuña, Carlos Alberto, DNI: 07128084, ORCID: 0000-0001-7809-5781

JURADO 4: Bouroncle Velasquez, Mauricio Renato, DNI: 47582777, ORCID: 0000-0001-8621-3717

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 416016

DEDICATORIA

Este estudio de investigación está dedicado a Dios por proteger a mi familia constantemente, a mis padres por apoyarme en todos los objetivos que me he proyectado a realizar y sus consejos brindados para mi crecimiento personal y profesional; y a toda mi familia por darme su cariño y motivarme a cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a mis padres y a mi familia; a mi madre por su comprensión y apoyo constante, motivándome cada día a ser mejor y a cumplir todas mis metas, a mi padre por brindarme fuerza y consejos, y a mi familia por su cariño y amor diario que me demuestran.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el clima organizacional es un elemento primordial que toda empresa debe de tomar en cuenta, ya que, es determinante en el desenvolvimiento laboral del personal, influyendo en el desarrollo de sus funciones y cumplir los propósitos de la entidad.

Asimismo, el sentir de los empleados es un punto que se debe tomar en cuenta, ya que laborar en un entorno conflictivo puede generar el poco compromiso del trabajador al realizar sus actividades de trabajo. Caso contrario, si se presencia un ambiente cómodo, estimulante y cooperativo, se podrá mejorar el desempeño y desenvolvimiento en el área laboral.

La presente investigación titulada: el clima organizacional y su relación en el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, busca contribuir en la mejora del rendimiento laboral en base al entorno de trabajo del colaborador.

El estudio, para su mejor comprensión está estructurado en 6 capítulos. El primero tiene como contenido una descripción de la realidad problemática, el planteamiento del estudio con la formulación del problema, objetivos, justificación, alcance y limitaciones. El segundo, contiene el marco teórico que presenta las variables y dimensiones respectivas a la investigación, así también, contiene los antecedentes nacionales e internacionales del estudio, bases teóricas y un marco conceptual. El tercero está basado en la formulación de la hipótesis general y específicas, identificación de variables, operacionalización de variables y la elaboración de una matriz lógica de consistencia.

El capítulo cuatro desarrolló el marco metodológico de investigación, en el cual se define que tipo, método y diseño de investigación se utilizó, asimismo, se determinó la población y muestra, y se mencionó que instrumentos han sido utilizados para la recopilación de datos.

El capítulo cinco consiste en la aplicación se aplicó el instrumento de estudio, previamente validado, en la muestra, dando lugar al procesamiento de datos estadísticos, construcción de tablas de frecuencia, análisis de los resultados obtenidos a través de gráficos, y el análisis de las pruebas de hipótesis por medio de la prueba Chi – Cuadrado, para posteriormente desarrollar la discusión de resultados.

Finalmente, en el capítulo seis se determina las conclusiones y recomendaciones en relación al desarrollo del análisis, cumpliendo con los objetivos planteados en el presente estudio.

INDICE

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTOS.....	IV
INTRODUCCIÓN	V
INDICE	VII
INDICE DE TABLAS	XIII
INDICE DE FIGURAS	XVI
RESUMEN	XVIII
ABSTRACT.....	XIX
CAPITULO I.....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	1
1.1. Formulación del problema.....	4
1.1.1. Problema General	4
1.1.2. Problemas Específicos.....	5
1.2. Objetivos de la investigación.....	5
1.2.1. Objetivo General	5
1.2.2. Objetivos Específicos.....	5
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	6
1.3.1. Justificación práctica	6

1.3.2. Justificación teórica.....	6
1.3.3. Justificación metodológica.....	6
1.4. Alcance y limitaciones.....	7
1.4.1. Alcance o delimitación	7
1.4.2. Delimitación temporal.....	7
1.4.3. Delimitación espacial.....	7
1.4.4. Delimitación social.....	7
1.4.5. Limitaciones	7
CAPITULO II	9
2. MARCO TEORICO CONCEPTUAL	9
2.1. Antecedentes de la Investigación	9
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	10
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Clima Organizacional	11
2.2.1.1. Definición del clima organizacional	11
2.2.1.2. Características del clima organizacional	15
2.2.1.3. Factores del clima organizacional	17
2.2.1.4. Dimensiones del clima organizacional	20
2.2.1.4.1. Dimensiones del clima organizacional según Likert	20
2.2.1.4.2. Dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stinger	22
2.2.1.4.3. Dimensiones del clima organizacional según Halpin y Croft ..	23

2.2.1.4.4. Dimensiones del clima organizacional según Bowers y Taylor	25
2.2.1.4.5. Dimensiones del clima organizacional según Crane.....	25
2.2.1.5. Tipos de clima organizacional.....	27
2.2.1.6. Importancia del clima organizacional.....	32
2.2.1.7. Teorías del clima organizacional	33
2.2.1.7.1. Teoría de Likert	33
2.2.1.7.2. Teoría de Maslow.....	34
2.2.1.7.3. Teoría de Herzberg.....	35
2.2.1.8. Instrumentos de medición del clima organizacional.....	36
2.2.2. Desempeño laboral	36
2.2.2.1. Definición del desempeño laboral.....	36
2.2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral.....	39
2.2.2.2.1. Factores que influyen en el desempeño laboral según Ortega.	39
2.2.2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral según	
Chiavenato	39
2.2.2.2.3. Factores que influyen en el desempeño laboral según Bain.....	40
2.2.2.3. Teorías del desempeño laboral	42
2.2.2.3.1. Teoría de Campbell	42
2.2.2.3.2. Teoría de Bernandin y Beatty.....	42
2.2.2.3.3. Teoría de Bartram	42
2.2.2.3.4. Teoría de Skinner	43
2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral.....	43
2.2.2.4.1. Dimensiones del desempeño laboral según Bohorquez	43

2.2.2.4.2. Dimensiones del desempeño laboral según Harari y Viswesvaran.....	45
2.2.2.5. Importancia del desempeño laboral.....	47
2.2.2.6. Instrumentos de medición del desempeño laboral.....	48
2.3. Marco conceptual o glosario	48
CAPITULO III.....	50
3. HIPÓTESIS Y VARIABLES	50
3.1 Hipótesis y supuestos básicos	50
3.1.1. Hipótesis General.....	50
3.1.2. Hipótesis específica	50
3.2 . Identificación de variables y unidades de análisis	50
3.3 Matriz de operacionalización de variables	52
3.4 Matriz lógica de consistencia	53
CAPITULO IV	54
4. MÉTODO	54
4.1. Tipo y método de investigación.....	54
4.1.1. Tipo de Investigación.....	54
4.1.2. Método de Investigación.....	54
4.2. Diseño específico de investigación	55
4.3. Población, Muestra o Participantes.....	56
4.4. Instrumentos de recolección de datos	57
4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	58

4.6 Procedimiento de ejecución del estudio	59
CAPITULO V	60
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	60
5.1. Datos cuantitativos.....	60
5.1.1. Confiabilidad de Resultados.....	60
5.2. Análisis de resultados	61
5.2.1. El clima organizacional de una empresa constructora transnacional china.....	61
5.2.2. El desempeño laboral de una empresa constructora transnacional china.....	86
5.2.3. Prueba de Hipótesis.....	97
5.2.3.1. Prueba de Hipótesis Específica	97
5.2.3.1.1. Prueba de Hipótesis específica 1.....	97
5.2.3.1.2. Prueba de Hipótesis Específica 2.....	100
5.2.3.1.3. Prueba de Hipótesis Específica 3.....	103
5.2.3.2. Análisis de la Hipótesis General	106
5.3. Discusión de resultados	107
CAPITULO VI.....	110
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
6.1. Conclusiones	110
6.2. Recomendaciones	112
REFERENCIAS.....	114

APÉNDICE..... 122

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos.....	60
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad	60
Tabla 3: La empresa ofrece incentivos remunerados adecuados	61
Tabla 4: Considero adecuado los beneficios adicionales que brinda la empresa	63
Tabla 5: Los trabajadores son recompensados por objetivos logrados.....	64
Tabla 6: Considera que la empresa le da una remuneración económica justa por las labores desempeñadas	66
Tabla 7: Realizo mis actividades laborales con agrado y entusiasmo	67
Tabla 8: Existe buena administración de los recursos en la empresa	69
Tabla 9: Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.....	70
Tabla 10: En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente.....	72
Tabla 11: Existe colaboración entre el personal de distintas áreas de la empresa.....	73
Tabla 12: Existe interacción entre los trabajadores y la gerencia de la empresa.....	75
Tabla 13: La empresa promueve la realización de actividades de integración.....	76
Tabla 14: Participo frecuentemente en las actividades de integración	78
Tabla 15: La empresa fomenta y promueve la comunicación interna	79
Tabla 16: Siento que el trato de las personas en la empresa es amable y no se hacen distinciones	81
Tabla 17: Tengo la oportunidad de elegir como solucionar los problemas relacionados con mis actividades laborales	82

Tabla 18: Tengo influencia en las decisiones tomadas en el área donde desarrollo mis funciones	84
Tabla 19: La empresa permite a los trabajadores tomar la iniciativa en la toma de decisiones	85
Tabla 20: Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	87
Tabla 21: Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	88
Tabla 22: Propongo ideas en mi área de trabajo	90
Tabla 23: Participo activamente de las reuniones laborales	91
Tabla 24: Me quejo constantemente de los problemas que se presentan en mi trabajo..	93
Tabla 25: Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	94
Tabla 26: Genero problemas en el trabajo innecesariamente	95
Tabla 27: Prueba de Chi – Cuadrado de la Motivación y el Desempeño de Tareas.....	97
Tabla 28: Prueba de Chi – Cuadrado de la Motivación y el Desempeño Contextual.....	98
Tabla 29: Prueba de Chi – Cuadrado de la Motivación y el Comportamiento laboral contraproducente.....	99
Tabla 30: Prueba de Chi – Cuadrado de la Comunicación y el Desempeño de Tareas	100
Tabla 31: Prueba de Chi – Cuadrado de la Comunicación y el Desempeño de Contextual	101
Tabla 32: Prueba de Chi – Cuadrado de la Comunicación y el Comportamiento laboral contraproducente.....	102

Tabla 33: Prueba de Chi – Cuadrado de la Toma de decisiones y el Desempeño de Tareas..	104
Tabla 34: Prueba de Chi – Cuadrado de la Toma de decisiones y el Desempeño de Contextual	104
Tabla 35: Prueba de Chi – Cuadrado de la Toma de decisiones y el Comportamiento laboral contraproducente.....	105

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: La empresa ofrece incentivos remunerados adecuados.....	62
Figura 2: Considero adecuado los beneficios adicionales que brinda la empresa	63
Figura 3: Los trabajadores son recompensados por objetivos logrados	65
Figura 4: Considera que la empresa le da una remuneración económica justa por las labores desempeñadas	66
Figura 5: Realizo mis actividades laborales con agrado y entusiasmo.....	68
Figura 6: Existe buena administración de los recursos en la empresa.....	69
Figura 7: Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	71
Figura 8: En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente	72
Figura 9: Existe colaboración entre el personal de distintas áreas de la empresa.....	74
Figura 10: Existe interacción entre los trabajadores y la gerencia de la empresa.....	75
Figura 11: La empresa promueve la realización de actividades de integración	77
Figura 12: Participo frecuentemente en las actividades de integración.....	78
Figura 13: La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.....	80
Figura 14: Siento que el trato de las personas en la empresa es amable y no se hacen distinciones	81
Figura 15: Tengo la oportunidad de elegir como solucionar los problemas relacionados con mis actividades laborales	83
Figura 16: Tengo influencia en las decisiones tomadas en el área donde desarrollo mis funciones	84
Figura 17: La empresa permite a los trabajadores tomar la iniciativa en la toma de decisiones	86

Figura 18: Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma....	87
Figura 19: Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.....	89
Figura 20: Propongo ideas en mi área de trabajo.....	90
Figura 21: Participo activamente de las reuniones laborales	92
Figura 22: Me quejo constantemente de los problemas que se presentan en mi trabajo	93
Figura 23: Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.....	94
Figura 24: Genero problemas en el trabajo innecesariamente	96

RESUMEN

El presente estudio se llevó a cabo con la finalidad de determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022. La investigación realizada fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, y el método que se utilizó fue hipotético deductivo con diseño no experimental, descriptivo, transversal, correlacional. Para ello se aplicó como instrumento un cuestionario de tipo Likert con 40 preguntas a la población constituida por 72 trabajadores, con el fin de obtener una adecuada recolección y análisis de datos. Se utilizó el programa SPSS para evidenciar el nivel de confiabilidad de las variables de estudio y medir la relación entre las mismas. Se obtuvo como resultados la aceptación de la hipótesis general planteada y de las hipótesis específicas, ya que, en el análisis estadístico, a través de la prueba del Chi – Cuadrado, se obtuvo un valor de $p < 0.05$. Por último, se pudo concluir que, a través de los resultados del cruce entre las dimensiones seleccionadas del Clima Organizacional con las dimensiones del desempeño laboral, se determinó que si existe relación entre las variables de la investigación.

Palabras clave: Clima, Organización, Desempeño laboral, Empresa Transnacional

ABSTRACT

The present study was carried out with the purpose of determining the relationship of the organizational climate with the work performance of the personnel of a Chinese transnational construction company, in the City of Metropolitan Lima, 2022. The research carried out was of an applied type with a quantitative approach. , and the method used was hypothetical deductive with a non-experimental, descriptive, cross-sectional, correlational design. For this purpose, a Likert-type questionnaire with 40 questions was applied to the population made up of 72 workers, in order to obtain adequate data collection and analysis. The SPSS program was used to demonstrate the level of reliability of the study variables and to measure the relationship between them. The acceptance of the general hypothesis and of the specific hypotheses was obtained as results, since, in the statistical analysis, through the Chi-Square test, a value of $p < 0.05$ was obtained. Finally, it was possible to conclude that, through the results of the crossing between the selected dimensions of the Organizational Climate with the dimensions of work performance, it was determined that there is a relationship between the variables of the investigation.

Keywords: Climate, Organization, Job performance, Transnational Company

CAPITULO I

1.PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

“A nivel mundial, las organizaciones confrontan permanentemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y sostenerse de manera óptima en el mercado” (Araujo y Leal, 2007, p. 133).

Basado en ello, Abad (2014) señala que “el clima organizacional es muy relevante para alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia organizacional, ya que ejerce influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores y éste se ve reflejado en los resultados organizacionales” (p. 6).

Por otro lado, según el informe realizado por el diario digital INFOBAE (2019) señala que “a nivel mundial el 54% de los empleados encuestados afirmó no sentirse cómodo con el ambiente laboral que hay en su trabajo, el 64% explica que es por el desinterés por parte de la empresa con sus empleados” (p. 2).

Además INFOBAE indica que “el 19% expone que hay roces entre compañeros, el 14% habla de maltratos de sus pares y superiores, mientras que el 3% menciona la competencia entre compañeros como otra causa de malestar” (p. 2).

A su vez, INFOBAE manifiesta que “el 94% de los participantes considera que el mal clima laboral influye en el desempeño de los empleados, y sólo el 13% afirma sentirse comprometido” (p. 3).

En América Latina, según Villena (2018) indica que “Las organizaciones que emplean viejos esquemas estructurales, pueden llegar a ser obsoletas o disfuncionales si no se pone en práctica patrones nuevos de conducta” (p. 10).

A su vez Villena (2018) menciona que “un cambio de enfoque metodológico que marque la diferencia, sería útil para la dinámica organizacional de los países subdesarrollados, incidiría directamente en el estilo de dirigir, creando ambientes de trabajo motivadores” (p. 10).

Villena (2018) manifiesta finalmente que “el clima laboral es primordial en el análisis organizacional y es hacia esta comprensión que debemos dirigirnos en los próximos años con una mirada renovada” (p. 10)

Una prueba de esto es que, en Colombia, según Montes (2019) de la consultora Plurum indica que “aproximadamente el 80% de la población laboral siente insatisfacción en su trabajo, además un 25% de las personas menciona que su entorno interno de la empresa le genera estrés” (p. 2).

Asimismo, Montes (2019) manifiesta que “el 38% de las empresas tiene problemas para comprometer a sus trabajadores, provocando que el colaborador trabaje en un promedio de 7 empresas antes de cumplir los 30 años, la causa es el exceso de horas laborales” (p. 2).

En el Perú, Guevara (2015) señala que “actualmente existe un gran porcentaje de empresas que utilizan sistemas rígidos para la producción de bienes o servicios, los cuales los colaboradores se ven afectados emocionalmente” (p. 35).

Guevara (2015) indica que “esto es debido a que consideran que la ideología de este sistema es ver al personal como máquinas de producción y fomentan un clima organizacional tenso” (p. 35).

Según Diario El Comercio (2018) “la empresa Aptitus hizo una encuesta acerca del clima organizacional y satisfacción laboral, dando como resultado que un 86 % de los trabajadores renunciarían a sus trabajos si en estos se da un mal clima laboral” (p. 2).

Además, Diario El Comercio (2018) indica que “un 81 % de los encuestados consideró que tener un buen clima laboral es importante para ellos, y un 19 % señaló que no se sienten reconocido en sus trabajos por ende no se sienten satisfechos” (p. 2).

El sector de la construcción se asocia frecuentemente al progreso y crecimiento económico del país; donde sus actividades se llevan a cabo en distintas zonas del Perú, a su vez

se tiene la necesidad de formar un equipo con eficiencia, generando mayor empleo y oportunidad laboral.

A nivel institucional, la empresa constructora transnacional china, objeto de estudio, es una de las cuatro grandes empresas estatales de China, e inició sus actividades económicas en el Perú durante el año 2019; se enfoca principalmente en la contratación de proyectos viales.

Los trabajadores de la empresa no se sienten cómodos por varias razones que afectan su desenvolvimiento laboral, como las formas de liderar de los altos mandos, la escasa comunicación, falta de estrategias de motivación, ausencia de herramientas tecnológicas; produciendo que algunos trabajadores se ausenten frecuentemente de sus labores, que el personal empiece a rotar sin avisarles previamente, y un descontento de los colaboradores.

En algunas ocasiones, la comunicación entre compañeros de trabajo no es la adecuada, ocasionando la poca colaboración y apoyo, ya que, no hay integración ni unión, y esto suele suceder cuando el entorno de trabajo no es bueno, creando conflictos y desánimo al momento de realizar las tareas laborales.

Considerando lo mencionado, el presente estudio busca determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de construcción transnacional china.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022?

1.1.2.Problemas Específicos

–¿De qué manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022?

–¿De qué manera se relaciona la comunicación con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022?

–¿De qué manera se relaciona la toma de decisiones con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022?

1.2.Objetivos de la investigación

1.2.1.Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.

1.2.2.Objetivos Específicos

–Demostrar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.

–Demostrar que la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.

–Demostrar que la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.

1.3. Justificación e importancia del estudio

El presente estudio es importante porque va a permitir determinar la relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de una empresa de construcción transnacional China.

A su vez, a través de los resultados obtenidos del estudio, se pretende dar a conocer los factores que influyen en las variables de estudio, las cuales ayudarán a tener un mejor enfoque para una mejora en el funcionamiento de la empresa.

1.3.1. Justificación práctica

Con respecto a la justificación práctica se pretende ayudar y motivar a la organización de estudio a enfrentar los diferentes factores que aquejan al personal laboral y en la toma de decisiones mediante las recomendaciones brindadas, con el propósito de que al aplicarse se obtengan buenos resultados y se cree un clima organizacional y un desempeño laboral deseable.

1.3.2. Justificación teórica

En el caso de la justificación teórica se pudo contrastar los modelos teóricos, dimensiones y factores ya existentes que inciden e involucran a las variables de estudio, y de esta manera plantear alternativas que permitan mejorar el funcionamiento laboral de la organización.

1.3.3. Justificación metodológica

En relación a la justificación metodológica, la presente investigación desarrolló un instrumento, al cual se le realizó la validación por medio del juicio de expertos, para que pueda emplearse como guía en futuros estudios.

1.4.Alcance y limitaciones

1.4.1.Alcance o delimitación

Según Martínez (2020) “el alcance o delimitación significa hasta dónde puede llegar el estudio realizado, es decir, hasta donde se pueden expandir los resultados” (p. 158).

Asimismo, Martínez (2020) también indica que “existe un alcance o delimitación social, temporal y espacial” (p. 158).

1.4.2.Delimitación temporal

La investigación duró 6 meses, desde mayo hasta octubre del año 2022.

1.4.3.Delimitación espacial

El presente estudio se realizó teniendo como objeto de estudio al personal de una empresa constructora transnacional China, ubicado en el distrito de San Isidro en la ciudad de Lima, con el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

1.4.4.Delimitación social

72 colaboradores de las diferentes áreas administrativas de una empresa constructora transnacional China.

1.4.5.Limitaciones

El presente estudio no presentó inconvenientes que limitaran su desarrollo, ya que no hubo ninguna restricción al momento de encuestar al personal de la empresa permitiendo una óptima recolección de datos, y a su vez, se pudo encontrar teorías que ayudó a obtener las dimensiones adecuadas para la investigación.

CAPITULO II

2.MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1.Antecedentes de la Investigación

2.1.1.Antecedentes Nacionales

En la investigación de Apaza (2021) titulada Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C.; tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional, la autorrealización, y la comunicación, con el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C. La investigadora utilizó el método de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo. Dentro de las conclusiones obtenidas se pudo decir que se logró determinar que existe relación de tipo positiva y moderada entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, habiéndose encontrado un p valor = 0.000.

