

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo,  
Minería, Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autora**

**Lloclla Sanjinez, Tomasa Elizabeth**

**Asesor**

**MSC. Santos Diaz, Pablo Arnulfo**

**Código ORCID 0000-0002-8606-3146**

**Piura – Perú**

**2022**

## Índice general

1. Palabras clave.....	iii
2. Título.....	iv
3. Resumen.....	v
4. Abstract.....	vi
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación .....	11
5.3. Problema .....	12
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables .....	12
5.4.1. Conceptualización.....	12
5.4.2. Operacionalización de las variables .....	14
5.5. Hipótesis.....	14
5.6. Objetivos .....	14
6. METODOLOGÍA.....	16
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	16
6.2. Población y muestra.....	16
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	17
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	17
7. RESULTADOS.....	18
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	50
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
10. AGRADECIMIENTO.....	58
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	59
12. ANEXOS Y APENDICES - .....	66

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Nivel del clima organizacional del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.....	18
Tabla 2:	Nivel del desempeño laboral del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.....	19
Tabla 3:	Establecimiento de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.....	20
Tabla 4:	Correlación de las variables el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.....	21
Tabla 5:	Conocimiento de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.....	22
Tabla 6:	Correlación de la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.....	23
Tabla 7:	Conocimiento de la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.....	24
Tabla 8:	Correlación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.....	25
Tabla 9:	Establecimiento de la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.....	26
Tabla 10:	Correlación de la comunicación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.....	27

Palabras clave

Tema	Clima organizacional, desempeño laboral
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Recursos humanos 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Gestión de personas

Título

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo, Minería,  
Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L, Juliaca, 2022.

## Resumen

La presente tesis tuvo como presente determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Minería, Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

El tipo de investigación fue no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal. Se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, la misma que contine un total de 24 interrogantes y fue validado por juicios de expertos además de obtener la confiabilidad con el Alpha de Cronbach. La población de estudio fue de 16 trabajadores administrativos de la Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L.; siendo la muestra el total de los trabajadores

Se demostró por medio del paquete estadístico SPSS versión 25 y del correlacional Tau b de Kendall y el Chi Cuadrado, que el clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral en la Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., 2022 y que existe una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

## Abstract

The purpose of this thesis was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the Mining, Transportation and Construction Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

The type of research was non-experimental, with a descriptive, correlational, cross-sectional design. The questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique, which contains a total of 24 questions and was validated by expert judgments in addition to obtaining reliability with Cronbach's Alpha. The study population was 16 administrative workers of the Mining, Transportation and Construction Bartolito E.I.R.L.; being the sample the total number of workers

It was demonstrated by means of the statistical package SPSS version 25 and the correlational Tau b of Kendall and the Chi Square, that the organizational climate is not related to work performance in the Mining Transport and Construction Bartolito E.I.R.L., 2022 and that there is a low positive correlation between the study variables.

## Introducción

### Antecedentes y fundamentación científica

Entre los antecedentes a nivel internacional se tiene:

Ayala (2022), quien en su tesis presentada sobre el clima en la organización en el GAD Guano tuvo como objetivo dar a conocer la importancia de esta variable como un aspecto fundamental en la productividad y en la eficiencia en los servicios que brindan, se encontró algunas fallas en las distintas direcciones siendo una de ellas, el poco trabajo en equipo predominando el trabajo personal; además en cuanto a las dimensiones del clima de la entidad las condiciones físicas no son las más adecuadas por la falta de equipamiento lo que impide que haya un mejor desempeño por parte del personal.

Sumba et al. (2022) en su trabajo de tesis acerca del clima en la organización y la incidencia en el desempeño de sus colaboradores en las MiPymes de Ecuador, concluyeron que es necesario tener presente dentro del clima de la empresa que es importante la comunicación, el liderazgo, las relaciones entre los miembros de la organización, la motivación, la participación y la evaluación del trabajo; estos aspectos tienen influencia directa a la hora de crearse el clima de una empresa.