De igual forma, Penachi (2019), en su trabajo de investigación titulado Clima organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública (caso INDECI). Planteó como objetivo determinar la relación directa entre el clima organizacional, la eficacia, la eficiencia y la calidad con el desempeño laboral del personal en una institución pública, caso INDECI. Dentro de las conclusiones obtenidas se pudo decir que se logró determinar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, habiéndose encontrado una correlación de Chi-cuadrado encontrada de $p = 0.000$.

Del mismo modo, Marcelo (2019), en su estudio de investigación titulado Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del rubro industrial Caso Empresa Plásticos Técnicos NIJS S.A.; tuvo como objetivos determinar la influencia del clima organizacional, las relaciones sociales, la motivación laboral y beneficios y recompensas laborales, en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PLATENSA. Dentro de las conclusiones obtenidas se pudo decir que se logró determinar que existe relación de tipo positiva y moderada entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral habiéndose encontrado un p valor = 0.000.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

En el artículo de investigación de Ramos (2018), titulado El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma; tuvo como objetivo conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del GADM del Cantón Quinsaloma. El investigador utilizó el método de tipo aplicativo con enfoque cuantitativo. Dentro de las conclusiones obtenidas se pudo decir que el clima organizacional incide en el desempeño laboral del GADM del Cantón Quinsaloma, habiéndose encontrado que se aplicó la fórmula de chi cuadrado, obteniéndose un valor de 12,0960858, mismo valor que es superior al valor de la distribución que es 7.8147 por lo consiguiente se válida su hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

Del mismo modo, Enríquez (2017) en su investigación titulada el Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador; tuvo como objetivo determinar cuál o cuáles son los factores que tienen mayor

influencia en el desempeño de los docentes. El investigador utilizó el método de tipo aplicativo con enfoque cuantitativo. Dentro de las conclusiones obtenidas se pudo decir que el clima organizacional incide en el desempeño laboral del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador; habiéndose encontrado una correlación de Chi-cuadrado de $p = 0.000$.

De igual forma, Palomino (2016) en su investigación titulada el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast; tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Veneplast. La investigadora utilizó el método descriptivo y correlacional. Dentro de las conclusiones obtenidas se pudo decir que el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Veneplast; habiéndose encontrado una correlación de Chi-cuadrado de $p = 0.000$.

2.2.Bases Teóricas

2.2.1.Clima Organizacional

2.2.1.1. Definición del clima organizacional

En una organización pública o privada, uno de sus componentes fundamentales es el recurso humano; que a su vez tiene como elemento principal el clima organizacional, una pieza importante que se debe conocer y comprender porque implica un nivel de incidencia en el desempeño de los colaboradores.

Según Piqueras (2018) “el clima organizacional es el medio en el que se desarrolla el trabajo diario; y la calidad de este, incide en el nivel satisfacción de los trabajadores afectando la productividad empresarial” (p. 31).

De este modo, si se consigue una mayor productividad con un buen clima laboral, las probabilidades de éxito empresarial son altas.

En efecto, Piqueras (2018) manifiesta que “mientras un buen clima organizacional se orienta hacia el éxito empresarial, un mal clima destruye el ambiente de trabajo produciendo diferentes situaciones de conflicto, depresión y desánimo, generando un bajo rendimiento laboral” (p. 32).

Brunet (1987, citado en García,2019) define “el clima organizacional como la percepción que tienen los miembros de una organización con respecto al entorno laboral, donde se incluye los valores y actitudes entre los colaboradores, incidiendo en el nivel de satisfacción y de productividad laboral” (p. 42).

Del mismo modo, Matute et al. (2008) señalan “que el clima organizacional es el resultado que se da entre el sistema organizacional y las tendencias motivacionales percibidas que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización” (p. 26).

Podemos observar, que en estas 3 últimas definiciones se centran en que un entorno laboral estable en donde se estimule al empleado y se tome en cuenta su sentir en el trabajo, puede llevar a la empresa a tener mayor productividad y lograr el éxito institucional. Sin embargo, si existe un entorno conflictivo puede ocasionar que los trabajadores no se sientan cómodos y se genere problemas en sus actitudes al momento de realizar sus deberes e interactuar con sus compañeros.

De acuerdo con Likert (1987, citado en García,2019):

“Plantean que el clima organizacional es la sensación o carácter del ambiente de la organización, es una cualidad duradera del medio ambiente interno de una organización, influye en el comportamiento de sus miembros” (p. 3).

Por otro lado, Chiavenato (2007), “define el clima organizacional como el ambiente interno entre los miembros de una organización, y lo relaciona estrechamente con la motivación” (p. 27). Ya que, si la motivación laboral es alta, causará un grado de satisfacción óptimo y un mejor ánimo entre los colaboradores, produciendo así un entorno laboral agradable. Sin embargo, si la motivación laboral es baja, causará un sentimiento de frustración e insatisfacción, produciendo así un entorno laboral negativo de desinterés e inconformidad

Asimismo, se dice que:

“El clima organizacional representa el conjunto de características, situaciones que experimentan cada integrante de una organización, lo cual permite mejorar o deteriorar su

actitud, dependiendo de cuan favorable sea el ambiente laboral o que tan destructivo” (Chiavenato, 2009, p. 58).

“La persona opta por retirarse de una organización o aceptar el ambiente que existe y buscar lograr sus objetivos, aunque para ello tenga que ser agresivo o pasivo, donde ambos aspectos afectan la calidad del trabajo” (Chiavenato, 2009, p. 58).

Con esto, el autor nos manifiesta que la motivación es importante para la empresa y para los empleados, porque está relacionado con el comportamiento del personal, ya que, si ellos sienten que no son valorados, y tampoco ven un entorno cómodo que les ayude a mejorar profesionalmente, van optar por irse a otra entidad que cumpla con sus expectativas, o, por el contrario, quedarse, pero no darían el cien por ciento de su esfuerzo ni mostrarían el compromiso que necesita la empresa para crecer.

Finalmente, Iglesias y Sánchez (2015) “sostienen que el clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo. Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados” (p. 456).

Con respecto a esto último, podemos decir que el entorno laboral afecta el desempeño y conducta de los empleados. Por lo tanto, las organizaciones deben tener el conocimiento y comprender las causales que inciden en la conducta de los trabajadores, y sus percepciones acerca del ambiente laboral.

En resumen, el clima organizacional reúne las diferentes características que disciernen entre las empresas, además relaciona el comportamiento de los trabajadores con las empresas. Es decir, que la productividad de una empresa depende mucho del sentir de los empleados y en la manera en que realizan sus funciones; y si un trabajador siente un ambiente laboral desagradable y poco satisfactorio, entonces su conducta será similar.

2.2.1.2. Características del clima organizacional

Para ayudarnos a conocer la variable de estudio y realizar un diagnóstico adecuado, diferentes autores hacen mención de las características más resaltantes del clima organizacional.

Chiavenato (2007) menciona algunas características que conforman el clima organizacional:

“El clima organizacional incluye influencias ambientales flexibles sobre la motivación, también es la propiedad del entorno organizacional que es percibido por los miembros de la organización y afecta su comportamiento” (p. 59).

Además, “el clima se refiere al ambiente interno que existe entre los trabajadores de la organización el cual está estrechamente relacionado con el grado de motivación de los miembros de la organización” (p. 59).

“El clima organizacional es beneficioso cuando satisface las necesidades individuales de los miembros y mejora la moral. Cuando frustra estas necesidades, es desventajoso” (p. 59).

“El ambiente organizacional se refiere especialmente a los atributos motivacionales del ambiente organizacional, es decir, los aspectos organizacionales que conducen a estimular diferentes tipos de motivaciones entre los miembros” (p. 59).

Del mismo modo, para Peláez (2010), “las características del clima organizacional son vitales para entender mejor su importancia dentro de una organización” (p. 64). A continuación, mencionaremos las más resaltantes:

“El clima es el medio ambiente en que se desempeñan los miembros de una organización y genera un gran impacto sobre el comportamiento de cada trabajador de una organización” (p. 64).

“A pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales, tienen cierta permanencia en las organizaciones, también podemos decir que con cambios relativamente graduables se puede contar con cierta estabilidad en una institución” (p. 64).

“Un buen clima organizacional es indispensable para que una organización pueda lograr sus resultados planeados, consecuentemente sus empleados se sienten identificados con la empresa donde laboran” (p. 64).

“Cada trabajador tiene una percepción distinta del medio en donde labora, por lo tanto, el clima organizacional es percibida directa o indirectamente por los miembros de una organización” (p. 64).

“Influyen diversas variables estructurales como políticas, planes de gestión, sistemas de contratación, despidos, estilo de dirección, entre otras” (p. 64).

“La ausencia al centro laboral y la alta rotación de personal en diversos puestos de trabajo, puede ser un indicador de que es un mal clima laboral” (p. 64).

“Todo cambio es posible y más aún en el clima organizacional, sin embargo, para que esto sea duradero es preciso de cambios permanentes en más de una variable a fin de conseguir una nueva organización” (p. 64).

Finalmente, podemos decir que el progreso y éxito de una entidad está asociado con el logro de sus metas, y para cumplir con lo mencionado el sentir de los colaboradores en su área de trabajo es fundamental, ya que, si un trabajador no se siente cómodo en su entorno laboral o no tiene la confianza suficiente para desempeñarse satisfactoriamente en sus labores, no generará productividad. Por ese motivo la empresa debe considerar crear planes o estrategias que estimulen e integren al trabajador.

2.2.1.3. Factores del clima organizacional

Los factores del clima organizacional son los componentes que posee una organización, las cuales generan un gran impacto en los colaboradores.

Según Brunet (1987, citado en García,2019), “el clima organizacional está conformado por factores externos, psicológicos, e internos (individuales, grupales y estructurales); las cuales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores” (p. 34). Y los define de la siguiente manera:

Factores Externos: García (2019) “son los elementos del entorno de la empresa que influyen en el clima organizacional” (p. 35).

Factores Psicológicos: abarca la forma de reacción, actitudes y percepciones que muestran los colaboradores frente a determinadas situaciones laborales y las características que posee cada organización.

Factores Internos: están clasificadas en:

Individuales: constituye las actitudes, reacciones, percepciones y motivaciones; que inciden en la conducta laboral y en el ambiente de la organización.

Grupales: constituidas por las reacciones y actitudes colectivas que incluyen los procesos de comunicación, códigos laborales, relaciones interpersonales y espíritu de cooperación; aspectos que afectan al clima organizacional.

Estructurales: lo componen los niveles jerárquicos, normas de trabajo, políticas empresariales, y roles y funciones que ejercen los colaboradores. La relación que existen entre estos aspectos influye en el clima organizacional.

Louffat (2012, citado en Montoya, 2016), “señala que el clima organizacional está compuesto por factores administrativos y de recursos humanos, indispensables para el desarrollo laboral de los colaboradores” (p. 38).

Con respecto a los factores administrativos están constituidos por:

Planeación: Según Louffat (2012) “el colaborador tiene conocimiento sobre la misión, visión, objetivos, estrategias y políticas de la empresa” (p. 41).

Organización: constituido por el organigrama, la jerarquía y estructura empresarial.

Dirección: consiste en la comunicación interna, estilos de liderazgo y motivación a los trabajadores.

Control: monitoreo y seguimiento de los roles o funciones laborales.

Y en cuanto al factor potencial humano implica el reclutamiento, selección, y evaluación de desempeño al trabajador.

Como podemos apreciar, estos dos autores tienen enfoques diferentes con respecto a los factores que constituyen el clima organizacional, pero coinciden en que el entorno externo e interno están asociados a la conducta y al desarrollo profesional de los trabajadores, afectando así al logro de las metas de la empresa.

2.2.1.4. Dimensiones del clima organizacional

Para lograr un mejor entendimiento del clima organizacional es primordial tener conocimiento de las diferentes dimensiones que han sido objeto de estudio por numerosos autores con la finalidad de reconocer y definir los elementos que inciden en el ambiente de las organizaciones.

2.2.1.4.1. Dimensiones del clima organizacional según Likert

Para Likert (1987, citado en García, 2019), considera ocho dimensiones del clima organizacional a resaltar:

Métodos de mando: nos indica como el liderazgo incide en la conducta laboral de los colaboradores.

Motivación: Likert señala que “es considerada una herramienta y utilizada como estrategia por la organización con la finalidad de incentivar y satisfacer las necesidades de los trabajadores, e identificar las condiciones laborales, con la finalidad de aumentar su eficacia laboral y productividad” (p. 23).

Comunicación: es el método utilizado por la organización con la finalidad de que exista un dialogo fluido e intercambio de opiniones entre los trabajadores. Está compuesta por los siguientes indicadores: relaciones interpersonales, trabajo en equipo, eficacia laboral, productividad.

Procesos de influencia: es la relación estrecha que existe entre el alto mando y los subordinados, con el propósito de cumplir con las metas empresariales.

Toma de decisiones: consiste en reconocer la problemática de la empresa, obtener la información necesaria, evaluar las diferentes propuestas de solución, así también permite la delegación de funciones. Tiene como indicadores: la autonomía, responsabilidad, habilidades, liderazgo.

Procesos de planeación: Según Likert “son las acciones y métodos ejecutados con el propósito de lograr los objetivos empresariales” (p. 23).

Procesos de control: para Likert “un adecuado control de las diferentes áreas que componen la organización, es necesario tener una medición exacta de la eficacia laboral” (p. 23).

Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: se refiere al desempeño y la productividad que se quiere lograr conseguir en una empresa.

Las dimensiones en mención, son adecuadas para el desarrollo de la investigación porque abarca diferentes puntos que influyen al trabajador a dar su máximo esfuerzo y demostrar sus habilidades y aptitudes generando una competencia sana, e interactuar con sus compañeros y con la gerencia, produciendo un dialogo fluido y una disposición de compromiso con el logro de objetivos laborales. A su vez, nos da entender que si una de estas dimensiones es ausente podría generar problemas y conflictos en el interior de la empresa afectando su productividad.

2.2.1.4.2. Dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stinger

Según Litwin y Stinger (1968, citado en Montoya, 2016), el clima organizacional esta medido por nueve dimensiones:

Estructura: Montoya indica que “se refiere a la percepción que tienen los trabajadores a la organización, las normas empresariales, niveles jerárquicos, procedimientos a gran escala, entre otras situaciones y limitaciones a los cuales se enfrentan diariamente” (p. 32).

Responsabilidad: consiste en el grado de autonomía que el colaborador tiene al momento de realizar su trabajo.

Recompensa: es la ideología y percepción que tiene el trabajador sobre la recompensa al trabajo bien hecho. Se refiere a los premios e incentivos que sirven para motivar al colaborador.

Desafío: se refiere al clima de competitividad que existe entre los trabajadores de una empresa, dispuestos a hacer frente cualquier tipo de desafío laboral.

Relaciones: se refiere a las buenas y positivas relaciones laborales y sociales que tienen los colaboradores con los altos mandos de la organización.

Cooperación: es la concepción que tienen los trabajadores con respecto a la ayuda mutua entre la gerencia y subordinados.

Normas de desempeño: Montoya señala que “la percepción que tienen los integrantes de una empresa en el cumplimiento de normas, políticas y procedimientos laborales” (p. 33).

Conflictos: Montoya también se refiere “a que los altos mandos y subordinados tengan un nivel de aceptación acerca de las críticas y opiniones brindadas, y tener la capacidad de solucionar los problemas en la entidad” (p. 33).

Identidad: Montoya indica que “se refiere a la identificación que tienen los colaboradores con la misión, visión, objetivos y metas empresariales” (p. 33).

2.2.1.4.3. Dimensiones del clima organizacional según Halpin y Croft

Chiang (2010), indica que Halpin y Croft consideraron ocho dimensiones:

Desunión: Chiang (2010) manifiesta que son las “acciones que evidencian diferentes problemas para efectuar el trabajo en equipo y tener una comunicación interna fluida” (p. 23).

Interferencia: se refiere a la sobrecarga de trabajo, cruce de funciones y roles

Entusiasmo: conducta que demuestra satisfacción laboral.

Amistad: se refiere al nivel de relaciones sociales e interpersonales positivas en el grupo de trabajo.

Distanciamiento: se refiere a las relaciones laborales distantes entre los altos mandos y los subordinados.

Rendimiento: es el grado de exigencia que el jefe pide en la ejecución de las funciones o roles laborales.

Ejemplaridad: se refiere a la ideología que tienen los colaboradores al considerar a un superior como un modelo a seguir.

Consideración: se refiere a una relación laboral en el que se destaca el respeto mutuo entre los altos mandos y los subordinados.

2.2.1.4.4. Dimensiones del clima organizacional según Bowers y Taylor

De acuerdo con Tamayo y Traba (2010), indican que Bowers y Taylor muestran 5 dimensiones que constituyen el clima organizacional:

Cambios tecnológicos: se refiere al uso de nuevas herramientas laborales que incluye equipos tecnológicos con la finalidad de facilitar y progresar el trabajo de los colaboradores.

Recursos Humanos: se refiere a las medidas generadas por gerencia de una empresa para satisfacer las necesidades de los colaboradores.

Comunicación: se refiere a la comunicación interna que existe en la empresa entre el jefe y sus subordinados, con la finalidad de que estos sean escuchados.

Motivación: se refiere a la existencia de una meta laboral que estimule a un mejor desarrollo de las funciones de los trabajadores y un aumento de productividad empresarial.

Toma de decisiones: incluye el involucramiento de los trabajadores en este proceso.

2.2.1.4.5. Dimensiones del clima organizacional según Crane

Por otra parte, Brunet (1987, citado en García,2019) considera que de acuerdo con Crane el clima organizacional está centrado en 5 dimensiones que involucra a los colaboradores de una entidad.

Autonomía

Los empleados pueden sobresalir en su trabajo a través de su nivel de iniciativa y responsabilidad individual.

Estructura

Involucra a la forma en que el alto mando comunica a sus colaboradores los objetivos y la manera en que se trabaja en la entidad.

Consideración

Se basa en el grado de confianza y apoyo que los superiores depositan en sus colaboradores.

Cohesión

Se refiere a la fidelidad y lealtad que hay en el grupo de trabajo.

Misión e implicación

La misión, los objetivos y las metas de la entidad son desarrolladas por medio de los colaboradores.

En lo que respecta a las dimensiones en mención, podemos concluir que existen algunas coincidencias entre los 5 autores, ya que manifiestan que el trabajador que muestra su iniciativa, su don de liderazgo, cooperación y buenas relaciones interpersonales, podrá compenetrarse con los valores, ideologías y la forma en que la empresa funciona, es otras palabras debe de existir un alto porcentaje de interacción entre los altos mandos de una empresa con los trabajadores para un adecuado desarrollo y crecimiento laboral. Sin embargo, muchas empresas no llegan a tener este tipo de relación con sus empleados, debido a un pensamiento jerárquico, y de control absoluto en las decisiones y en el ritmo y forma en que se desarrollan las tareas en la empresa.

Para la presente investigación el autor va a asumir la propuesta de Likert, en el que explican el clima organizacional en 8 dimensiones. Esta elección se debe a que consideramos que su análisis se ajusta a la realidad problemática del presente estudio.

2.2.1.5. Tipos de clima organizacional

Según Chiang (2010), hay diferentes tipos de clima organizacional dentro de una institución, los cuales Likert los explica a detalle a continuación:

Tipo Autoritario

Sistema I: Autoritarismo explotador

Consiste en que el área de dirección de una empresa no siente ni tiene confianza con sus trabajadores, formando un sistema en el que no hay una libertad de expresión, ya que las ideas y

opiniones solamente son consideradas y realizadas netamente por los altos mandos de la empresa; por estos motivos, los colaboradores laboran en un entorno hostil, con un ambiente de temor, y una comunicación que está basada solamente en dar instrucciones, todo esto ocasiona que los empleados estén propensos a las amenazas y castigos generando un nivel de desconfianza en la organización.

Sistema II: Autoritarismo paternalista

Se refiere a la relación de confianza que existe entre el área gerencial y sus subordinados, sin embargo, ante cualquier decisión la última palabra la tienen la gerencia de la entidad, pero en algunas ocasiones el poder de decisión ocurre en los niveles inferiores. A su vez, se desarrolla una motivación basada en recompensas e incentivos, aunque también se utilizan los castigos producto de evaluaciones laborales. Este tipo de clima organizacional muestra aparentemente un ambiente agradable y estructurado, pero también señala que los directivos de una empresa tienen influencia en las relaciones sociales de los trabajadores.

Esto nos muestra que algunas empresas pueden seguir esta ideología que se muestra en el tipo autoritario, ya que, la desconfianza entre la gerencia y sus empleados suele suceder, sobre todo cuando la comunicación y el poco estímulo hacia el trabajador ocurren frecuentemente. También, un suceso muy visto es que la gerencia tiene la necesidad de tener el poder de la toma de decisiones ante situaciones complicadas, y no toma en cuenta el punto de vista ni sugerencia del empleado.

Tipo Participativo

Sistema III: Consultivo

El área gerencial tiene y da mayor confianza a sus trabajadores, aunque las decisiones en su mayoría son de la gerencia, se considera que los empleados actúan y ejecuten soluciones. Presentan una comunicación baja, y en el caso de los premios, recompensas o castigos eventuales son usados como un medio para el incentivo y motivación de los colaboradores. Por consiguiente, podemos decir que hay una evidencia clara de un clima dinámico, en la cual, existe una administración de la empresa que se desarrolla en base a los objetivos y metas por lograr.