Guamán y Jiménez (2021) en su tesis realizada en un municipio de Ambato Ecuador sobre el clima del municipio y el desempeño de su personal, consideraron como dimensiones de estudio de la primera variable a la cohesión, autonomía, la confianza, el apoyo, la presión, el reconocimiento, la equidad y la innovación; para la segunda variable se consideró como dimensiones la productividad en el trabajo, la eficiencia y la eficacia. Como resultado se obtuvo que el clima del municipio tiene incidencia directa en el desempeño que realizan el personal de tesorería de la institución.

López (2021) en su estudio sobre el clima en una organización y el desempeño de su personal en una universidad de Guayaquil, afirmó que hay relación entre las variables que fueron estudiadas en la tesis, la relación encontrada es positiva lo que conlleva que si hay aumento del clima organizacional entonces habrá aumento de del desempeño en los trabajadores.

Morales y González (2020) en su trabajo demostraron la relación entre el clima de la organización y el desempeño de los trabajadores de una institución de Ambato, además hay dimensiones de la primera variable que presentan relación significativamente con la segunda variable. Por otro lado, se tiene que el clima de una entidad sea cual sea el tipo de empresa u organización busca que exista armonía laboral entre los que conforman la institución, esto significa que al existir un buen ambiente laboral el colaborador va realizar sus funciones de manera mas efectiva.

Santamaria (2020) en su tesis sustentada sobre el clima de la organización Datapro S.A. y el desempeño que realiza su personal, investigó sobre la influencia de las dimensiones de la primera variable en el desempeño del personal. Se encontró que las dimensiones estudiadas del clima de la empresa en estudio sí tienen influencia en el desempeño que realiza su personal.

Toapanta et. al. (2020). Su estudio se enfocó en medir el nivel del clima de un colegio en Quito, además de determinar la incidencia con el desempeño de su personal docente, se trabajó con toda la población, que fue el personal docente de la institución educativa, reflejando como resultado que hay un clima organizacional adverso en un 55,31%. Además, se encontró que existe una relación inversa entre el clima del colegio y el desempeño de su personal.

Entre los antecedentes a nivel nacional se tiene:

Palti (2022). Argumentó en su tesis sobre clima y desempeño de una entidad en Lima que existe correlación entre las dos variables de estudio conforme al correlacional de Pearson, cuyo valor fue de 0,754.

Estela (2021). Presentó su tesis realizada en una entidad financiera de Lima estudiando las variables clima de la organización y el desempeño que realizan los analistas de operaciones, siendo estos la población de estudio. Después de la aplicación de los estadísticos Kolmogorov y Spearman, se encontró una correspondencia fuerte y de tipo positivo entre las variables de análisis, además se encontró una correlación de significancia, lo que conllevó a afirmar que, si llega a mejorar la percepción que tienen los analistas en relación al ambiente de la entidad, llegarán a aumentar su desempeño.

Mendoza (2021). Sustentó en su tesis sobre el clima de una empresa de capacitación ubicada en Lima y el desempeño que tienen sus colaboradores, encuestó a una muestra de treinta colaboradores aplicándoles dos formularios llegando a la conclusión que hay una correlación, la misma que es positiva y alta entre las variables de su trabajo de investigación.

Ruiz (2021). Realizó su estudio sobre el clima laboral en un hospital de Essalud ubicado en Lambayeque y del desempeño de sus funcionarios, se consideró como muestra a setenta y nueve colaboradores a quienes se aplicó un formulario confiable sobre ambas variables. Se llegó a concluir que hay una relación directa y también positiva entre las variables analizadas. El nivel del clima laboral se considera más que aceptable y en relación al desempeño laboral, se encontró a un nivel alto; se puede deducir que el hospital está llegando a cumplir con las metas propuestas a pesar de que el colaborador posea o no las competencias necesarias para realizar su labor.

Altez y Arias (2019). Desarrollaron su tesis sobre el clima en empresas de venta de calzado en Gamarra y sobre el desempeño de sus trabajadores. Se consideró como muestra a setenta y un trabajadores de siete medianas y grandes empresas, concluyendo que la primera variable, que es el clima de las medianas y grandes empresas de calzado, sí tiene impacto en el desempeño que realizan sus trabajadores, lo que conlleva a decir que el personal del mencionado sector tiene más productividad si el clima de la empresa es bueno.