Sistema IV: Participativo en grupo

Se refiere al elevado nivel de confianza que existe entre el área gerencial y los trabajadores. En esta ocasión, la toma de decisiones se da en toda la empresa convirtiéndose en uno de los estándares fundamentales dentro de la entidad. A su vez, presentan una comunicación ascendente, descendente y lateral, es decir, un diálogo e interacción fluida de manera horizontal y vertical. Además, la motivación está centrada en un óptimo desarrollo de métodos de trabajo y en el cumplimiento de objetivos organizacionales, los cuales son trabajados por los empleados y colaboradores en conjunto con la finalidad de lograrlos por medio de un planeamiento estratégico.

El autor nos muestra que en este tipo hay dos maneras de ser dinámico en el trabajo, ya que, por un lado, existe un grupo de empresas que pueden tomar una ideología que se base en incentivos como medio de estímulo para los empleados y el diálogo entre la gerencia y los empleados no es fluido, mientras que otras entidades prefieren ser más abiertas y entablar una comunicación más frecuente y una relación de confianza. Sin embargo, podemos observar una

coincidencia y es que en ambas situaciones se busca tener el éxito, y lograr los objetivos propuestos.

Por otro lado, Chiang (2010), también señala que de acuerdo con Litwin y Stinger, el clima organizacional puede dividirse en 3 tipos:

Clima de afiliación: se da en un ambiente democrático – amistoso entre la gerencia y los subordinados.

Clima de poder: se da en un ambiente autocrático, que estimula necesidad de poder por parte de la gerencia con respecto a sus subordinados.

Clima de logro: se da en un ambiente que estimula la alta productividad y la necesidad del logro y cumplimiento de objetivos.

Podemos observar que estos 3 tipos se pueden llevar a cabo de acuerdo a la ideología que maneja cada empresa, pero coinciden en que buscan estimular al empleado ya sea a través del buen diálogo entre subordinado y jefe, o una relación netamente de orden y obediencia.

Así también, según Reddin (2015), el clima organizacional está basada en 4 tipos, “el primero es el clima orientado al control, éste nos muestra como el control está relacionado estrechamente con los sistemas organizacionales” (p. 44).

“El segundo tipo es el clima orientado al desarrollo la libertad profesional, este clima nos muestra el nivel de confianza que existe en todas las áreas de la organización, específicamente entre los altos mandos y los subordinados” (p. 44).

“El tercer tipo es el clima orientado a la productividad y desempeño laboral, este clima se basa en que la empresa utiliza diferentes métodos de producción, las cuales influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores” (p. 44).

“Finalmente, tenemos al clima orientado al desafío, la cual consiste en el trabajo en equipo, donde las áreas de una institución se conectan y apoyan entre si con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales” (p. 44).

Estos 4 tipos están relacionados entre sí, ya que, toda empresa debe tener un control medido en relación a las funciones que emplean los trabajadores, brindándoles libertad en manejar su ritmo de trabajo y en solucionar los obstáculos que se le puedan presentar, generándoles más autoconfianza y comodidad en sus labores. Asimismo, toda empresa busca ser productiva y para ello debe de encontrar un proyecto en el cual aumente la integración y compañerismo entre los empleados.

Para Rosseau (1988 citado en Aguirre, 2017), indica que el clima organizacional está tipificado en 4 ambientes que son utilizadas en las entidades y las explica de la siguiente manera:

Clima psicológico: Aguirre (2017) “se refiere a los diferentes factores personales que influyen en el clima organizacional, como los diversos estilos de ideología y pensamientos que tiene cada trabajador, la personalidad, la cultura laboral, costumbres y las interrelaciones laborales y sociales” (p. 35).

Clima agregado: se refiere a que los colaboradores tengan pocas experiencias laborales negativas, y que una manera de hacer más fuerte el clima organizacional es a través de las interacciones e interrelaciones laborales.

Clima colectivo: Aguirre (2017) “se refiere a las percepciones, pensamientos e ideologías que tiene cada colaborador y los manifiesta en diferentes momentos, y cuando surge una interacción laboral en conjunto produce efectos en el clima organizacional” (p. 35).

Clima laboral: Aguirre (2017) indica que “muestra como las características personales que tiene cada miembro que labora en la empresa incide en las interacciones laborales y sociales, y esto se reflejado en el modo en que la organización es vista” (p. 41).

El autor nos da a entender que los 4 tipos en mención se relacionan entre sí, ya que, priorizan al trabajador, es decir que la ideología en una empresa debe dejar de ser uniforme y que por encima está el considerar el desenvolvimiento del empleado como una pieza importante para el fortalecimiento de lazos en la empresa creando nuevas y buenas relaciones interpersonales.

2.2.1.6.Importancia del clima organizacional

En la actualidad, el clima organizacional es uno de los temas con mayor relevancia y más estudiado a lo largo de los años, porque nos permite acceder a todos los elementos internos y externos que involucra a la empresa, y a su vez, reconocer los problemas influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores.

Según Brunet (1987, citado en García,2019), el clima organizacional es de suma importancia porque da la opción a la empresa y a sus altos mandos de percibir, identificar, analizar y solucionar los problemas que surgen entorno a la organización; además, tienen la gran labor de realizar un diagnóstico del clima organizacional con la finalidad de mejorar la calidad de la misma.

Asimismo, Guillen (2014) señala que el clima organizacional es importante porque brinda facilidad a la empresa de obtener información sobre como los colaboradores se sienten laborando en la organización; y permite conocer como la estructura, el nivel de supervisión y la modalidad de trabajo, afectan al desempeño laboral.

Del mismo modo, permite saber las formas de comunicación, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo que existen en la entidad.

2.2.1.7. Teorías del clima organizacional

2.2.1.7.1. Teoría de Likert

De acuerdo con Brunet (1987, citado en García,2019), Likert señala que la conducta que es mostrada por los trabajadores de la empresa se debe al clima organizacional existente en la vida laboral diaria, es decir, que las situaciones organizacionales que perciben los empleados condicionan e incide en su comportamiento laboral.

Likert a su vez determina que existen 3 variables que evidencian el entorno de una organización y su incidencia en los colaboradores; las cuales son explicadas a continuación:

Variables Causales: se encuentran enfocadas en indicar la frecuencia y la forma en el que una organización logra resultados ocasionando un crecimiento, evaluación y rendimientos óptimos diarios.

Variables Intermedias: García (2019) señala que “son variables que se enfocan en medir el estado interno y el funcionamiento que tiene la empresa, y se refleja a través del rendimiento laboral de los colaboradores, la comunicación, motivación y la toma de decisiones” (p. 46).

Variables Finales: García (2019) indica que “se enfocan en mostrar las consecuencias producidas y sus efectos en el comportamiento de los colaboradores; a través de las variables de productividad, ganancia y pérdida” (p. 46).

2.2.1.7.2. Teoría de Maslow

Según Chiavenato (2004), Maslow señala que la mayoría de los individuos buscan constantemente satisfacer sus necesidades, ya sea de autorrealización, adaptación o de seguridad individual.

Además, en su teoría considera que “las necesidades superiores no se vuelven operativas sino hasta que satisfacen a las inferiores” (Chiavenato, 2004, p. 89).

En relación al clima organizacional, si esta teoría la enfocamos a la vida laboral del trabajador en la empresa, podemos decir que el rendimiento laboral y el logro de objetivos empresariales están estrechamente relacionados con la satisfacción de necesidades laborales por parte de los colaboradores, ya que todo empleado busca un entorno laboral que cumpla con sus requerimientos y esto se ve reflejado en su comportamiento y desempeño laboral

2.2.1.7.3. Teoría de Herzberg

Según Chiavenato (2009), Herzberg indica en su teoría que la mayoría de individuos que tienen diversas satisfacciones, incentivos y motivaciones podrían originarse de fuentes internas, es decir, que un trabajador que siente que sus necesidades y expectativas laborales no están satisfechas es porque no hay una estabilidad en su entorno interno laboral, por ese motivo es muy importante que la gerencia, los altos mando o la persona encargada de la organización cree un clima organizacional que estimule el desarrollo profesional y el crecimiento laboral, si esto sucede los objetivos y metas de la empresa estarían muy cerca de lograrse con éxito.

La relación que podemos concluir en lo que respecta a estas 3 teorías es que están relacionadas entre sí, porque manifiestan que el comportamiento de una persona en el trabajo depende del grado de satisfacción que pueden tener, usándolo como estímulo para ejercer productivamente sus funciones y desenvolverse en su área laboral.

2.2.1.8. Instrumentos de medición del clima organizacional

De acuerdo con Silva (1996, citado en Montoya 2016) podemos encontrar diferentes instrumentos de medición del clima organizacional, uno de ellos es el OCQ (Organizational climate questionnaire), cuyos creadores son Litwin y Stinger, y consiste en el desarrollo de un cuestionario que mide sus 9 dimensiones. Otro instrumento es el OCDQ (Organizational climate descriptive questionnaire) de Halpin y Croft, la cual mide sus dimensiones y es utilizado con mayor frecuencia en el ámbito educacional.

Por otro lado, según Brunet (1987) tenemos el Profile of Organizational Characteristics, que fue creado por Likert y es usualmente utilizado a los superiores de una organización.

Finalmente, Pulido (2003) señala que el instrumento Survey of Organizations, diseñado por Bowers y Taylor, es fundamental para el análisis de una organización, ya que se enfoca en la variable clima organizacional y la divide en 5 dimensiones, que son el objeto a medir.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición del desempeño laboral

En la actualidad, la evaluación de desempeño es una de las medidas que se utiliza mayormente para estimar el nivel de desarrollo laboral y las acciones y actitudes mostradas por el colaborador en sus labores. Por este motivo, muchas organizaciones consideran importante ésta variable porque les da la oportunidad de generar diferentes estrategias de acción que favorezca al potencial progreso del empleado y la productividad en la entidad. A su vez, es fundamental conocer las diferentes definiciones de la temática en mención, por lo cual mencionaremos algunos de ellos para una mejor comprensión.

Según Chiavenato (2007) define “al desempeño laboral como el resultado de las labores que se le da al trabajador, es decir es el manifiesto de aquellos hechos, actitudes y conductas en el trabajo que permiten el retraso o el logro de los objetivos de la organización” (p. 35).

Chiavenato (2007) señala que “el rendimiento o desempeño del empleado puede ser evaluado y medido de acuerdo a las capacidades laborales, aptitudes, comportamientos, grado de motivación, estilos de liderazgo, y trabajo en equipo”(p. 35).

Asimismo, Chiavenato (2007) incide en que “el buen entorno laboral es fundamental para que los colaboradores desarrollen sus funciones con comodidad y potencien sus habilidades laborales, garantizando así una mejora en la productividad de la empresa” (p. 35).

Por otro lado, Robbins (2013) define al desempeño laboral como la forma en que un trabajador realiza sus actividades laborales, y también como un proceso importante para

establecer y medir qué tan exitosa ha sido la organización en lo que respecta al cumplimiento y logro de sus objetivos empresariales.

De acuerdo con Chiang (2010) sostiene que “el desempeño laboral es la conducta que muestra el trabajador y que tiene una estrecha relación con las acciones y aptitudes laborales para lograr con éxitos los propósitos y las metas de la organización” (p. 38).

Wayne (2010) considera que “el desempeño laboral está dirigido al cumplimiento de las metas de la empresa y que asegura que un correcto empleo de los procedimientos organizacionales y un buen entorno laboral ayuda a maximizar la productividad de los empleados” (p. 32).

Por último, Gonzales et al. (2022) manifiestan “que el desempeño laboral se puede entender como un engranaje en la cadena de valor de las organizaciones, que refleja la eficacia individual en la transformación de recursos en resultados” (p. 2).

Asimismo, Gonzales et al. (2022) también indican que “el desempeño laboral individual es fundamental para el cumplimiento de objetivos organizacionales y puede representar un factor de ventaja competitiva” (p. 1).

Finalmente, se puede decir que cada autor tiene diferentes conceptos o definiciones sobre el desempeño laboral, y coinciden en que, para un óptimo desarrollo de las actividades laborales,

ejecución de habilidades y actitudes en el trabajo, la organización debe brindar adecuadas condiciones laborales.

2.2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral

2.2.2.2.1. Factores que influyen en el desempeño laboral según Ortega

De acuerdo con Ortega (2015), indica que existen diferentes factores que inciden en el desempeño laboral de los empleados, las cuales son las siguientes:

Ausencia de una habilidad o conocimiento

Uno de estos factores influyentes se da cuando un trabajador no posee la capacidad o habilidad para desarrollar una actividad laboral incidiendo en su desempeño en el trabajo.

Ausencia de incentivos

Toda organización debe tener una política de incentivos y estímulos que ayuden al colaborador a potenciar las habilidades y el desarrollo de las actividades laborales.

Ausencia de un ambiente comfortable

El entorno laboral en una organización es fundamental para un buen desempeño laboral, ya que a través de un ambiente comfortable se van a fortalecer las relaciones laborales en distintas áreas de una empresa.

2.2.2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral según Chiavenato

Asimismo, Chiavenato (2009) indica que existen 2 factores que inciden en el desempeño laboral en una organización, las cuales son:

Factores Actitudinales

Son aquellos factores que involucran ciertas capacidades del colaborador como la disciplina, la iniciativa, responsabilidad y cooperación en el trabajo.

Factores Operativos

Son aquellos factores que se dan en el trabajo como la capacidad del trabajador en determinar métodos laborales eficaces, aptitudes para la comunicación e intercambio de información laboral, poca frecuencia de errores en la presentación las actividades laborales asignadas, rapidez y efectividad en la ejecución de tareas, y el cumplimiento de los roles laborales.

Con respecto a los factores en mención se puede observar que existen una serie de coincidencias entre los 2 autores, ya que, señalan que las habilidades y actitudes en el desarrollo de las tareas laborales están relacionadas con la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de objetivos empresariales, sin dejar de lado que el entorno de trabajo debe de ser cómodo y satisfactorio para el trabajador.

2.2.2.2.3. Factores que influyen en el desempeño laboral según Bain

Según Bain (2003) existen factores internos y externos que involucran al desempeño laboral.

Factores internos

Pueden dividirse en factores duros, que están compuestos por la tecnología y materias primas, las cuales complementan el desempeño del trabajador y son de vital ayuda para ejecutar las actividades laborales. Por otro lado, tenemos a los factores blandos, involucra a las diferentes estrategias laborales, estilos de dirección y a la forma en que se realizan los procedimientos organizacionales, los cuales reflejan la manera en que el colaborador desempeña sus labores.

Factores externos

Están compuestos por la competitividad organizacional, las cuales estimulan al trabajador a desempeñar su trabajo de manera eficiente y productiva, demostrando sus habilidades y aptitudes a plenitud. A su vez, los cambios económicos continuos en la empresa son un factor externo que incide no solo en el desempeño en el trabajo sino también en la expectativa laboral del trabajador.

Los factores que menciona el autor se relacionan entre sí debido a que una empresa potenciará a su personal en la medida en que le brinde las herramientas de trabajo necesarias que le permitan al empleado realizar sus funciones de manera óptima y sencilla, a su vez generar competencia saludable que les genere el estímulo suficiente para ser más productivos en su área laboral.

2.2.2.3. Teorías del desempeño laboral

2.2.2.3.1. Teoría de Campbell

Según Campbell (1990) el desempeño laboral está basado en el modo en que se ejecuta una acción o acciones para realizar las actividades laborales y no en los resultados como mayormente se piensa. El autor afirma que para una adecuada dirección empresarial se tiene que tener en cuenta las aptitudes, conocimientos, procedimientos organizacionales, habilidades, estimulaciones e incentivos. A su vez, establece 8 mecanismos en la que se desarrolla su teoría, las cuales son: habilidades específicas del cargo laboral, habilidades no específicas del cargo laboral, desempeño en la comunicación oral y escrita en el desarrollo de las actividades laborales, demostración del esfuerzo, disciplina personal, trabajo en equipo, liderazgo y toma de decisiones.

2.2.2.3.2. Teoría de Bernandin y Beatty

Según Bontigui (2004), manifiesta que “Bernandin y Beatty visualizan al desempeño laboral como el proceso de ejecución de actividades laborales en un tiempo establecido” (p. 36).

Bontigui (2004) señala “que en su teoría señala que el desempeño laboral se puede medir basado en los siguientes elementos: cantidad de trabajo, tiempo de ejecución de trabajo, calidad laboral, costo-eficacia laboral, relaciones interpersonales y supervisión” (p. 36).

2.2.2.3.3. Teoría de Bartram

Para Bartram (2005, citado en Urepeque, 2017) se basa en que el desempeño laboral está estructurado en competencias que involucra a las aptitudes, capacidades y habilidades que el trabajador debe tener para realizar sus actividades laborales diarias de una manera eficiente. Estas competencias son: análisis, creatividad, interacción, adaptación, apoyo, liderazgo, emprendimiento, organización y ejecución.

2.2.2.3.4. Teoría de Skinner

De acuerdo con Robbins (2004), Skinner considera “que el desempeño laboral está relacionado con el entorno o ambiente de la empresa” (p. 46).

Según Robbins (2004) “esta teoría se centra específicamente en el desenvolvimiento del trabajador al momento de realizar sus funciones laborales, e ignora los sentimientos y actitudes de los integrantes de la organización” (p. 46).

Finalmente, se puede decir que los 4 autores tienen teorías que son válidas y que coinciden al decir que el desempeño de un trabajador depende de las aptitudes que tenga, sin dejar de lado al entorno interno de la empresa y los incentivos que puede ofrecer para aumentar las competencias en las diferentes áreas de trabajo. Sin embargo, también sostienen que la carga laboral y el monitoreo del personal son importantes para cumplir con un rol de trabajo en un tiempo determinado y eficiente.

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

2.2.2.4.1. Dimensiones del desempeño laboral según Bohorquez

De acuerdo con Bohórquez (2007) propone 4 dimensiones que involucra a los colaboradores y que pueden incidir en el desempeño de sus funciones laborales, estos se detallan a continuación:

Disposición de Resultados

Bohórquez (2007) sostiene “que los colaboradores de una empresa deben de conocer los objetivos y metas de la organización, y a su vez tener conocimiento de la importancia del desarrollo de las funciones laborales asignadas” (p. 45).

Relaciones interpersonales

El autor manifiesta que es importante que en una organización se establezcan lazos o vínculos de compañerismo, en el que destacan las interacciones entre los integrantes de una empresa, el nivel de comunicación y cooperación al momento del planteo de solución de problemas.

Iniciativa

Se refiere a la voluntad propia y disposición que tiene un colaborador para ejercer una responsabilidad específica, es decir que ejecuta una acción aceptando las consecuencias que puede originar su conducta o decisiones. Para esto es importante estimular a los empleados a intercambiar posiciones u opiniones que conlleven a ejecutar ciertas actividades sin la necesidad de tener un impulso extra.

Trabajo en equipo

Se refiere a que una de las maneras más eficaces de lograr los objetivos empresariales es a través de un apoyo compartido, es decir que, por medio del intercambio de puntos de vista, propuestas y recomendaciones, se pueden mejorar o desarrollar estrategias que ayuden a mejorar los procedimientos internos y aumentar la productividad de la empresa, de esta forma se lograría con éxito los propósitos que hay en común.

En definitiva, podemos recalcar que el autor considera que el trabajador al ser más proactivo y autónomo al realizar sus actividades laborales, mejora el desarrollo interno de la empresa sin descuidar el trabajo en conjunto del área a la que pertenecen, con el objetivo de tener un crecimiento laboral progresivo entre el empleado y el empleador.

2.2.2.4.2. Dimensiones del desempeño laboral según Harari y Viswesvaran

Según Harari y Viswesvaran (2016, citado en Gonzales, Cendales y Segura, 2022) consideran que el desempeño laboral está basado en 3 dimensiones centrales, las cuales son explicadas a continuación:

Desempeño de Tareas

Lo definen como el modo en que los colaboradores realizan sus actividades laborales contribuyendo al cumplimiento de los propósitos de la organización. Asimismo, está compuesto por diferentes indicadores de competencia en la ejecución de tareas o actividades en el trabajo, las cuales son: planeamiento, tareas desafiantes, iniciativa, orientación a resultados.

Desempeño contextual

Lo definen como los comportamientos o las conductas que tienen los colaboradores apoyando al entorno social y psicológico en el que funciona la organización, es decir que son las actitudes que van más allá de los objetivos de la organización, basándose en el apoyo y participación en actividades laborales voluntarias, productividad y relaciones sociales en la empresa. Asimismo, está compuesta por varios indicadores, las cuales son: conocimientos actualizados, participación, esfuerzo, disciplina, liderazgo, aceptación de la autoridad, adherencia a las reglas, meticulosidad, cumplimiento, civismo, cooperación, responsabilidad, trabajo en equipo, liderazgo de cambio, apoyo social y aprendizaje.

Comportamientos laborales contraproducentes

Está definido como aquellos comportamientos de los colaboradores que perjudican el bienestar de la empresa. Los autores señalan que uno de las principales indicadores o conductas perjudiciales en una empresa es el ausentismo/presentismo, el ausentismo lo explican como el medio que representa a las inasistencias por problemas de salud o incapacidad médica, mientras que el presentismo se da en periodos donde la productividad de la empresa se ve reducida por problemas de salud de sus trabajadores en hora laborales remuneradas. Asimismo, esta dimensión está compuesta por los siguientes indicadores: quejas laborales, negatividad, robo, ausentismo, agrandamiento de problemas, presentismo, cinismo y apatía.

Estas 3 dimensiones que menciona el autor se relacionan entre sí porque la manera en que se cumplen las funciones de trabajo, el comportamiento y desenvolvimiento al realizarlos y el no tener actitudes negativas en el desarrollo de tareas, ayudan a que el trabajador aumente su compromiso con las metas de la empresa.

Para la presente investigación el autor va a asumir la propuesta de Harari y Viswesvaran, en el que explican el desempeño laboral en 3 dimensiones. Esta elección se debe a que consideramos que su análisis se ajusta a la realidad problemática del presente estudio.

2.2.2.5.Importancia del desempeño laboral

Según Robbins (2004), señala que el desempeño laboral es muy importante porque ayuda a identificar las necesidades de los colaboradores, y así poder capacitarlo y apoyarlos en el desarrollo de sus capacidades al momento de realizar las actividades en el trabajo.

Asimismo, Chiang (2010) manifiesta que “el desempeño laboral es relevante porque ayuda a identificar las percepciones que tienen los trabajadores de su entorno laboral” (p. 49)

Chiang (2010) señala “que de esta forma ayuda a una mejora en los procedimientos organizacionales, en el sistema de incentivos y estimulaciones laborales, en el modo en que las decisiones se controlan, y en la comunicación interpersonal en la empresa”.(p. 49)

Además, “ayuda a comprobar que el nivel de productividad está reflejado en la manera en que las necesidades del colaborador son satisfechas y tengan un adecuado ambiente de trabajo” (p. 49).

Con lo mencionado por los dos últimos autores, podemos decir que el desempeño laboral es fundamental para el crecimiento y funcionamiento de la empresa, y por ese motivo se debería

brindarle un mejor trato al empleado tomando en cuenta sus necesidades y estimulándolo para que demuestre sus capacidades de manera plena.

2.2.2.6. Instrumentos de medición del desempeño laboral

Según Gonzales, Cendales y Segura (2022) existen diferentes instrumentos que miden las diversas dimensiones del desempeño laboral, estos son los 2 principales: Employee Performance Scale (EPS) y el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). Estos instrumentos mencionados miden las dimensiones de desempeño de tareas, desempeño conceptual y comportamientos laborales contraproducentes, las cuales son las dimensiones de Harari y Viswesvaran.

2.3. Marco conceptual o glosario

Clima organizacional. -

De acuerdo con Likert (1986, citado en García, 2019), “El clima organizacional es el carácter del ambiente de la organización, es una cualidad duradera del medio ambiente interno que experimentan los colaboradores de una empresa, influye en su comportamiento” (p. 3).

Desempeño laboral. - Robbins (2013) “define al desempeño laboral como “la forma en que un trabajador realiza sus actividades laborales, y también como un proceso importante para establecer y medir qué tan exitosa ha sido la organización en lo que respecta al cumplimiento de sus objetivos empresariales” (p. 42).

Eficacia. -se refiere al cumplimiento de objetivos o metas empresariales propuestos.

Eficiencia. - se refiere al cumplimiento de objetivos o metas empresariales utilizando recursos reducidos o al mínimo.

Relaciones interpersonales. - Es el vínculo, interacción recíproca y comunicación que existe entre las personas basadas en un comportamiento emocional y sentimental.

Ausentismo. - se refiere a la actividad frecuente en el que un trabajador no acude o se ausenta frecuentemente en la empresa donde labora.

Presentismo. - se refiere a la actividad frecuente en el que un trabajador ejerce sus funciones laborales más del tiempo establecido en su jornada laboral.

Autorrealización. - se refiere al cumplimiento de los objetivos personales de un individuo y la sensación de satisfacción al lograr con éxito lo propuesto.

Ventaja competitiva. - se refiere a la característica más sobresaliente de una empresa que la hace distinta a las demás e incide en su competitividad empresarial.

CAPITULO III

3.HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1Hipótesis y supuestos básicos

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.

3.1.2. Hipótesis específica

–Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.

–Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.

–Existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.

3.2. Identificación de variables y unidades de análisis

Variable Independiente (X): Clima Organizacional

El clima organizacional comprende la percepción del entorno laboral que sienten los colaboradores, y que influyen en su conducta y modo de realizar sus actividades laborales.

Según Piqueras (2018) “el clima organizacional es el medio en el que se desarrolla el trabajo diario; y la calidad de este, incide en el nivel satisfacción de los trabajadores afectando la productividad empresarial” (p.26).

Variable Dependiente (Y): Desempeño Laboral

El desempeño laboral comprende el comportamiento y actitud que muestra el trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales, y su interacción con el personal de su misma área.

De acuerdo con Chiang (2010) sostiene que el desempeño laboral es la conducta que muestra el trabajador y que tiene una estrecha relación con las acciones y aptitudes laborales para lograr con éxitos los propósitos y las metas de la organización.

3.3 Matriz de operacionalización de variables

Título: Clima Organizacional y su relación en el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/REACTIVO	PREGUNTAS	
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	DIMENSION 1: MOTIVACIÓN	Indicador 1: Incentivo	REACTIVO 1	La empresa ofrece incentivos remunerados adecuados	
			REACTIVO 2	Considero adecuado los beneficios adicionales que brinda la empresa	
			REACTIVO 3	Los trabajadores son recompensados por objetivos logrados	
		Indicador 2: Satisfacción laboral	REACTIVO 4	Considera que la empresa le da una remuneración económica justa por las labores desempeñadas	
			REACTIVO 5	Realizo mis actividades laborales con agrado y entusiasmo	
			REACTIVO 6	Doy mi mejor esfuerzo en la realización de mis actividades laborales	
			REACTIVO 7	Me siento satisfecho con mis funciones laborales en la empresa	
			REACTIVO 8	Existe buena administración de los recursos en la empresa	
			REACTIVO 9	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	
	Indicador 3: Condiciones Laborales	REACTIVO 10	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente		
		REACTIVO 11	Existe una relación armoniosa en mi área de trabajo		
		REACTIVO 12	Existe colaboración entre el personal de distintas áreas de la empresa		
		REACTIVO 13	Existe interacción entre los trabajadores y la gerencia de la empresa		
		REACTIVO 14	La empresa promueve la realización de actividades de integración		
		REACTIVO 15	Participo frecuentemente en las actividades de integración.		
		REACTIVO 16	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.		
		REACTIVO 17	Siento que el trato de las personas en la empresa es amable y no se hacen distinciones.		
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN	Indicador 6: Relaciones Interpersonales	REACTIVO 18	Siento que el trato de las personas en la empresa es justo y no se hacen diferencias de ningún tipo.	
			REACTIVO 19	Tengo control sobre el ritmo en que desarrollo mis actividades laborales	
			REACTIVO 20	Tengo la oportunidad de elegir como solucionar los problemas relacionados con mis actividades laborales	
			REACTIVO 21	Tengo influencia en las decisiones tomadas en el área donde desarrollo mis funciones.	
			REACTIVO 22	La gerencia delega la toma de decisiones de acuerdo a las competencias de los trabajadores.	
			REACTIVO 23	La empresa permite a los trabajadores tomar la iniciativa en la toma de decisiones.	
DIMENSIÓN 3: TOMA DE DECISIONES			Indicador 7: Autonomía	REACTIVO 24	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.
				REACTIVO 25	Mi planificación laboral fue óptima.
				REACTIVO 26	Cuando surgen tareas complejas busco la forma de resolverlas
				REACTIVO 27	Busco frecuentemente resolver tareas complejas en el trabajo
	REACTIVO 28	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.			
	REACTIVO 29	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.			
	REACTIVO 30	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.			
DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO DE TAREAS	Indicador 9: Planeamiento	REACTIVO 31	Siempre trato de mantener mis conocimientos laborales actualizados.		
		REACTIVO 32	Siempre trato de mantener mis habilidades laborales actualizadas.		
		REACTIVO 33	Propongo ideas en mi área de trabajo.		
	Indicador 10: Tareas Desafiantes	REACTIVO 34	Participo activamente de las reuniones laborales.		
		REACTIVO 35	Me quejo constantemente de asuntos sin importancia en el trabajo.		
		REACTIVO 36	Me quejo constantemente de los problemas que se presentan en mi trabajo.		
		REACTIVO 37	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.		
	Indicador 11: Iniciativa	REACTIVO 38	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.		
		REACTIVO 39	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.		
		REACTIVO 40	Genero problemas en el trabajo innecesariamente		
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	DIMENSIÓN 5: DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Indicador 12: Orientación a resultados	REACTIVO 35	Me quejo constantemente de asuntos sin importancia en el trabajo.	
			REACTIVO 36	Me quejo constantemente de los problemas que se presentan en mi trabajo.	
			REACTIVO 37	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	
			REACTIVO 38	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	
	DIMENSIÓN 6: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCTIVOS	Indicador 14: Participación	REACTIVO 39	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	
			REACTIVO 40	Genero problemas en el trabajo innecesariamente	
			Indicador 15: Quejas Laborales	REACTIVO 35	Me quejo constantemente de asuntos sin importancia en el trabajo.
			REACTIVO 36	Me quejo constantemente de los problemas que se presentan en mi trabajo.	
			REACTIVO 37	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	
			REACTIVO 38	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	
Indicador 16: Negatividad	REACTIVO 39	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.			
	REACTIVO 40	Genero problemas en el trabajo innecesariamente			
	Indicador 17: Agrandamiento de problemas	REACTIVO 40	Genero problemas en el trabajo innecesariamente		

3.4 Matriz lógica de consistencia

Título: Clima Organizacional y su relación en el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.	VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	INCENTIVO, SATISFACCIÓN LABORAL, EFICACIA LABORAL, CONDICIONES LABORALES	<p>Tipo de Investigación: aplicada con enfoque transversal y correlacional.</p> <p>Método de Investigación: método hipotético.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, de recolección de datos.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recolección de los datos obtenidos de las encuestas • MS Office Excel para traslado de datos • software SPSS, para adquirir tablas de frecuencia <p>Población y Muestra:</p> <p>Población: La población del presente estudio es compuesta por el personal de una empresa constructora transnacional China ubicada en Lima, constituida por personas de diferentes áreas.</p> <p>Muestra: La muestra consta de 61 personas que pertenecen a la empresa constructora transnacional China.</p> <p>Para determinar la muestra se empleó la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)E^2 + z^2pq}$ <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> n = es la muestra a extraer Z = 1.96 p = 0.5 q = 0.5 E = 0.05 N = 72 $n = \frac{(72)(0.8416)(0.5)(0.5)}{(72)(0.0025) + (3.8416)(0.25)} = 60.77$ <p style="text-align: right;">1.1379</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		COMUNICACIÓN	RELACIONES INTERPERSONALES, TRABAJO EN EQUIPO, COOPERACIÓN	
¿De que manera se relaciona la motivación con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022?	Demostrar que la motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.	Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.		TOMA DE DECISIONES	AUTONOMÍA, LIDERAZGO	
¿De que manera se relaciona la comunicación en el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022?	Demostrar que la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.	Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.		¿De que manera se relaciona la toma de decisiones en el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022?	Demostrar que la toma de decisiones se relaciona con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en la Ciudad de Lima Metropolitana, 2022.	
			VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE TAREAS	PLANEAMIENTO, TAREAS DESAFIANTES, INICIATIVA, ORIENTACIÓN A RESULTADOS	
				DESEMPEÑO CONTEXTUAL	CONOCIMIENTOS ACTUALIZADOS, PARTICIPACIÓN	
				COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES	QUEJAS LABORALES, NEGATIVIDAD, AGRANDAMIENTO DE PROBLEMAS	

CAPITULO IV

4.MÉTODO

4.1. Tipo y método de investigación

4.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, ya que se procederá a recolectar datos a través de encuestas para la muestra de estudio con la finalidad de validar las hipótesis.

De acuerdo con Salgado (2018), la investigación aplicada se “enfoca en la resolución de problemas prácticos con un margen de generalización limitado” (p. 64).

Asimismo, Sampieri (2014) manifiesta que el enfoque de naturaleza cuantitativa consiste en “utilizar la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 36).

4.1.2. Método de Investigación

En la investigación se empleó el método hipotético deductivo porque en base a observaciones se ha formulado y determinado un problema para dar lugar a las hipótesis, y

luego posteriormente se obtendrán resultados, las cuales serán de utilidad para el análisis de las variables, y de esa manera realizar las respectivas conclusiones.

De acuerdo con Salgado (2018) el método hipotético deductivo está relacionado con las fases del método científico, debido que:

“A partir de la observación de casos se plantea un problema, a través de un proceso de inducción, se remite una teoría, con el marco teórico se formulan objetivos e hipótesis, y se intenta validar con la recolección de datos” (p. 64).

4.2. Diseño específico de investigación

El presente estudio tiene un diseño:

No experimental: Guevara (2015) señala “que debido a que las variables no han sido modificadas intencionalmente ni puestas a pruebas, sino todo lo contrario, se tomaron en su ambiente natural sin modificaciones” (p. 68).

Descriptivo: Sampieri (2014) indica “que debido a que se busca, se mide y se recoge información de las características, propiedades y rasgos de un determinado problema con la finalidad de especificar y explicar sus dimensiones con exactitud” (p. 154).

Transversal: “debido a que la medición y recolección de datos se realizará en un momento único” (Sampieri, 2014, p. 154).

Correlacional: “debido a que describen dos o más variables, y su interacción e interrelación en un momento determinado” (Sampieri, 2014, p. 158).

4.3. Población, Muestra o Participantes

La población del presente estudio está compuesta por el personal de una empresa constructora transnacional China ubicada en Lima, constituida por 72 personas de diferentes áreas.

Para determinar la muestra se empleará la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + Z^2pq}$$

Donde:

n = es la muestra a encontrar

Z = 1.96

p = 0.5

q = 0.5

E = 0.05

N = 72

$$n = \frac{(72)(3.8416)(0.5)(0.5)}{(71)(0.0025) + (3.8416)(0.25)} = \frac{69,1488}{1.1379}$$

n = 60.77

La muestra consta de 61 personas que laboran en la empresa constructora transnacional China.

4.4. Instrumentos de recolección de datos

El presente estudio utilizará el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual está conformado por 40 preguntas cerradas que contienen respuestas de tipo Likert. Las preguntas están elaboradas basándose en las variables, dimensiones e

indicadores de la investigación; con el propósito de verificar la validez de las hipótesis formuladas y/o planteadas.

Según Sampieri (2014), “la confiabilidad es el grado en que un instrumento de medición produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Por esa razón, el presente estudio señala que la validación del cuestionario está centrada en el nivel de confiabilidad de la encuesta que se realizó al efectuar su elaboración, debido a que las preguntas están basadas con los indicadores y dimensiones de cada variable. Asimismo, para determinar la confiabilidad del cuestionario se utilizará el Alpha de Cronbach, cuyo valor del índice debe de ser mayor a 0.70.

De acuerdo con Sampieri (2014) “la validez de una encuesta es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 196), por ese motivo se realizó un juicio de expertos y una prueba piloto.

4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos, primero se procedió a recoger los datos obtenidos de las encuestas y se utilizó el MS Office Excel para el traslado de estos datos. Posteriormente, se aplicaron procesos estadísticos a través del software SPSS, con el propósito de adquirir tablas de frecuencia de las preguntas del cuestionario. Finalmente, se utilizó el test estadístico chi – cuadrado para analizar y verificar si hay relación entre las variables.

4.6 Procedimiento de ejecución del estudio

El procedimiento para la ejecución del estudio se describe de la siguiente manera:

-Se observó y recolectó información para identificar la problemática de la organización.

-Se realizó una matriz de consistencia con una variable dependiente y una variable independiente, de las que se originaron las dimensiones y los indicadores, los cuales fueron de utilidad para la formulación de preguntas para el cuestionario.

-Aplicó la encuesta cerrada de tipo Likert al personal de la empresa (muestra del estudio)

-Recolección y creación de una base de datos con la información obtenida de las encuestas.

-Revisión y análisis de los datos mediante tablas de frecuencia y gráficos.

CAPITULO V

5.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1.Datos cuantitativos

5.1.1.Confiabilidad de Resultados

Tabla 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	72	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	72	100,0

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Se puede analizar que de un total de 72 casos para las variables Clima Organizacional y Desempeño laboral, se han considerado válidos los 72 casos y no se excluyó ninguno de los mismos.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,705	40

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Se puede decir que el número de casos válidos es 72, el número de elementos analizados son 40, y por último el Alfa de Cronbach es de 0,705 lo que indica que la escala y aplicación del instrumento es confiable.

5.2. Análisis de resultados

5.2.1. El clima organizacional de una empresa constructora transnacional china

En los siguientes cuadros se mostrará e interpretará algunos de los resultados de la encuesta con respecto a la variable en mención:

Tabla 3

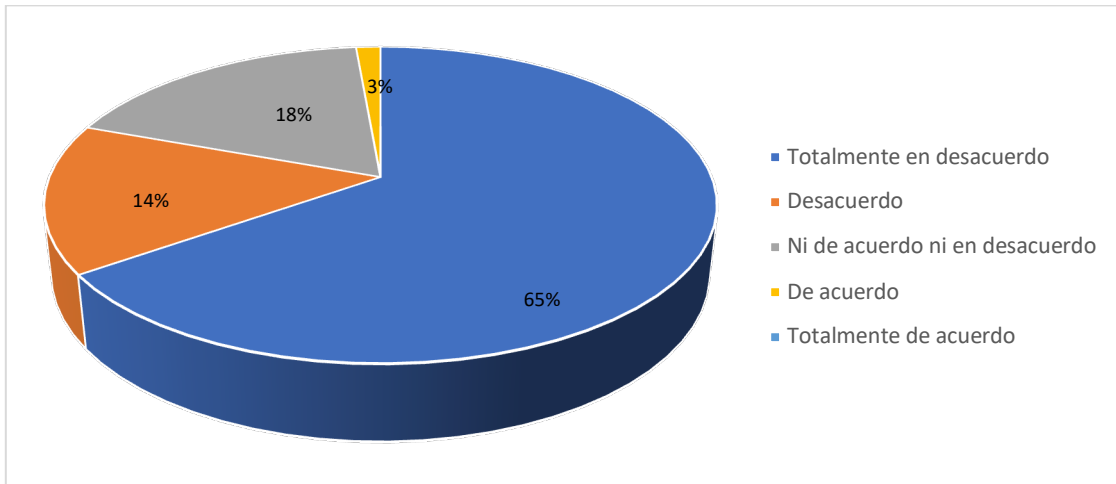
La empresa ofrece incentivos remunerados adecuados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	47	65,3	65,3	65,3
Desacuerdo	10	13,8	13,8	79,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	18,1	18,1	97,2
De acuerdo	2	2,8	2,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 1

La empresa ofrece incentivos remunerados adecuados



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 3 y figura 1 se puede observar que de los 72 encuestados, 47 manifiestan que están totalmente en desacuerdo en que la empresa ofrece incentivos remunerados adecuados; en términos porcentuales esto representa el 65%.

Asimismo, 10 encuestados están en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 14%, 13 de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 18%.

Por último, 2 de los encuestados están de acuerdo en que la empresa ofrece incentivos remunerados adecuados; en términos porcentuales esto representa el 3%.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su mayoría coinciden en que los incentivos que la empresa les ofrece no llegan a cumplir con sus expectativas.

Tabla 4

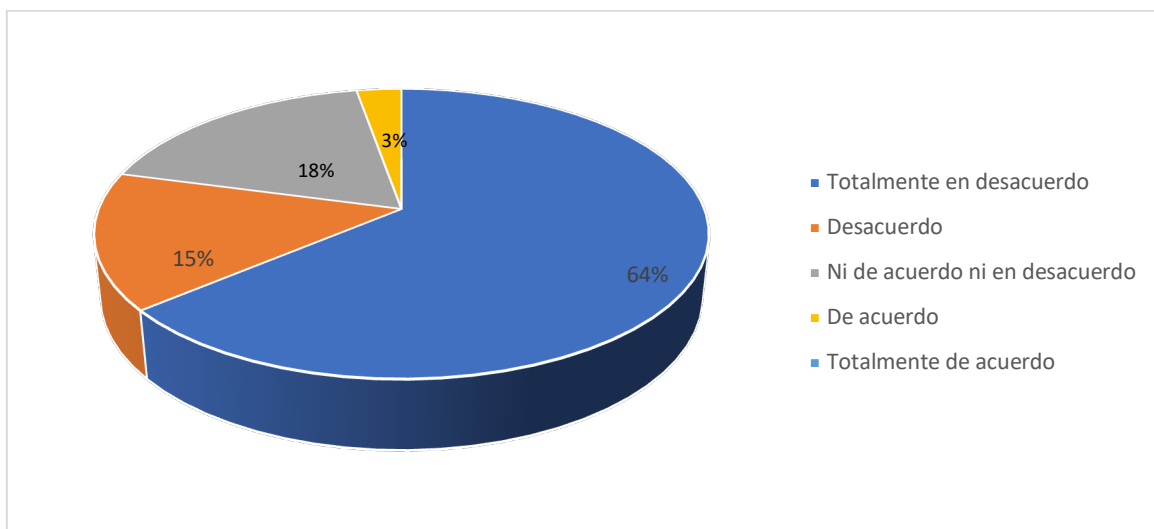
Considero adecuado los beneficios adicionales que brinda la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	46	63,9	63,9	63,9
Desacuerdo	11	15,2	15,2	79,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	18,1	18,1	97,2
De acuerdo	2	2,8	2,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 2

Considero adecuado los beneficios adicionales que brinda la empresa



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 4 y figura 2 se puede observar que de los 72 encuestados, 46 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con los beneficios adicionales que brinda la empresa; en términos porcentuales esto representa el 64%.