Araujo (2019). En su tesis realizada en la dirección de transportes de Junín buscó determinar la relación existente entre el clima de la institución y el desempeño de sus colaboradores administrativos, se trabajó con una muestra de ciento cincuenta y un funcionarios, a quienes se les aplicó unos instrumentos para la medición de ambas variables. Se llegó a comprobar a través del correlacional de Spearman que existe relación entre el clima de la DRT – Junín y el desempeño que realizan sus trabajadores.

Peralta (2019). Trabajó su tesis en una empresa de outsourcing de Lima, estudiando el impacto del clima en esta empresa y el desempeño de sus trabajadores. Consideró como muestra a treinta y nueve de sus colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta, encontrándose que el clima de la empresa está relacionado de manera directa con el desempeño que realiza el personal, esto se debe a que algunas de las dimensiones abordadas por cada variable se encuentran relacionadas de manera significativa entre ellas, lo que da como resultado una relación estrecha entre el clima y el desempeño.

Sánchez (2020). Realizó su tesis sobre motivación y desempeño laboral en una empresa de Trujillo, llegando a la conclusión que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño de sus colaboradores.

Maza (2019). Estudió la comunicación interna y el desempeño de los trabajadores de la UGEL 04 de Lima, llegando a concluir que hay una correspondencia positiva, la misma que es considerable y de significancia entre las variables de estudio, por lo que se deduce que, si en la institución existe una buena comunicación interna, el desempeño de sus trabajadores mejorará significativamente.

Musayón (2020). Investigó en su tesis la relación entre el trabajo de equipo y el desempeño de los empleados de una empresa de cobranzas, donde concluyó de acuerdo al estadístico de Pearson, que hay una dependencia significativa entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral.

Entre los antecedentes a nivel local se tiene:

Rufino (2022). Realizó su tesis en un centro de salud mental, buscando determinar la relación entre el clima del centro comunitario y el desempeño de su personal, analizó la información de ambas variables y obtuvo como resultado después de la aplicación de su instrumento a la población de estudio que existe una dependencia directa entre las variables mencionadas, llegando a deducir que el desempeño mejoraría cuando mejore el clima de la organización, además se menciona que la primera variable se relaciona de manera significativa con las dimensiones cumplimiento de objetivos, trabajo en equipo, colaboración y disciplina laboral, sin embargo no hay relación con la dimensión superación individual.

Cajilima (2021). En su tesis sobre el desempeño laboral en un centro de rehabilitación mental de Piura, aplicó un cuestionario a los colaboradores de la institución, llegando a la conclusión que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, al igual que sus dimensiones cumplimiento de tareas y desempeño contextual que presentaron también niveles altos.

Quinde (2021). Quien realizó su estudio en un centro de salud de Catacaos, buscando determinar la relación entre las variables clima de la organización y desempeño de su personal, aplicándoseles a ciento diecisiete colaboradores un formulario que permitió medir ambas variables. Se concluyó que la primera variable, que fue el clima organizacional, se encuentra en un nivel por mejorar, y la segunda variable, que fue el desempeño laboral, se encuentra en un nivel alto, además no se encuentra relación entre las variables estudiadas en el centro de salud de Catacaos.

Juárez y Esteves (2020). Estudiaron el clima de instituciones educativas del estado y el desempeño de sus colaboradores. Su artículo presenta la conclusión que existe dependencia entre las variables investigadas, además se encontró que el clima de la institución llega a afectar de manera indirecta el desempeño de los directores, docentes, estudiantes, etc., debido a que al percibir estos actores un mal clima, afecta la comunicación entre los mismos, así como la toma de decisiones y la motivación. A pesar de ello, el personal docente otorga lo mejor de sí para que los estudiantes desarrollen sus capacidades. Cabe mencionar que el desempeño de los docentes no se ha visto afectado por las condiciones laborales.