Asimismo, 11 encuestados están en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 15%, 13 de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 18%.

Por último, 2 de los encuestados están de acuerdo con los beneficios adicionales que brinda la empresa; en términos porcentuales esto representa el 3%.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su mayoría coinciden en que los beneficios adicionales que la empresa les ofrece no llegan a cumplir con sus expectativas.

Tabla 5

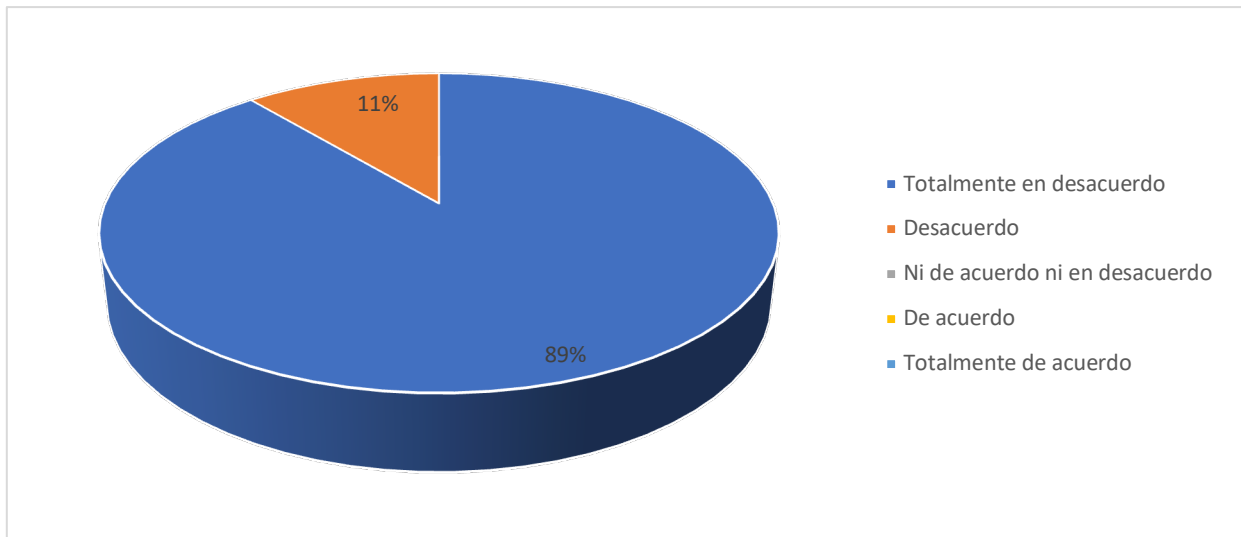
Los trabajadores son recompensados por objetivos logrados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	64	88,9	88,9	88,9
Desacuerdo	8	11,1	11,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 3

Los trabajadores son recompensados por objetivos logrados



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 5 y figura 3 se puede observar que de los 72 encuestados, 64 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con respecto a que los trabajadores son recompensados por objetivos logrados; en términos porcentuales esto representa el 89%.

Asimismo, 8 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo; representando en términos porcentuales un 11 %.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su totalidad coinciden en que no son recompensados por objetivos logrados.

Tabla 6

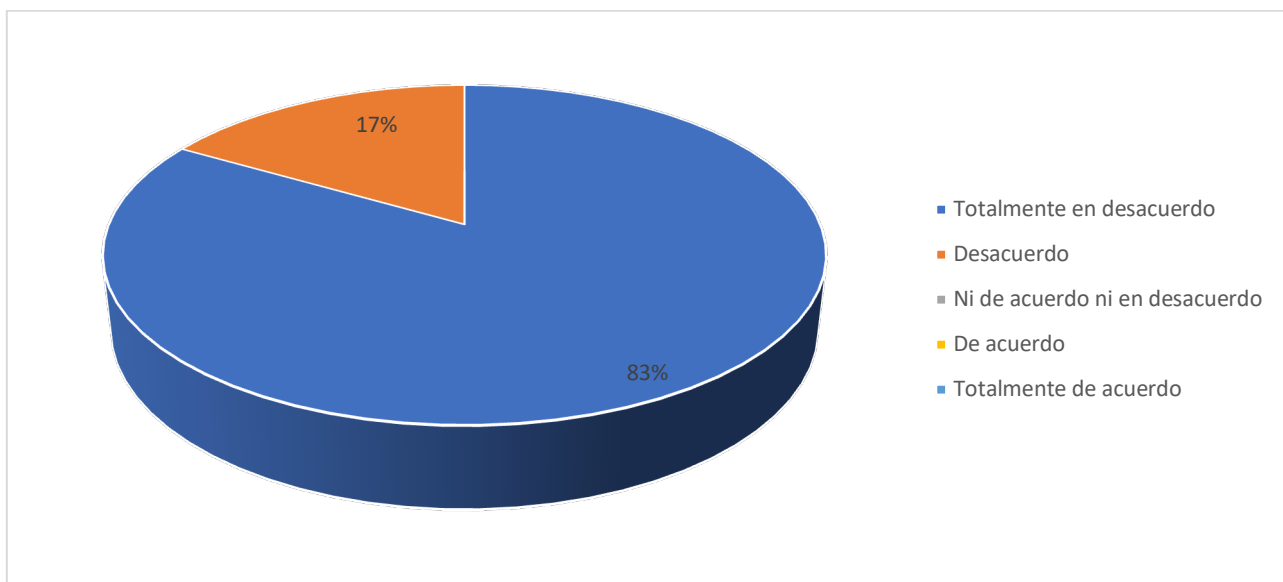
Considera que la empresa le da una remuneración económica justa por las labores desempeñadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	60	83,3	83,3	83,3
Desacuerdo	12	16,7	16,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 4

Considera que la empresa le da una remuneración económica justa por las labores desempeñadas



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 6 y figura 4 se puede observar que de los 72 encuestados, 60 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con que la empresa les da una remuneración económica justa por las labores desempeñadas; en términos porcentuales esto representa el 83%.

Asimismo, 12 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo; representando en términos porcentuales un 17 %.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su totalidad coinciden en que la empresa no les da una remuneración justa por las labores que desempeñan, por ese motivo se puede decir que no cumple con sus expectativas salariales.

Tabla 7

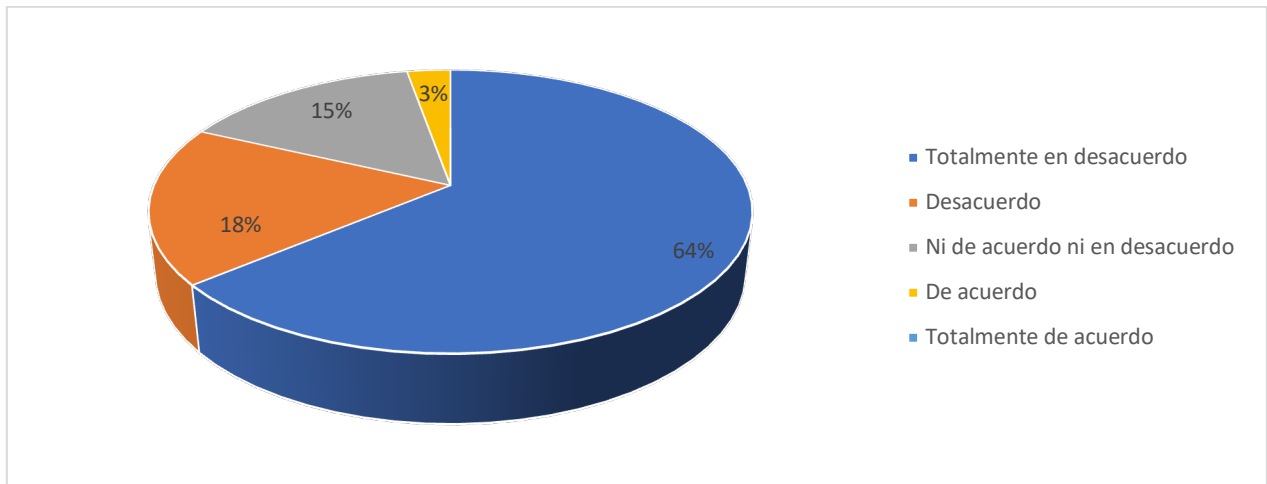
Realizo mis actividades laborales con agrado y entusiasmo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	46	63,9	63,9	63,9
Desacuerdo	13	18,1	18,1	82,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15,2	15,2	97,2
De acuerdo	2	2,8	2,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 5

Realizo mis actividades laborales con agrado y entusiasmo



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 7 y figura 5 se puede observar que de los 72 encuestados, 46 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con la acción de que realizan sus actividades laborales con agrado y entusiasmo; en términos porcentuales esto representa el 64%.

Asimismo, 13 encuestados están en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa al 18%, 11 de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 15%.

Por último, 2 de los encuestados están de acuerdo con la acción de que realizan sus actividades laborales con agrado y entusiasmo; en términos porcentuales esto representa el 3%.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su mayoría coinciden en que no realizan sus actividades laborales con agrado y entusiasmo en la empresa.

Tabla 8

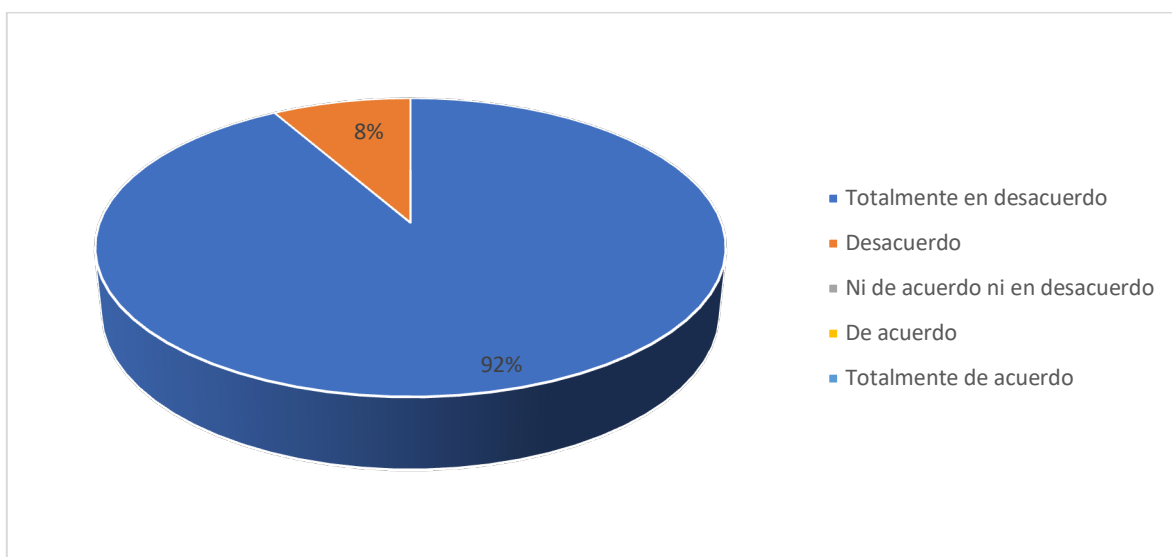
Existe buena administración de los recursos en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	66	91,7	91,7	91,7
Desacuerdo	6	8,3	8,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 6

Existe buena administración de los recursos en la empresa



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 8 y figura 6 se puede observar que de los 72 encuestados, 66 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con que existe una buena administración de los recursos en la empresa; en términos porcentuales esto representa el 92%.

También, 6 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo; representando en términos porcentuales un 8 %.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su totalidad coinciden en que no hay una buena administración y gestión de los recursos en la empresa.

Tabla 9

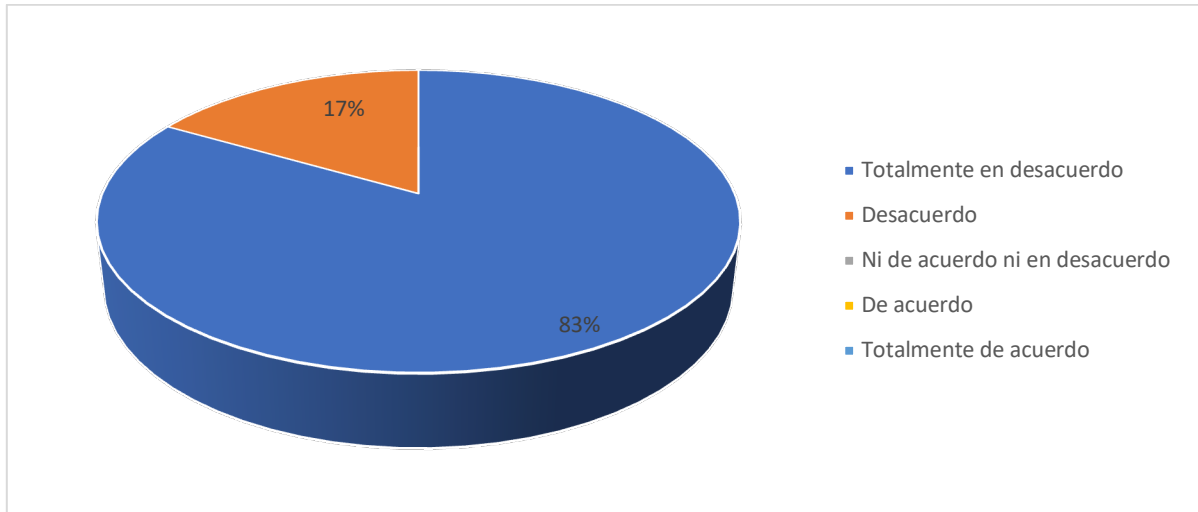
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	60	83,3	83,3	83,3
Desacuerdo	12	16,7	16,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 7

Se dispone de tecnología que facilita el trabajo



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 9 y figura 7 se puede observar que de los 72 encuestados, 60 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con que se dispone de tecnología que facilita el trabajo en la empresa; en términos porcentuales esto representa el 83%.

Asimismo, 12 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo; representando en términos porcentuales un 16,7 %.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su totalidad coinciden en que no hay una disposición de tecnología que facilite y sirva de apoyo en el trabajo.

Tabla 10

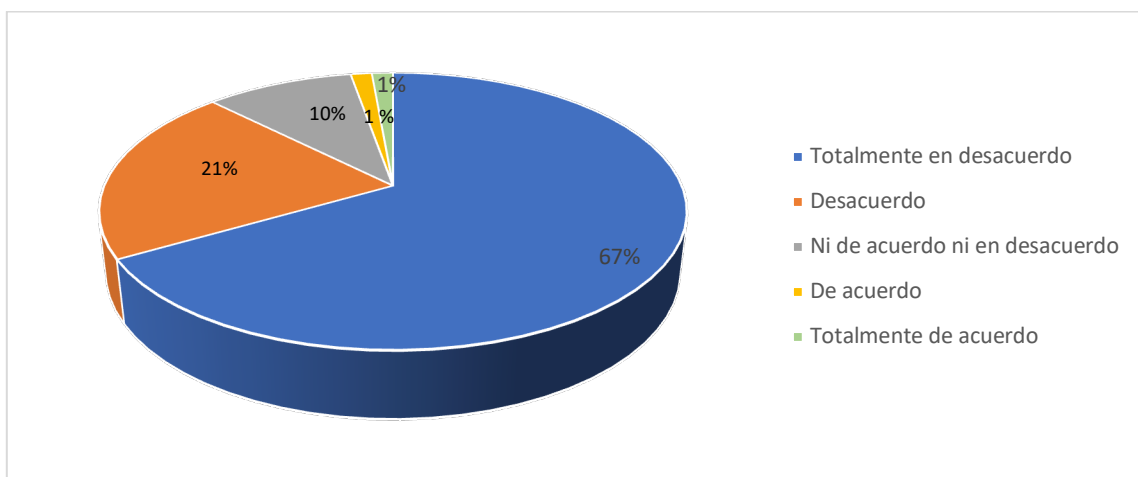
En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	48	66,7	66,7	66,7
Desacuerdo	15	20,8	20,8	87,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	9,7	9,7	97,2
De acuerdo	1	1,4	1,4	98,6
Totalmente de acuerdo	1	1,4	1,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 8

En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 10 y figura 8 se puede observar que de los 72 encuestados, 48 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con que en las áreas de trabajo fluye la información adecuadamente, representando en términos porcentuales un 67%.

Asimismo, 15 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo; representando en términos porcentuales un 21 %, 7 encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo en términos porcentuales esto representa el 10% y 1 encuestado está de acuerdo; en términos porcentuales esto representa el 1%.

Por último, 1 encuestado está totalmente de acuerdo con que en las áreas de trabajo fluye la información adecuadamente; en términos porcentuales esto representa el 1%.

En tal sentido se puede inferir que la mayor parte de los colaboradores coinciden en que no hay una adecuada fluidez de información entre las áreas de trabajo.

Tabla 11

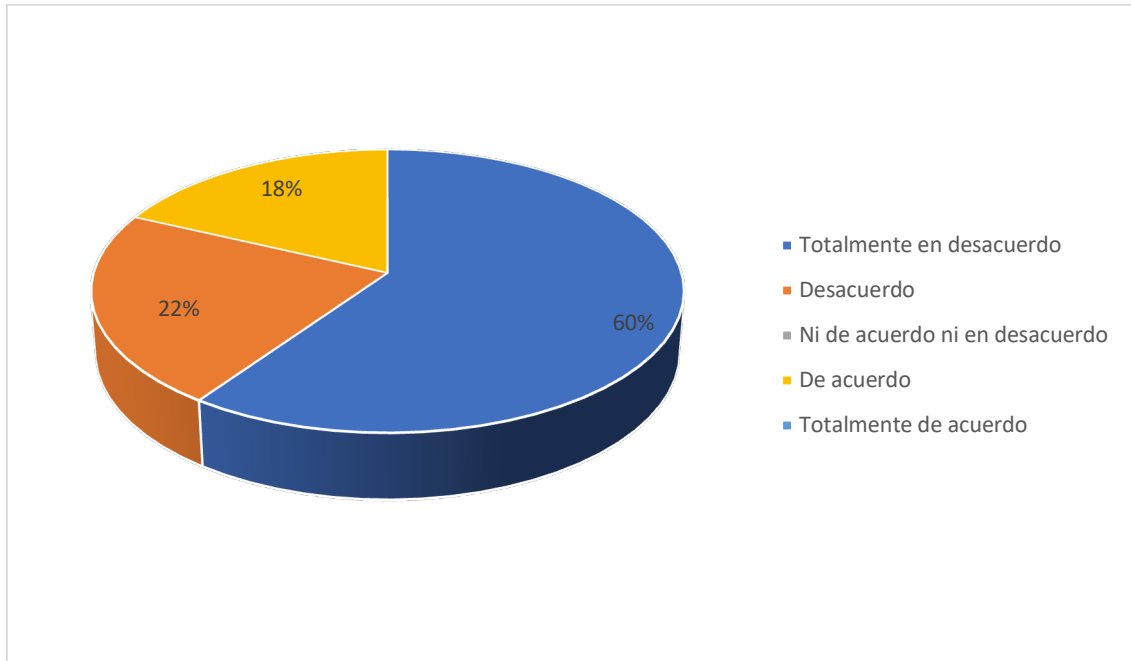
Existe colaboración entre el personal de distintas áreas de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	43	59,7	59,7	59,7
Desacuerdo	16	22,2	22,2	81,9
De acuerdo	13	18,1	18,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 9

Existe colaboración entre el personal de distintas áreas de la empresa



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 11 y figura 9 se puede observar que de los 72 encuestados, 43 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con que exista colaboración entre el personal de distintas áreas de la empresa; en términos porcentuales esto representa el 60%.

Asimismo, 16 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo; representando en términos porcentuales un 22%.

Por último, 13 encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que exista colaboración entre el personal de distintas áreas de la empresa; en términos porcentuales esto representa el 18%.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su mayoría coinciden en que no hay colaboración entre el personal de distintas áreas de la empresa.

Tabla 12

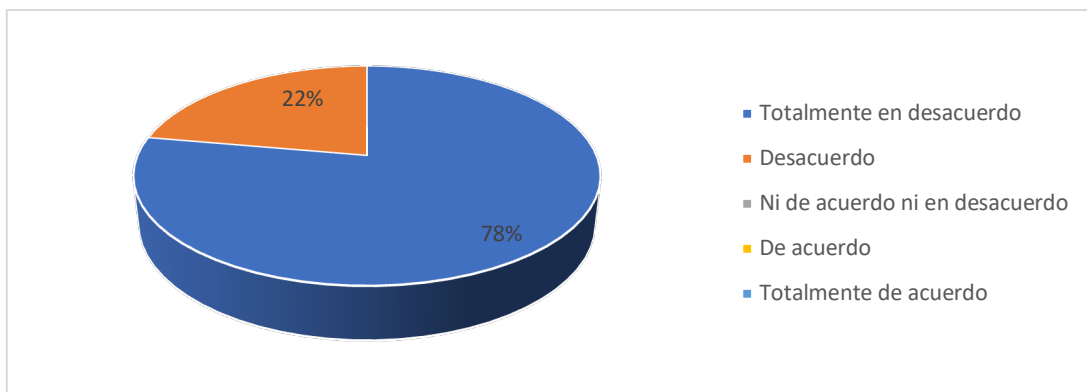
Existe interacción entre los trabajadores y la gerencia de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	56	77,8	77,8	77,8
Desacuerdo	16	22,2	22,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 10

Existe interacción entre los trabajadores y la gerencia de la empresa



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 12 y figura 10 se puede observar que de los 72 encuestados, 56 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con que exista interacción entre los trabajadores y la gerencia de la empresa; en términos porcentuales esto representa el 78%.