Gonzales (2019). Investigó sobre la percepción del clima organizacional en una agencia financiera de Piura, para lo cual aplicó un formulario a veinticuatro trabajadores. Llegó a la conclusión que el clima de la entidad financiera se encuentra en un nivel bueno, al igual que sus dimensiones trabajadas según Litwin y Stringer.

Gutiérrez (2019). Trabajó su tesis acerca del clima de una empresa de Tumbes y el rendimiento que presenta el personal, para lo cual aplicó dos cuestionarios a quince empleados, concluyendo que no hay relación significativa entre las variables investigadas, sin embargo, hay dependencia significativa entre una de las dimensiones del clima organizacional, la misma que es supervisión y el rendimiento laboral.

Zapata (2018). Realizó su estudio en una posta médica de Piura para determinar la relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral. Llegó a la conclusión que existe una relacionalidad baja entre las variables de estudio.

Con respecto a la Fundamentación científica se tiene a la primera variable: clima organizacional, definida por García (2007) quien cita a Hall y señala que esta variable es un grupo de ciertas propiedades relacionados al ambiente de la entidad que son percibidas de manera directa o también de manera indirecta por los trabajadores, siendo estas propiedades la fuerza que tiene influencia en el actuar de los empleados.

Por otro lado, se llega a definir al clima de la organización como aquella inducción o motivación de los trabajadores, así como el tipo, la forma y la calidad de trabajo en equipo que existe en la entidad u organización, se suma, además la comunicación que existe en los distintos niveles de la organización, por último, el clima de la organización además comprende la calidad y el tipo de liderazgo que exista, en grupo esta serie de factores llegan a definir el clima de la organización y por tanto tiene repercusión en el desempeño. (Chiavenato, 2017).

Además. Koys y Decottis (1991) mencionan que el clima de la organización se llega a evaluar por algunos niveles, uno de ellos puede ser el nivel de tipo psicológico, así como el organizacional. El nivel psicológico es evaluado de manera personal e individual; sin embargo, el nivel organizacional se evalúa de modo institucional. Los dos niveles refieren los orígenes de lo que perciben el personal acorde a sus propias vivencias dentro de la entidad.

Se presenta el Modelo de Schneider y Hall

Según, Schneider y Hall (1982), quien fue citado por Goncalves (2005) hace mención que en este modelo intervienen algunos factores organizacionales que influyen en el comportamiento de los integrantes

Este modelo precisa el actuar que tienen los integrantes de una entidad sin llegar a que éste sea el resultado de los componentes de la organización existentes. El análisis del clima de la organización llevará a revelar los componentes que tienen incidencia en el ambiente de la entidad y aquellas percepciones que coexisten en el interior de la empresa, además de las relaciones que existen en el interior de la organización.

Además, es importante hacer mención que al interior de una entidad o empresa se crea un ambiente o clima organizacional que impresiona a los integrantes en su actuar y esto conlleva a una retroalimentación con el propósito de que el ambiente mejore, como un ciclo.

Asimismo, el Modelo de Robbins sobre el Clima Organizacional

Goncalves (2005), hace mención que al interno de una empresa elementos internos y también externos que conforman el clima de una entidad.

El modelo de Robbins destaca que lo que perciben los trabajadores acerca de aquellos elementos internos y externos no necesariamente son el resultado del comportamiento del personal, sino que considera que dependen de las actividades que realizan, las relaciones que existen, así como las interacciones y demás experiencias que cada integrante tenga en la entidad.

También, El Modelo de Heskett, Sasser & Schlesinger

Heskett, et al. (2003), señalan que todas las entidades o compañías deben centrarse en inspirar, ilusionar a otros trabajadores, los mismos que sugerirán nuevos productos y también servicios, sugieren algunas ideas que contribuyan a mejorar la prestación de los servicios, ayudan que los clientes se sientan muy contentos y satisfechos, conquistan buenos clientes, asimismo atraen por medio de sus

recomendaciones trabajadores nuevos, además brindan mayor producción e incrementan facturación, comparten conocimientos y van transmitiendo la cultura de la entidad.