Asimismo, 16 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo; representando en términos porcentuales un 22 %.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su totalidad coinciden en que no hay interacción entre los trabajadores y la gerencia de la empresa.

Tabla 13

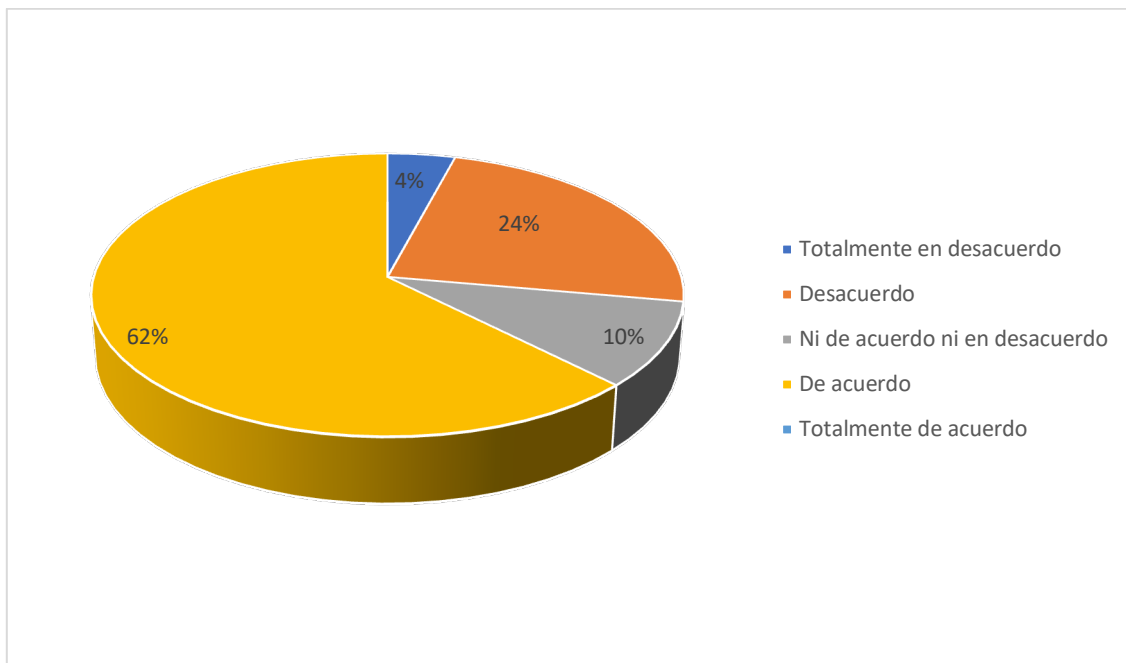
La empresa promueve la realización de actividades de integración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	4,2	4,2	4,2
Desacuerdo	17	23,6	23,6	27,8
Ni de acuerdo ni desacuerdo	7	9,7	9,7	37,5
De acuerdo	45	62,5	62,5	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 11

La empresa promueve la realización de actividades de integración



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 13 y figura 11 se puede observar que de los 72 encuestados, 3 manifiestan están totalmente en desacuerdo con que la empresa promueva la realización de actividades de integración; en términos porcentuales esto representa el 4%.

Asimismo, 17 encuestados están en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 24%, 7 de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 10%.

Por último, 45 de los encuestados están de acuerdo con que la empresa promueva la realización de actividades de integración; en términos porcentuales esto representa el 62%.

En tal sentido se puede inferir que la mayoría de los colaboradores coinciden en que la empresa promueve la realización de actividades de integración.

Tabla 14

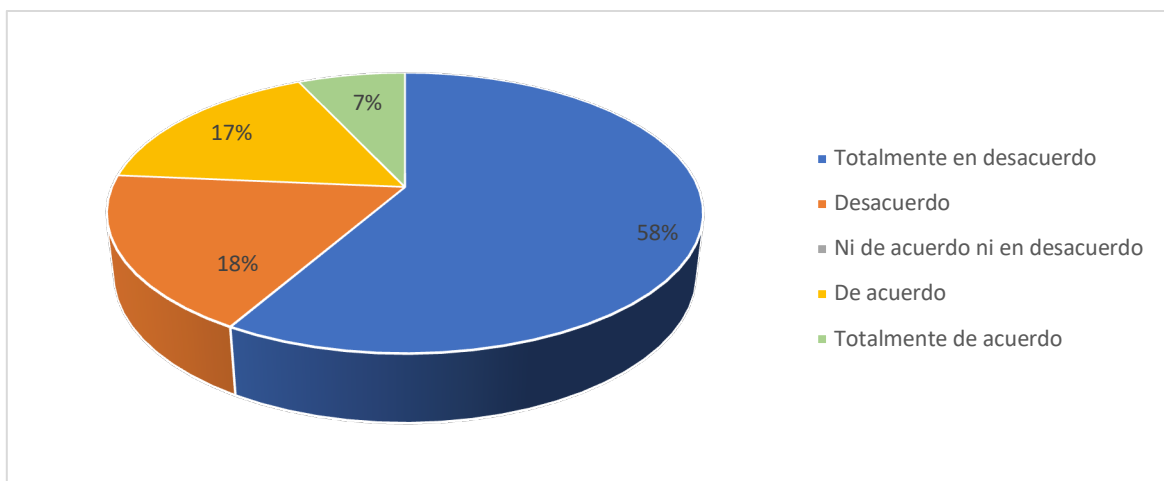
Participo frecuentemente en las actividades de integración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	42	58,3	58,3	58,3
Desacuerdo	13	18,1	18,1	76,4
De acuerdo	12	16,7	16,7	93,1
Totalmente de acuerdo	5	6,9	6,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 12

Participo frecuentemente en las actividades de integración



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 14 y figura 12 se puede observar que de los 72 encuestados, 42 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con participar frecuentemente en las actividades de integración de la empresa; en términos porcentuales esto representa el 58%.

Asimismo, 13 de los encuestados están en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 18%, 12 de los encuestados están de acuerdo; en términos porcentuales esto representa el 17%.

Por último, 5 de los encuestados totalmente están de acuerdo con participar frecuentemente en las actividades de integración de la empresa; en términos porcentuales esto representa el 7%.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su mayoría coinciden en que no hay participación frecuente en las actividades de integración de la empresa.

Tabla 15

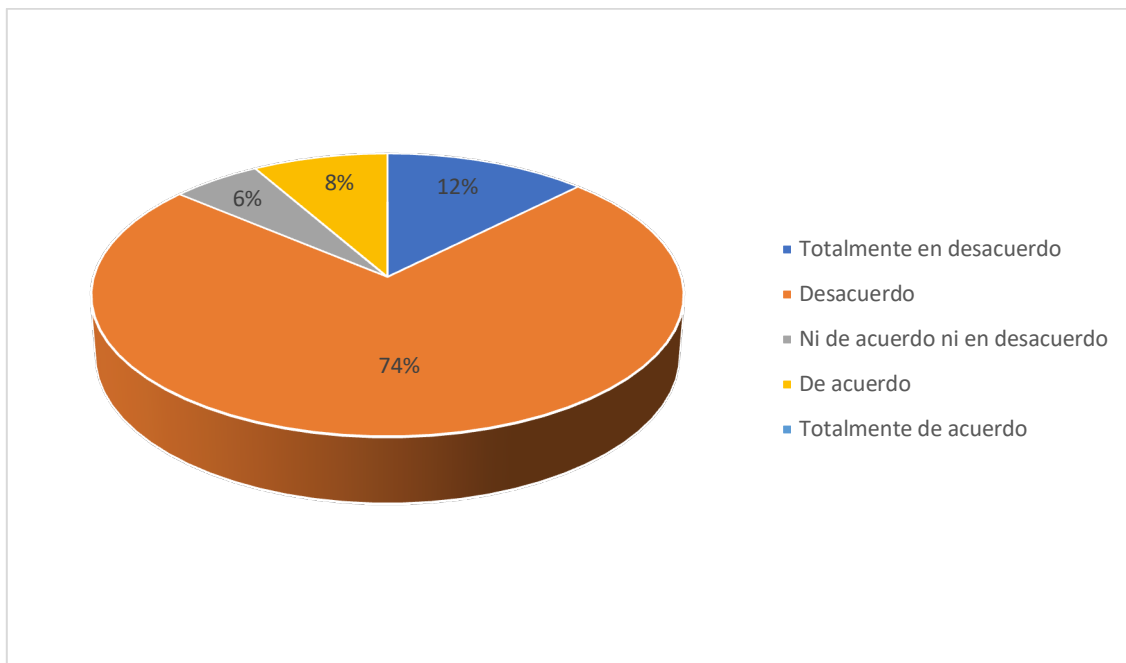
La empresa fomenta y promueve la comunicación interna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	12,5	12,5	98,6
Desacuerdo	53	73,6	73,6	86,1
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	5,6	5,6	91,7
De acuerdo	6	8,3	8,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura13

La empresa fomenta y promueve la comunicación interna



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 15 y figura 13 se puede observar que de los 72 encuestados, 9 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con que la empresa fomenta y promueve la comunicación interna; en términos porcentuales esto representa el 12%.

Asimismo, 53 encuestados están en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 74%, 4 de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 6%.

Por último, 6 de los encuestados están de acuerdo con que la empresa fomenta y promueve la comunicación interna; en términos porcentuales esto representa el 8%.

En tal sentido se puede inferir que la mayoría de los colaboradores coinciden en que la empresa no fomenta y promueve la comunicación interna.

Tabla 16

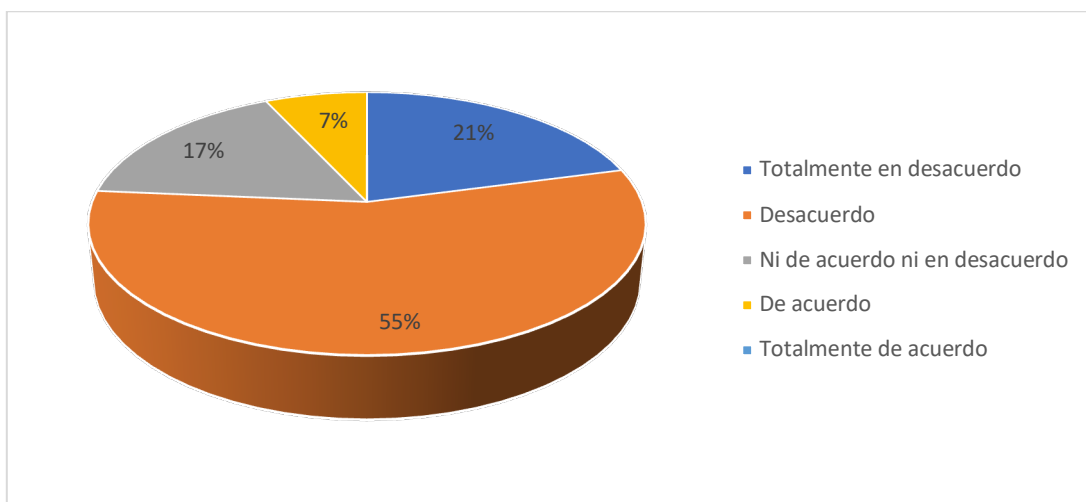
Siento que el trato de las personas en la empresa es amable y no se hacen distinciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	15	20,8	20,8	20,8
Desacuerdo	40	55,6	55,6	76,4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	16,7	16,7	93,1
De acuerdo	5	6,9	6,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 14

Siento que el trato de las personas en la empresa es amable y no se hacen distinciones



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 16 y figura 14 se puede observar que de los 72 encuestados, 15 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con que el trato de las personas en la empresa es amable y no se hacen distinciones; en términos porcentuales esto representa el 21%.

Asimismo, 40 encuestados están en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 55%, 12 de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 17%.

Por último, 5 de los encuestados están de acuerdo con que el trato de las personas en la empresa es amable y no se hacen distinciones; en términos porcentuales esto representa el 7%.

En tal sentido se puede inferir que la mayoría de los colaboradores coinciden en que el trato de las personas en la empresa no es amable y si se hacen distinciones.

Tabla 17

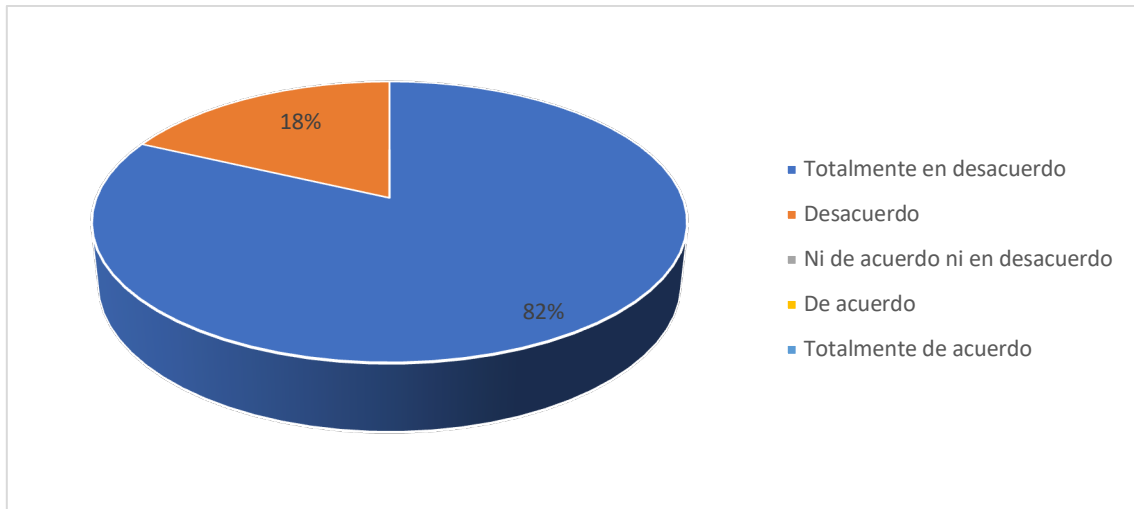
Tengo la oportunidad de elegir como solucionar los problemas relacionados con mis actividades laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	59	81,9	81,9	81,9
Desacuerdo	13	18,1	18,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 15

Tengo la oportunidad de elegir como solucionar los problemas relacionados con mis actividades laborales



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 17 y figura 15 se puede observar que de los 72 encuestados, 59 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con respecto a tener la oportunidad de elegir como solucionar los problemas relacionados con sus actividades laborales; en términos porcentuales esto representa el 82%.

Asimismo, 13 encuestados están en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 18%.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su totalidad coinciden en que los colaboradores no tienen la oportunidad de elegir como solucionar los problemas relacionados con sus actividades laborales.

Tabla 18

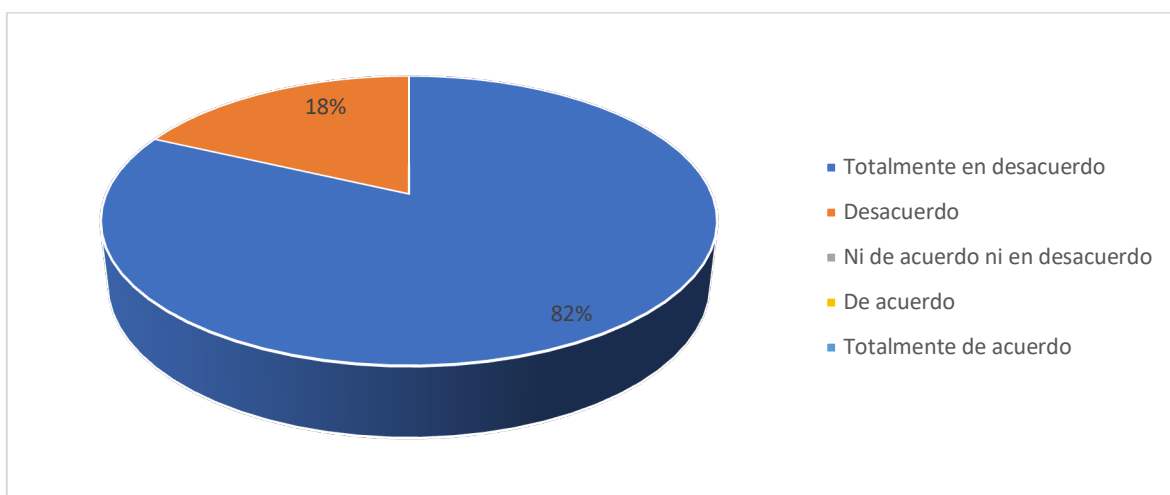
Tengo influencia en las decisiones tomadas en el área donde desarrollo mis funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	59	81,9	81,9	81,9
Desacuerdo	13	18,1	18,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 16

Tengo influencia en las decisiones tomadas en el área donde desarrollo mis funciones



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 18 y figura 16 podemos observar que de los 72 encuestados, 59 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con respecto a tener influencia en las decisiones tomadas en el área donde desarrollan sus funciones; en términos porcentuales esto representa el 82%.

Asimismo, 13 encuestados están en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 18%.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su totalidad coinciden en que los colaboradores no tienen influencia en las decisiones tomadas en el área donde desarrollan sus funciones.

Tabla 19

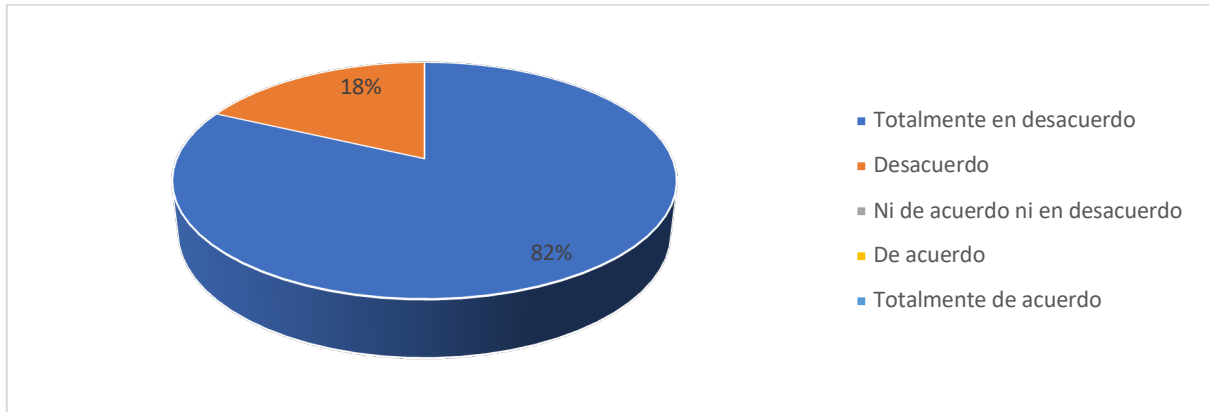
La empresa permite a los trabajadores tomar la iniciativa en la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	59	81,9	81,9	81,9
Desacuerdo	13	18,1	18,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 17

La empresa permite a los trabajadores tomar la iniciativa en la toma de decisiones



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 19 y figura 17 se puede observar que de los 72 encuestados, 59 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con respecto a que la empresa permite a los trabajadores tomar la iniciativa en la toma de decisiones; en términos porcentuales esto representa el 82%.

También, 13 encuestados están en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 18%.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su totalidad coinciden en que la empresa no permite a los trabajadores tomar la iniciativa en la toma de decisiones.

5.2.2.El desempeño laboral de una empresa constructora transnacional china

En los siguientes cuadros se mostrará e interpretará los resultados de la encuesta con respecto a la variable en mención:

Tabla 20

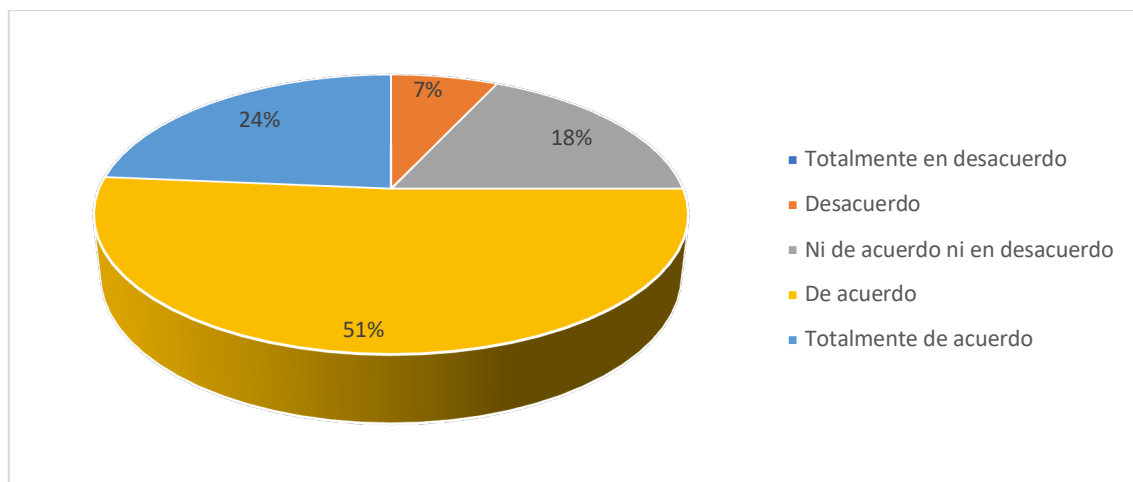
Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	5	6,9	6,9	6,9
Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	18,1	18,1	25,0
De acuerdo	37	51,4	51,4	76,4
Totalmente de acuerdo	17	23,6	23,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 18

Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 20 y figura 18 se puede observar que de los 72 encuestados, 5 manifiestan que están en desacuerdo con respecto a que planifican su trabajo de manera tal que pueden hacerlo en tiempo y forma; en términos porcentuales esto representa el 7%.