Además, se presenta las dimensiones consideradas para el clima organizacional:

Se tiene a la motivación. – definida por Alles (2017) como una particularidad que es manifestada por la persona por los incentivos de manera personal, se le denomina impulso que posee el individuo para poder realizar algo, esperando cumplir alguna actividad, siendo esto un estímulo o incentivo de tipo material o algo personal o familiar.

Se considera a la siguiente dimensión el trabajo en equipo. - que según Naumov (2018) es la capacidad que poseen los individuos para llegar a interactuar en la razón de ser de la empresa, así como en el logro de sus objetivos a nivel funcional, institucional y personal sin llegar a trasgredir con los intereses que tiene la entidad ni de los demás colaboradores de la empresa.

A continuación, se tiene la comunicación. – definida por Gullo y Nardulli (2018) como la reciprocidad de conocimientos, que están asociados a la información, se piensa que hay una mejor comunicación siempre que quien da inicio de la comunicación posee conocimiento, domina el tema además es idóneo de juntar a los participantes en la conversa, a pesar de que haya alejamiento de parte de algún participante cuando se perciba que no hay conocimiento del tema, lo que conlleva a comunicarse.

Por último, se tiene al liderazgo definido por Napolitano (2018) como aquella habilidad que posee un individuo para poder tomar decisiones que contribuyan a una solución cumpliendo las normas de un ético comportamiento, en general se asocia a la habilidad para que tomen decisiones de tipo directivo y así se logre los objetivos a nivel personal, grupal o de la entidad.

Como segunda variable se tiene al desempeño laboral, definida por Robbins et. al. (2013) quienes lo definen como aquel proceso que determina el éxito de la entidad, puede ser una persona o un proceso, para lograr las actividades y los objetivos de la institución. Generalmente a nivel de la organización el medir el desempeño del personal otorga una evaluación para conocer si se está cumpliendo con las estratégicas metas a nivel de trabajador.

Además, según Werther y Davis (2000) para llegar a valorar a los trabajadores se procede a realizar constantes mediciones. Como resultado, el jefe o directivo otorga a su trabajador la retroalimentación necesaria sobre su desempeño y logra identificar los factores a mejorar.

Entre las Dimensiones que se ha considerado del desempeño laboral se tiene:

La Eficacia, que es definida por Naumov (2018) como la capacidad que posee el individuo en realizar sus funciones llegando a cumplir lo establecido, se considera que hay una alta eficacia cuando existe experiencia por parte del trabajador, por lo tanto, llega a influir las condiciones en que labora y desarrollan sus funciones el personal de la empresa.

La eficiencia, definida por De la calle y Ortiz (2018) como aquella habilidad que poseen los individuos para lograr las metas que se les ha propuesto con calidad de tipo estándar, de manera general se asocia a la experiencia que se tiene y a las habilidades de cada persona, las mismas que permiten al individuo el uso de materias y recursos precisos para alcanzar los objetivos.

La iniciativa, considerada por Ribes, et al. (2018) como una parte del desempeño que realizan los trabajadores; y viene a ser la habilidad que tienen de manera constante al realizar sus labores, además de que es la adecuada a las reglas de la empresa, llegando a cumplir con la organización de manera rigurosa, a pesar de que esto se pueda es necesario que la entidad tenga definida las políticas y normas y sean ejecutadas de manera práctica en toda la entidad.

Finalmente se tiene las competencias, definida por Hatum y Marchiori (2020) como las habilidades que tiene un trabajador para comunicarse, así como para desenvolverse en sus labores, en el marco de un ético actuar, las competencias son actos que realizan como parte de la personalidad del individuo, a pesar de que en muchos casos se va trabajándola, desarrollándola y mejorándola.

Como Justificación del trabajo de investigación se presenta a continuación:

Justificación científica. – la realización de esta tesis tiene como intención contribuir conocimientos acerca de cómo la variable de estudio el clima organizacional se relaciona con la variable desempeño laboral, asimismo, busca brindar resultados que llevan a determinar si se requiere o no un mejor funcionamiento en la compañía, debido a que al proporcionar información autentica ayudará a la empresa.