Asimismo, 13 encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 18%, 37 de los encuestados están de acuerdo; en términos porcentuales esto representa el 51%.

Por último, 17 de los encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a que planifican su trabajo de manera tal que pueden hacerlo en tiempo y forma; en términos porcentuales esto representa el 24%.

En tal sentido se puede inferir que la mayoría de los colaboradores coinciden en que si planifican su trabajo de manera tal que pueden hacerlo en tiempo y forma.

Tabla 21

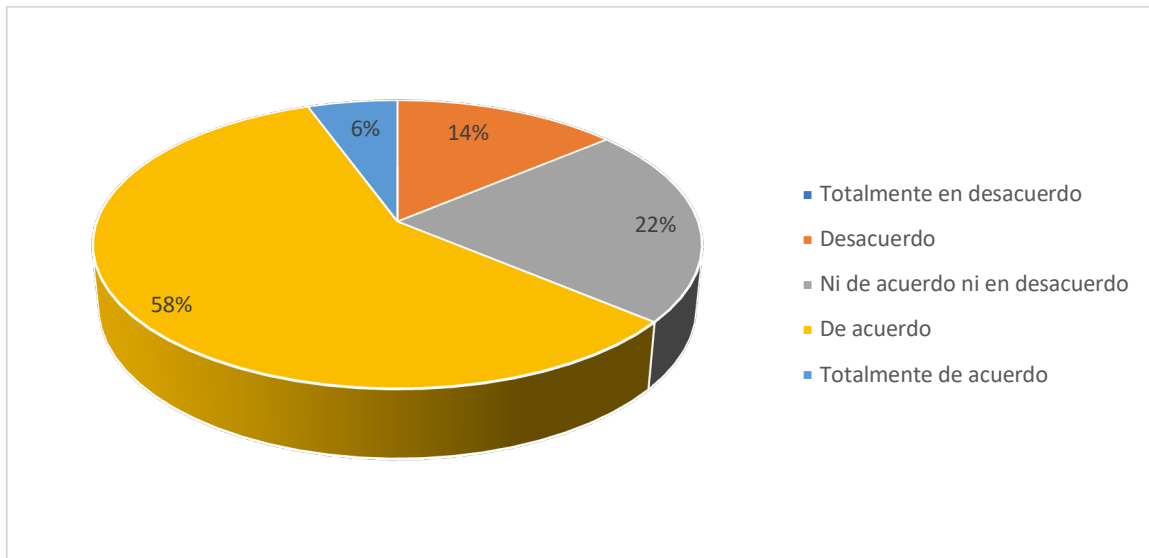
Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	10	13,9	13,9	13,9
Ni de acuerdo ni desacuerdo	16	22,2	22,2	36,1
De acuerdo	42	58,3	58,3	94,4
Totalmente de acuerdo	4	5,6	5,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 19

Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 21 y figura 19 se puede observar que de los 72 encuestados, 10 manifiestan que están en desacuerdo con respecto a que se les ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas; en términos porcentuales esto representa el 14%.

Asimismo, 16 encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo; en términos porcentuales esto representa el 22%, 42 de los encuestados están de acuerdo; en términos porcentuales esto representa el 58%.

Por último, 4 de los encuestados están totalmente de acuerdo con respecto a que se les ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas; en términos porcentuales esto representa el 6%.

En tal sentido se puede inferir que la mayoría de los colaboradores coinciden en que se les ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.

Tabla 22

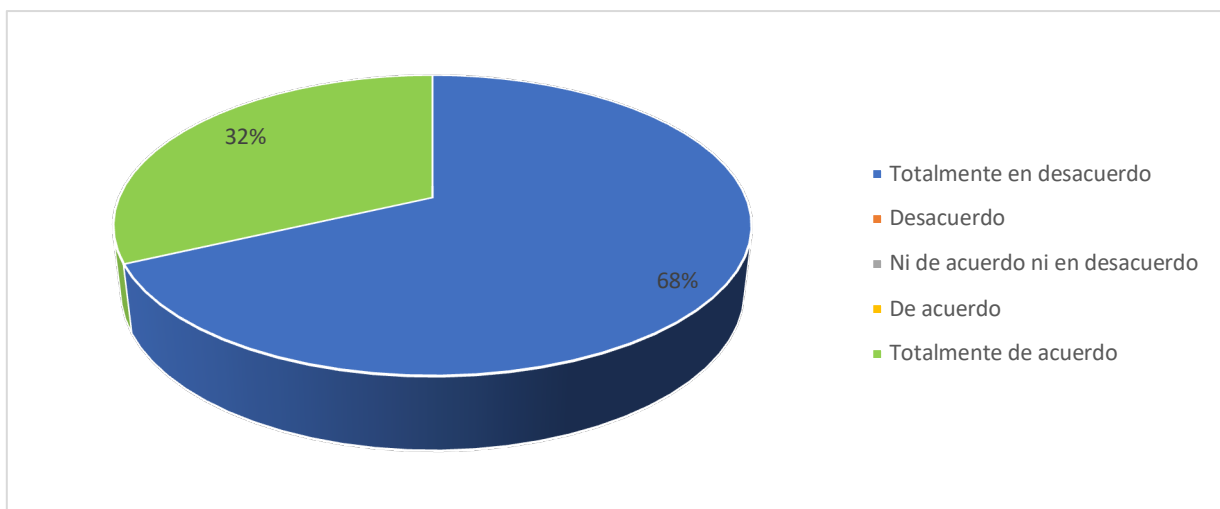
Propongo ideas en mi área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	49	68,1	68,1	68,1
Totalmente De acuerdo	23	31,9	31,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 20

Propongo ideas en mi área de trabajo



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 22 y figura 20 se puede observar que de los 72 encuestados, 49 manifiestan que están totalmente en desacuerdo en proponer ideas en su área de trabajo, representando en términos porcentuales un 68%.

Asimismo, 23 de los encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo; representando en términos porcentuales un 32 %.

En tal sentido se puede inferir que la mayor parte de los colaboradores coinciden en no proponer ideas en su área de trabajo.

Tabla 23

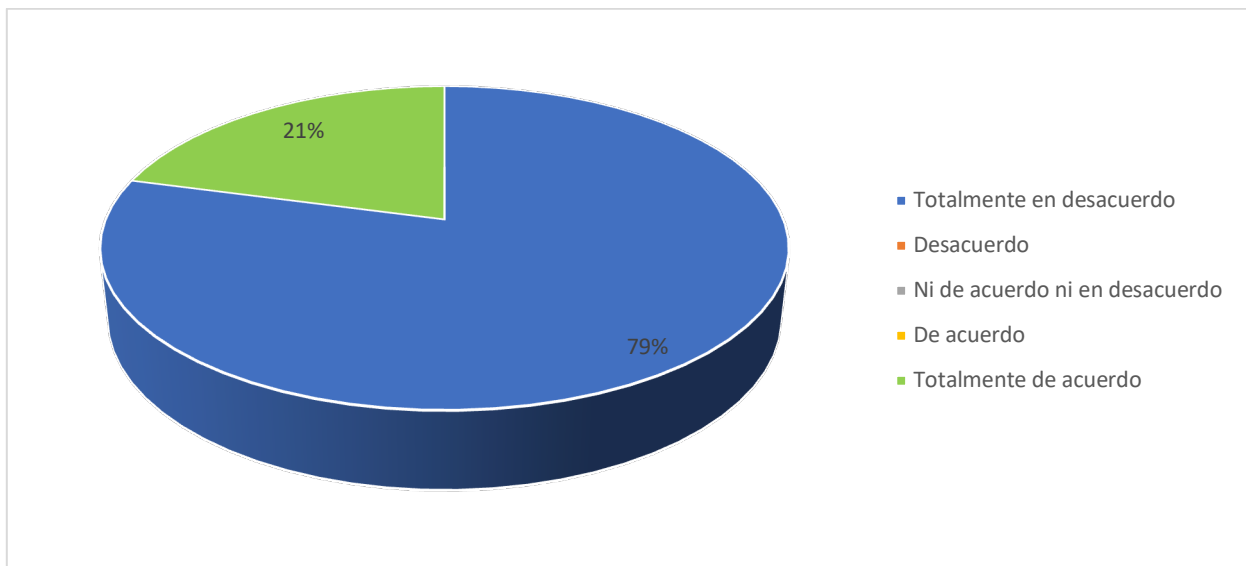
Participo activamente de las reuniones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	57	79,2	79,2	79,2
Totalmente De acuerdo	15	20,8	20,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 21

Participo activamente de las reuniones laborales



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 23 y figura 21 se puede observar que de los 72 encuestados, 57 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con respecto a participar activamente de las reuniones laborales, representando en términos porcentuales un 79%.

Asimismo, 15 de los encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo; representando en términos porcentuales un 21%.

En tal sentido se puede inferir que la mayor parte de los colaboradores coinciden en no participar activamente de las reuniones laborales.

Tabla 24

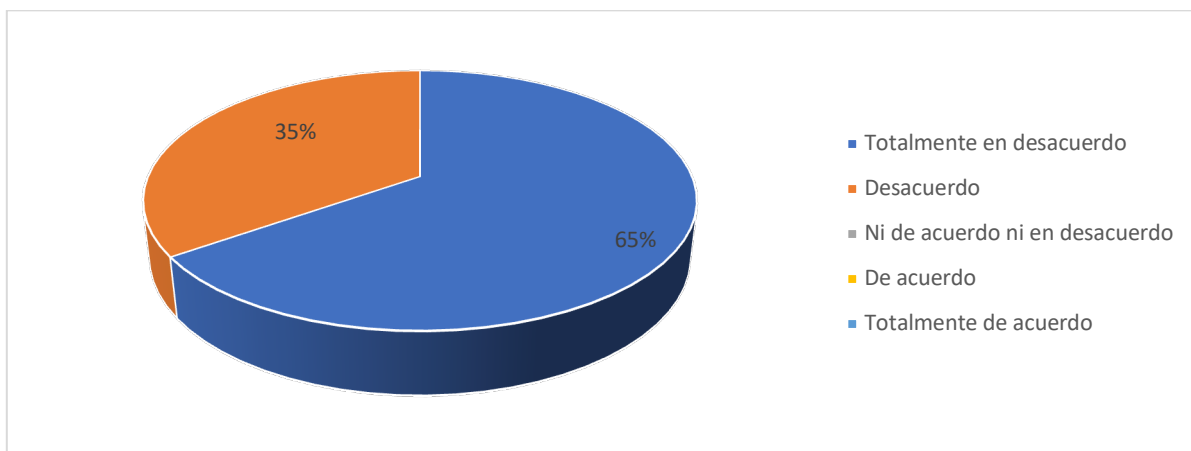
Me quejo constantemente de los problemas que se presentan en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	47	65,3	65,3	65,3
Desacuerdo	25	34,7	34,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 22

Me quejo constantemente de los problemas que se presentan en mi trabajo



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 24 y figura 22 se puede observar que de los 72 encuestados, 47 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con respecto a la acción de quejarse constantemente de los problemas que se presentan en el trabajo; en términos porcentuales esto representa el 65%.

Asimismo, 25 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo; representando en términos porcentuales un 35%.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su totalidad coinciden en que no suelen quejarse constantemente de los problemas que se presentan en el trabajo.

Tabla 25

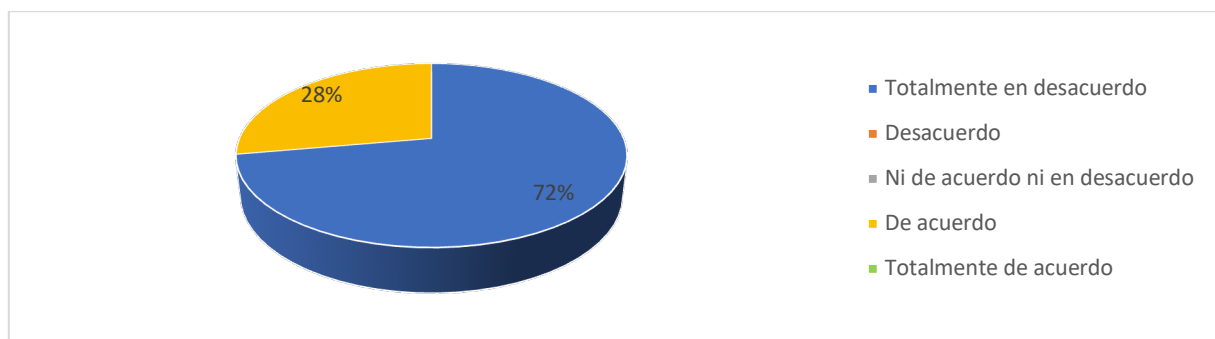
Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	52	72,2	72,2	72,2
De acuerdo	20	27,8	27,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 23

Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 25 y figura 23 se puede observar que de los 72 encuestados, 52 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con respecto a concentrarse en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas; representando en términos porcentuales un 72%.

Asimismo, 20 de los encuestados manifiestan que están de acuerdo; representando en términos porcentuales un 28 %.

En tal sentido se puede inferir que la mayor parte de los colaboradores coinciden en que no se concentran en los aspectos negativos del trabajo, todo lo contrario, se enfocan en las cosas positivas.

Tabla 26

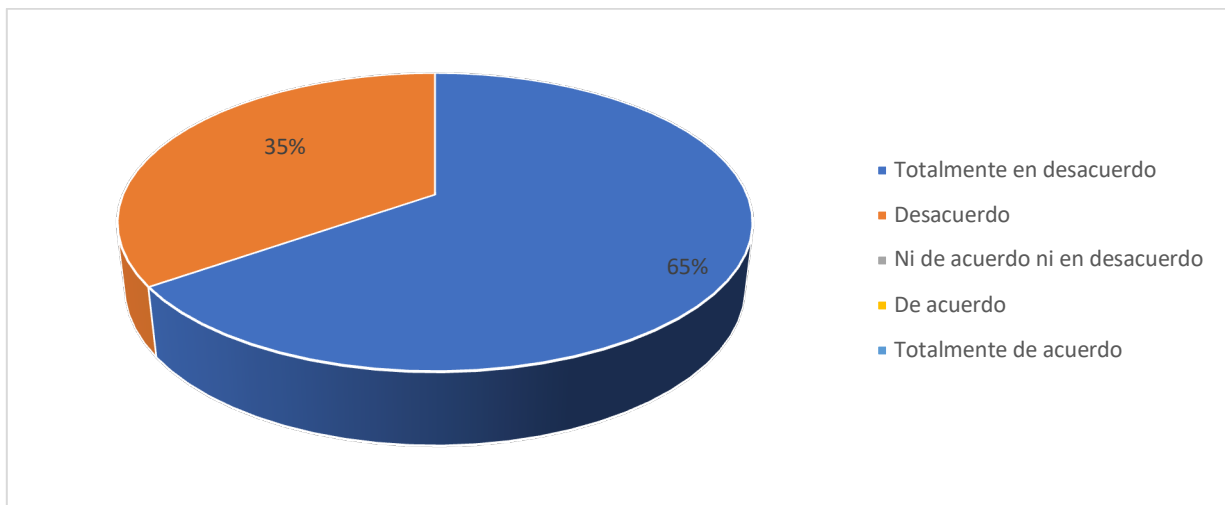
Genero problemas en el trabajo innecesariamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	47	65,3	65,3	65,3
Desacuerdo	25	34,7	34,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

Figura 24

Genero problemas en el trabajo innecesariamente



Fuente: Encuesta realizada en noviembre 2022

En la tabla 26 y figura 24 se puede observar que de los 72 encuestados, 47 manifiestan que están totalmente en desacuerdo con respecto a generar problemas en el trabajo innecesariamente; en términos porcentuales esto representa el 65%.

Asimismo, 25 de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo; representando en términos porcentuales un 35 %.

En tal sentido se puede inferir que los colaboradores en su mayoría coinciden en no generar problemas en el trabajo innecesariamente.

5.2.3. Prueba de Hipótesis

Según Palti (2022) “el propósito de esta prueba es encontrar la diferencia entre las frecuencias observadas y las esperadas a fin de probar la hipótesis planteada en diversos estudios” (p.57).

5.2.3.1. Prueba de Hipótesis Específica

5.2.3.1.1. Prueba de Hipótesis específica 1

La primera hipótesis específica que se planteó es si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China.

Para lograr el objetivo se relacionó la dimensión Motivación de la variable Clima Organizacional con las 3 dimensiones pertenecientes a la variable Desempeño Laboral.

A continuación, los resultados de las pruebas Chi – Cuadrado y sus respectivos análisis son los siguientes:

Hipótesis Nula: La motivación no influye en el desempeño de tareas

Hipótesis Alternativa: La motivación influye en el desempeño de tareas

Tabla 27

Prueba de Chi – Cuadrado de la Motivación y el Desempeño de Tareas

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,120 ^a	6	,000

Datos Adquiridos: de la investigación

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica, mostrada en la Tabla 27, se observa que el valor del Chi – Cuadrado es de 0.000 con 6 grados de libertad; se tiene un resultado menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la motivación influye en el desempeño de tareas.

Hipótesis Nula: La motivación no influye en el desempeño contextual

Hipótesis Alternativa: La motivación influye en el desempeño contextual

Tabla 28

Prueba de Chi – Cuadrado de la Motivación y el Desempeño Contextual

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	71,565 ^a	6	,000

Datos Adquiridos: de la investigación

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica, mostrada en la Tabla 28, se observa que el valor del Chi – Cuadrado es de 0.000 con 6 grados de libertad; se tiene un resultado menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la motivación influye en el desempeño contextual.

Hipótesis Nula: La motivación no influye en los comportamientos laborales contraproducentes.

Hipótesis Alternativa: La motivación influye en los comportamientos laborales contraproducentes.

Tabla 29

Prueba de Chi – Cuadrado de la Motivación y el Comportamiento laboral contraproducente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,312 ^a	6	,000

Datos Adquiridos: de la investigación

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica, mostrada en la Tabla 29, se observa que el valor del Chi – Cuadrado es de 0.000 con 6 grados de libertad; se tiene un resultado menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la motivación influye en los comportamientos laborales contraproducentes.

Conclusión: De acuerdo con las pruebas de hipótesis mostradas de los cruces de la dimensión motivación de la variable Clima Organizacional con las dimensiones (desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes) de la variable dependiente Desempeño Laboral, cuyos valores de la correlación de Chi-cuadrado de Pearson de cada cruce son de 0.000,0.000,0.000 con 6 grados de libertad. Estos resultados son menores a 0.05; por ende, existen razones suficientes para rechazar la

hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada, por lo tanto, la motivación si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

5.2.3.1.2. Prueba de Hipótesis Específica 2

La segunda hipótesis específica que se planteó es si existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China.

Para lograr el objetivo se relacionó la dimensión Comunicación de la variable Clima Organizacional con las 3 dimensiones pertenecientes a la variable Desempeño Laboral.

A continuación, los resultados de las pruebas Chi – Cuadrado y sus respectivos análisis son los siguientes:

Hipótesis Nula: La comunicación no influye en el desempeño de tareas

Hipótesis Alternativa: La comunicación influye en el desempeño de tareas

Tabla 30

Prueba de Chi – Cuadrado de la Comunicación y el Desempeño de Tareas

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,632 ^a	6	,000

Datos Adquiridos: de la investigación

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica, mostrada en la Tabla 30, se observa que el valor del Chi – Cuadrado es de 0.000 con 6 grados de libertad; se tiene un resultado menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la comunicación influye en el desempeño de tareas.

Hipótesis Nula: La comunicación no influye en el desempeño contextual

Hipótesis Alternativa: La comunicación influye en el desempeño contextual

Tabla 31

Prueba de Chi – Cuadrado de la Comunicación y el Desempeño de Contextual

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,753 ^a	6	,000

Datos Adquiridos: de la investigación

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica, mostrada en la Tabla 31, se observa que el valor del Chi – Cuadrado es de 0.000 con 6 grados de libertad; se tiene un resultado menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la comunicación influye en el desempeño contextual.

Hipótesis Nula: La comunicación no influye en los comportamientos laborales contraproducentes.

Hipótesis Alternativa: La comunicación influye en los comportamientos laborales contraproducentes.

Tabla 32

Prueba de Chi – Cuadrado de la Comunicación y el Comportamiento laboral contraproducente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,563 ^a	6	,000

Datos Adquiridos: de la investigación

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica, mostrada en la Tabla 32, se observa que el valor del Chi – Cuadrado es de 0.000 con 6 grados de libertad; se tiene un resultado menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la comunicación influye en los comportamientos laborales contraproducentes.

Conclusión: De acuerdo con las pruebas de hipótesis mostradas de los cruces de la dimensión comunicación de la variable Clima Organizacional con las dimensiones (desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes) de la variable dependiente Desempeño Laboral, cuyos valores de la correlación de Chi-cuadrado de Pearson de cada cruce son de 0.000,0.000,0.000 con 6 grados de libertad. Estos

resultados son menores a 0.05; por ende, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada, por lo tanto, la comunicación si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

5.2.3.1.3. Prueba de Hipótesis Específica 3

La tercera hipótesis específica que se planteó es si existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China.

Para lograr el objetivo se relacionó la dimensión Toma de decisiones de la variable Clima Organizacional con las 3 dimensiones pertenecientes a la variable Desempeño Laboral.

A continuación, los resultados de las pruebas Chi – Cuadrado y sus respectivos análisis son los siguientes:

Hipótesis Nula: La toma de decisiones no influye en el desempeño de tareas

Hipótesis Alternativa: La toma de decisiones influye en el desempeño de tareas

Tabla 33

Prueba de Chi – Cuadrado de la Toma de decisiones y el Desempeño de Tareas

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,122 ^a	6	,000

Datos Adquiridos: de la investigación

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica, mostrada en la Tabla 33, se observa que el valor del Chi – Cuadrado es de 0.000 con 6 grados de libertad; se tiene un resultado menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la toma de decisiones influye en el desempeño de tareas.

Hipótesis Nula: La toma de decisiones no influye en el desempeño contextual

Hipótesis Alternativa: La toma de decisiones influye en el desempeño contextual

Tabla 34

Prueba de Chi – Cuadrado de la Toma de decisiones y el Desempeño de Contextual

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	62,353 ^a	6	,000

Datos Adquiridos: de la investigación

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica, mostrada en la Tabla 34, se observa que el valor del Chi – Cuadrado es de 0.000 con 6 grados de libertad; se tiene un resultado menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la toma de decisiones influye en el desempeño contextual.

Hipótesis Nula: La toma de decisiones no influye en los comportamientos laborales contraproducentes.

Hipótesis Alternativa: La toma de decisiones influye en los comportamientos laborales contraproducentes.

Tabla 35

Prueba de Chi – Cuadrado de la Toma de decisiones y el Comportamiento laboral contraproducente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	63,412 ^a	6	,000

Datos Adquiridos: de la investigación

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica 3, mostrada en la Tabla N°35, se observa que el valor del Chi – Cuadrado es de 0.000 con 6 grados de libertad; se tiene un resultado menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede afirmar que la toma de decisiones influye en los comportamientos laborales contraproducentes.

Conclusión: De acuerdo con las pruebas de hipótesis mostradas de los cruces de la dimensión toma de decisiones de la variable Clima Organizacional con las dimensiones (desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes) de la variable dependiente Desempeño Laboral, cuyos valores de la correlación de Chi-cuadrado de Pearson de cada cruce son de 0.000,0.000,0.000 con 6 grados de libertad. Estos resultados son menores a 0.05; por ende, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada, por lo tanto, la toma de decisiones si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

5.2.3.2. Análisis de la Hipótesis General

Para decidir el rechazo o aceptación de la hipótesis general, se realizó la prueba Chi – Cuadrado, tomando en cuenta las 3 dimensiones de la variable independiente Clima Organizacional (motivación, comunicación y toma de decisiones) con las 3 dimensiones de la variable dependiente Desempeño Laboral (desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes).

Por consiguiente, según el análisis de las hipótesis correspondientes a los cruces de dimensiones, se evidenció la aceptación de las hipótesis específicas 1, 2, y 3. Por lo tanto, se puede concluir que el Clima Organizacional si tiene relación con el desempeño laboral, aceptando la hipótesis general planteada.

5.3. Discusión de resultados

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio se aceptó la hipótesis alternativa general que establece que existe una relación entre las variables Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China; y esto se demostró a partir de la encuesta resuelta por los colaboradores y mediante el análisis estadístico. Similares a los resultados del estudio que realizó Apaza (2021), “titulado Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C, la cual fue comprobada y se logró determinar estadísticamente, habiéndose encontrado un p valor de 0,000 menor a 0.05” (p. 88), determinando que, si se presencia un clima organizacional favorable, el desempeño laboral de los colaboradores mejorará y aumentará.

Con respecto a la relación entre la motivación y el desempeño laboral, se demostró mediante el análisis estadístico (en el que se obtuvo un p valor < 0.05) que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. Resultados que guardan relación con los de Marcelo (2019) que en su estudio llega a determinar que “el clima organizacional deviene cuando todos sus factores están desarrollados completamente, por lo que hay motivación, compromiso y productividad, si uno de sus elementos falla, como la motivación, la labor de los colaboradores y su compromiso en el trabajo será defectuoso” (p. 81). Y esto lo demuestra estadísticamente (con un valor $p=0,000$ y siendo menor a 0,05) al comprobar que la motivación, las relaciones sociales, y las recompensas están

involucradas con el desempeño laboral. Por consiguiente, se entiende que “si la motivación no está desarrollada dentro de una organización, este influirá en su desempeño” (Likert, 1987, p. 35).

Asimismo, Apaza (2021) demuestra estadísticamente (con un valor $p=0,000$ y siendo menor a $0,05$) que la comunicación como una de sus dimensiones está involucrada en el desempeño laboral, y mediante su encuesta llega a la conclusión que “la comunicación jerarquizada genera que algunos objetivos y metas se conozcan mediamente y se produzcan descoordinaciones al desarrollar las actividades laborales” (p. 87). De igual manera, el presente estudio demostró mediante 2 preguntas de la encuesta, que el 86% de los colaboradores de la empresa constructora transnacional China manifiestan que no se fomenta una comunicación interna y que no hay diálogo entre los altos mandos y el personal de trabajo en la entidad. A su vez, estadísticamente se comprobó (con un valor $p=0,000$ y siendo menor a $0,05$) que la dimensión comunicación esta relacionada con el desempeño laboral.

Según el estudio realizado por Penachi (2019) “la toma de decisiones como indicador de la dimensión eficacia se encuentra en un nivel regular, considerando que el 65% de los trabajadores tienen poca libertad para tomar decisiones afectando su desempeño laboral” (p 76).

El presente estudio tuvo como dimensión a la toma de decisiones y se comprobó estadísticamente (con un valor $p=0,000$ y siendo menor a $0,05$) que existe relación con el desempeño laboral. A su vez una pregunta de la encuesta la mayoría manifestó que no

tienen participación ni libertad para tomar decisiones o proponer ideas de solución a un problema. Esto puede provocar que el colaborador tenga dudas o no tenga iniciativa para proponer cosas o dar su opinión con respecto a un problema laboral.

Finalmente, Palomino y Peña (2016) encontraron “que la mayor parte de las dimensiones del clima organizacional tienen una positiva e importante repercusión sobre el desempeño laboral, destacándose la motivación, comunicación, relaciones interpersonales y toma de decisiones” (p. 76). Resultados similares a los encontrados en el presente estudio.

CAPITULO VI

6.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.Conclusiones

En el presente estudio se pudo demostrar que la motivación si tiene relación con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China. Sin embargo, se pudo evidenciar que los incentivos por el buen desempeño laboral del personal son uno de los indicadores que ha tenido los resultados más negativos, demostrando la inconformidad de los trabajadores con respecto al tema en mención, ya que, un 89% de los encuestados señalaron que la empresa no ofrece incentivos remunerados adecuados, un 79% indica que la empresa no ofrece beneficios adicionales y en su totalidad los colaboradores han manifestado que no existen recompensas por objetivos logrados. Por otro lado, las condiciones laborales es otro de los indicadores que también ha sido uno de los puntos bajos en la empresa, ya que, el personal en su totalidad manifiesta que no se le dispone de tecnología que facilita el trabajo y que no hay una buena ni adecuada administración de los recursos en la empresa.

Asimismo, se pudo demostrar que la comunicación si tiene relación con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China. Sin embargo, se pudo evidenciar que la cooperación y las relaciones interpersonales en las distintas áreas son otro punto bajo en la empresa, ya que, de acuerdo a los resultados de la encuesta, el 82% señala que no existe colaboración entre el personal de distintas áreas de la

empresa, un 86% indica que la empresa no fomenta la comunicación interna y en su totalidad manifiestan que no existe interacción entre los trabajadores y la gerencia. Si bien la empresa promueve actividades de integración (prueba de ello es que el 62% del personal está de acuerdo con esta acción), el alcance y participación del personal es mínimo, ya que el 76% de los trabajadores no participa de estas didácticas, y se puede decir tampoco hay una buena relación entre las áreas de la empresa, ya que el 97% está a favor de que no hay una relación armoniosa en las diferentes áreas, y que el 71% señala que el trato no es amable.

A su vez, se pudo demostrar que la toma de decisiones si tiene relación con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China. Sin embargo, se pudo evidenciar que la autonomía y liderazgo son indicadores que han tenido resultados negativos, debido a que en su totalidad el personal manifestó que la empresa no permite tomar la iniciativa en la toma de decisiones, ni tampoco tener la oportunidad de elegir como solucionar los problemas relacionados con las actividades laborales.

Finalmente, se pudo demostrar que el clima organizacional si tiene relación con el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China. Debido, a que, según el análisis estadístico de la prueba de hipótesis, se demostró que las 3 dimensiones seleccionadas de la variable Clima Organizacional influyen en la variable Desempeño Laboral, ya que, de acuerdo con los resultados se obtuvo una correlación Chi – Cuadrado donde $p < 0.05$ en los tres casos. Por lo tanto, podemos decir que a medida que el

clima organizacional sea bueno u óptimo en la empresa, ocasionará que el desempeño laboral del personal aumente favorablemente.

6.2.Recomendaciones

Se recomienda elaborar un proyecto de reconocimiento laboral en la empresa, en donde se le dé un incentivo económico al trabajador más destacado del mes por su desempeño laboral. También se podría reconocer al colaborador con mayor colaboración, apoyo a sus compañeros de trabajo, liderazgo y por generar mayor productividad en la empresa en relación a las funciones que desarrolla en su área laboral. A su vez, se debe implementar un plan de gestión de recursos para establecer las necesidades específicas que necesitan el personal de distintas áreas, como, por ejemplo, el adquirir programas y software que faciliten la rapidez y efectividad de las actividades laborales del personal.

También, se recomienda implementar un nuevo programa de integración para los altos mandos de la empresa y sus colaboradores para que estimulen su comunicación. En este plan se deben desarrollar capacitaciones y talleres que involucren las relaciones interpersonales y cooperación laboral. Asimismo, se debería incentivar el trabajo en equipo con la finalidad de aumentar y mejorar las actitudes de compromiso con los logros trazados por la empresa.

Asimismo, se recomienda fomentar reuniones periódicas mensuales o semestrales en las distintas áreas de la empresa con el objetivo de tratar con las situaciones problemáticas que suceden en trabajo, y de esta forma se puedan intercambiar puntos de

vista, y permitir que los colaboradores brinden sus aportaciones y soluciones, y a la vez darles libertad en la toma de decisiones.

Por último, se recomienda que la empresa debería enfocarse en mejorar las dimensiones del Clima Organizacional seleccionadas en el estudio, ya que se ha comprobado que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Abad, L. (2014). *Estrategias innovadoras sustentadas en las teorías de Rensis Likert, Abraham Maslow y de Elton Mayo para optimizar el clima organizacional, caso I.E. Jorge Basadre, Nivel secundario, Pacaipampa, Ayabaca, año 2014*. Tesis para obtener el grado de Magister en la Universidad Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Cybertesis. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6987/BC-4063%20ABAD%20ABAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguirre, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 187-195. Obtenido de <https://www.studocu.com/bo/document/universidad-catolica-boliviana-san-pablo/liderazgo/el-liderazgo-de-los-gerentes-de-las-pymes/15101580>
- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional*. Granica. Obtenido de https://www.academia.edu/36266499/Comportamiento_organizacional_led_martha_alles
- Apaza, G. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de lostrabajadores en Confiaserv Ingeniería y Construcción S.A.C*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Cybertesis. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86287?locale-attribute=es>

- Araujo, M., & Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. (CICAG, Ed.) *DIALNET*, 42, 133.
Obtenido de DIALNET: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Bain, R. (2003). *La productividad* (2da ed.). Editorial McGraw Hill.
- Bohorquez, P. (2007). *Organización y Comportamiento* (1ra ed.). ArtGerus.
- Bontigui, G. (2004). La evaluación del desempeño: concepto, criterios y métodos, nuevos enfoques de la gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas.
Redalyc, 23(3), 1-18. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias* (2da ed.). Editorial Trillas.
- Campbell, J. (1990). Handbook of industrial and organizational psychology. *Scientific Research*, 1(6), 60-61. Obtenido de
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1696235](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1696235)
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (1ra ed.). Editorial Universidad Pontificia Comillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). Editorial McGraw-Hill.

- Enriquez, M. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Revista Podium*, 77(142), 131-243. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- García, D. (2013). *Competencias para establecer un clima laboral positivo en tiempos de crisis, tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración*. Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración en la Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena, Colombia. Cybertesis. Obtenido de <https://studylib.es/doc/8304725/tfg145.---repositorio-digital-upct>
- García, S. (2019). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración en la Universidad del Valle, Cali, Colombia, Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2192/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf;jsessionid=D928042182E3D79863A8938701C81C97?sequence=1>
- Gonzales, M., Cendales, B., & Segura, S. (2022). Variables e instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 18(34), 1-17. Obtenido de <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/3950>
- Guevara, E. (2015). *El Clima Organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2012 – 2014*. Tesis para obtener el grado de Magister en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2474>

- Guillen, C. (2014). *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (1ra ed.). Editorial McGraw – Hill.
- Gullo, J., & Nardulli, J. (2018). *Gestión organizacional*. Maipue. Obtenido de https://bibliotecaees1boulagne.files.wordpress.com/2020/06/gestion-organizacional-gullo-javier_-nardulli-juan-p.pdf
- Harari, H., Reaves, A., & Viswesvaran, C. (2016). Creative and innovative performance: A meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 25(4), 495-511. Obtenido de <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/3950>
- Iglesias, A., & Sanchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180039699016.pdf>
- INFOBAE. (25 de Abril de 2019). INFOBAE. *Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo*. Obtenido de <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- Likert, R. (1987). *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración* (2da ed.). Ediciones Deusto.
- Litwin, G., & Stinger, R. (1968). *Motivation and organizational climate* (2da ed.). Harvard Business School.
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano* (2da ed.). Editorial Cengage Learning.

- Marcelo, R. (2019). *Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del rubro industrial caso empresa plásticos técnicos NIJS S.A. año 2019*. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Científica del Sur, Lima, Perú. Cybertesis. Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/1857>
- Matute, G., Becerra, M., & Muñoz, R. (2008). *Clima organizacional en las empresas mineras: El caso Orcopampa*. Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración en la Universidad ESAN, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/622>
- Montes, S. (20 de febrero de 2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. *Plurum*. Obtenido de <https://plurum.co/ocho-de-cada-10-personas-en-colombia-estan-insatisfechas-en-su-empleo-la-republica/>
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el Clima Organizacional y la Evaluación de Desempeño del Personal en una Empresa de Servicios Turísticos: Caso PTS Perú 2015*. Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. PUCP. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: el caso de Procter y Gamble*. Babelcube. Obtenido de <https://www.ebooks.com/en-ag/book/95805802/motivacion-en-el-ambito-laboral-el-caso-de-procter-gamble/gabriele-napolitano/>
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas del Lima*. Título para obtener el grado de licenciado en Administración en la Universidad Nacional Mayor

- de San Marcos, Lima, Perú. Cybertesis. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4308>
- Palomino, M. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería VENEPLAST LTDA*. Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración en la Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia. Cybertesis. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3991>
- Palomino, M., & Peña, R. (2016). *El clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast*. Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración en la Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia. Cybertesis. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/clima%20or?sequence=1>
- Palti, A. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima, 2021*. Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración en la Universidad Autónomas del Peru, Lima, Perú. Renati. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3157875>
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Tesis para obtener el grado de licenciado en Administración en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Cybertesis. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1140>
- Penachi, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública (caso INDECI) año 2016*. Tesis para obtener el grado de Magister en la

- Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Cybertesis. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11560/Penachi_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Piqueras, C. (2018). *Clima laboral* (1ra ed.). Editorial Emprende Pyme.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional: una medida de éxito* (1ra ed.). Editor UNMSM.
- Ramos, J. (2018). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(54), 8-30. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246>
- Reddin, W. (2015). Gestion del clima organizacional en la mejora de la efectividad. *Nueva empresa*, 121, 77-82. Obtenido de https://gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ma ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (13ra ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. (2013). *Administracion un empresario competitivo* (1ra ed.). Pearson Education México.
- Salgado, A. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa* (1ra ed.). Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw – Hill.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones: teoria, método e intervención* (1ra ed.). Editorial Universitaria de Barcelona.

- Stoner, J., & Freeman, E. (1996). *Administración* (2da ed.). Prentice-Hall hispanoamericana.
- Tamayo, S., & Traba, R. (2010). Modelo teórico de clima organizacional en Contribuciones a la Economía. *Eumed net*, 11(13), 3 - 5. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2010b/tstr.htm>
- Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. (20 de agosto de 2018). *Diario El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Urupeque, G. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de Transporte Urbano en el distrito de Carabayllo*. Título para obtener el grado de licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Cybertesis. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11354>
- Villena, I. (2018). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de cajamarca en el 2018*. Tesis para obtener el grado de Magister en la Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. Cybertesis. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14493>
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (11va ed.). Prentice Hall.

APÉNDICE

Apéndice 1. Encuesta



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

Título de la tesis: Clima Organizacional y su relación en el desempeño laboral del personal de una empresa de construcción transnacional china

Instrucciones

Lea cada pregunta y marque en cada recuadro con una equis (X) la alternativa que refleje mejor su opinión. Recuerde la encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

ESCALA	
Muy malo / muy insatisfactorio / muy inadecuado / nunca / Totalmente en desacuerdo	1
Malo / insatisfactorio / inadecuado / casi nunca / desacuerdo	2
Regular / mediocre / medio / a veces / indeciso	3
Bueno / satisfactorio / adecuado / casi siempre / acuerdo	4
Excelente / muy satisfactorio / muy adecuado / Siempre / Totalmente de acuerdo	5

N°	Item	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	La empresa ofrece incentivos remunerados adecuados					
2	Considero adecuado los beneficios adicionales que brinda la empresa					
3	Los trabajadores son recompensados por objetivos logrados					
4	Considera que la empresa le da una remuneración económica justa por las labores desempeñadas					
5	Realizo mis actividades laborales con agrado y entusiasmo					
6	Doy mi mejor esfuerzo en la realización de mis actividades laborales					
7	Me siento satisfecho con mis funciones laborales en la empresa					
8	Existe buena administración de los recursos en la empresa					
9	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
10	En mi área de trabajo la información fluye adecuadamente					
11	Existe una relación armoniosa en mi área de trabajo					
12	Existe colaboración entre el personal de distintas áreas de la empresa					
13	Existe interacción entre los trabajadores y la gerencia de la empresa					
14	La empresa promueve la realización de actividades de integración					
15	Participo frecuentemente en las actividades de integración.					
16	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.					
17	Siento que el trato de las personas en la empresa es amable y no se hacen distinciones.					
18	Siento que el trato de las personas en la empresa es justo y no se hacen diferencias de ningún tipo.					
19	Tengo control sobre el ritmo en que desarrollo mis actividades laborales					
20	Tengo la oportunidad de elegir como solucionar los problemas relacionados con mis actividades laborales					
21	Tengo influencia en las decisiones tomadas en el área donde desarrollo mis funciones.					
22	La gerencia delega la toma de decisiones de acuerdo a las competencias de los trabajadores.					
23	La empresa permite a los trabajadores tomar la iniciativa en la toma de decisiones.					
24	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
25	Mi planificación laboral fue óptima.					
26	Cuando surgen tareas complejas busco la forma de resolverlas					
27	Busco frecuentemente resolver tareas complejas en el trabajo					
28	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
29	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
30	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
31	Siempre trato de mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
32	Siempre trato de mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
33	Propongo ideas en mi área de trabajo.					
34	Participo activamente de las reuniones laborales.					
35	Me quejo constantemente de asuntos sin importancia en el trabajo.					
36	Me quejo constantemente de los problemas que se presentan en mi trabajo.					
37	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
38	Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
39	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					
40	Genero problemas en el trabajo innecesariamente					

Apéndice 2. Validación del cuestionario

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento aplicable para la evaluación de las variables clima organizacional y desempeño laboral. Las preguntas tienen pertinencia y claridad y están acordes a cada indicador de las dimensiones seleccionadas

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

02 de octubre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Tatiana Novoa Osorio*

Especialidad del evaluador: *Gestión de Talento Humano*

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



FIRMA
Nombre y Apellidos del
evaluador: Tatiana Novoa
Osorio
Especialidad del
evaluador: Gestión de
Talento Humano

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Encuentro el instrumento para la evaluación de clima laboral adecuado y aplicable ya que contempla las dimensiones de motivación, compromiso e identidad con las cuales se tiene una mirada holística de la percepción de los colaboradores, así mismo los indicadores están claramente señalados tanto en la planificación de las preguntas como dentro de la encuesta, lo cual ayuda a identificar con claridad que se está midiendo para así luego generar planes de mejora direccionados a la necesidad de la empresa. Las preguntas se muestran claras, directas y en primera persona lo cual genera dinamismo y compromiso.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Especialidad del evaluador:

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Rosario del Pilar Flores Moreno
Especialista en Gestión de Talento

Clima Organizacional y su relación en el Desempeño Laboral del personal de una empresa de construcción transnacional China, en Lima Metropolitana, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Apagado