Justificación de tipo práctica. – esta tesis se orienta a llegar a evaluar cada una de las dimensiones del clima organizacional que se relaciona con el desempeño laboral, con el propósito de brindar oportunas recomendaciones a la compañía y así los directivos puedan tomar decisiones adecuadas que conlleven a incrementar el valor para el personal y al mismo tiempo los ingresos para la empresa

Justificación de tipo metodológica. – la realización de este trabajo de tesis aplica algunas técnicas que permiten analizar el clima organizacional obteniéndose de esta forma resultados que tendrán que ser considerados por la compañía, del mismo modo sobre el desempeño laboral.

Igualmente, la indagación ofrecida por el dueño de la Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., es de gran importancia puesto que permite hacer una comparación entre la información que se obtuvo con la de anteriores investigaciones.

Justificación social. - En primera instancia lo beneficiados directos de las acciones que se tomen luego de culminado el presente trabajo serán el personal de la empresa en estudio, porque es seguro que se les brindará mejores condiciones laborales.

Estos al sentirse satisfechos seguro que desarrollarán sus labores con más compromiso y gusto beneficiando a la empresa.

Se presenta como problema de investigación la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca?

En relación a la conceptualización y operacionalización de las variables, se tiene la definición de tipo conceptual del Clima organizacional; que según por Brow y Moberg (1990), señalan que esta variable envuelve a particularidades implícitas del entorno laboral a lo que se suma lo que perciben los trabajadores. Adicionalmente Hall (1996) señala que son las características que perciben de manera directa e indirecta por el personal de la entidad acerca del ambiente en la organización, pudiendo influenciar de modo positivo y negativo en su actuar. La definición Operacional, corresponde a los elementos que actúan en el ambiente de una organización y que son percibidas por los miembros de la misma, y esto puede llegar a influenciar en el comportamiento o actitudes de los colaboradores.

Con respecto a la definición conceptual de las dimensiones de la variable clima organizacional se tiene:

A la Motivación.- según Napolitano (2018) considera que la motivación suscita a que un individuo ejecute acciones determinadas, a través de incentivos de tipo psicológico, esto es que está direccionado a través de una motivación para alcanzar un logro u objetivo.

El Trabajo en equipo. – según López et al. (2019) señalan que cuando se realiza el trabajo en equipo en un centro de labores, esto va contribuir a conseguir las metas de la organización, asimismo ayuda al desempeño de su trabajo, asimismo al clima de la empresa, debido que ayuda al trabajo en conjunto y el personal se mantiene mas unido e intercambian conocimientos, ayudándose mutuamente al momento de realizar sus tareas.

La Comunicación. – según Marcó, et al. (2016) menciona que esta dimensión debe buscar ayudar a la razón que lo motiva, por lo que es necesario que los individuos lleguen a intercambiar ideas, tengan conocimiento o sepan bien del tema que se trata, caso contrario la comunicación no podrá ser efectiva lo cual perjudicará a la empresa.

En cuanto a la definición conceptual de la segunda variable desempeño laboral, se tiene a Stoner (1996) quien precisa que es la manera de como los trabajadores realizan sus funciones de modo eficaz para lograr los objetivos planificados. Asimismo, Berrocal (1994) señala que esta variable el grado en la que el personal contribuye al a lograr los estándares pedidos de acuerdo al puesto en la que desempeñan sus funciones.

Además, se define Operacional, el D.L. como el nivel en que los trabajadores ejercen sus labores y contribuyen al desarrollo de la entidad

Asimismo, la definición conceptual de las dimensiones, se tiene:

Eficiencia. – según Herrero et al. (2018) la eficiencia es el uso correcto de los recursos fijados para hacer una labor, se menciona que un individuo o un equipo de trabajo se convierte en mas eficiente cada vez que se logra ejecutar la meta determinada en un tiempo proyectado teniendo cuidado em el uso de manera responsable en los materiales designados para el fin establecido.

Eficacia. – según Ribes, et al. (2018) señala que las entidades actuales buscan constantemente la medición y el control de la eficacia en su personal, en tanto, no proporcionan las condiciones óptimas; teniendo presente que no solamente se alcanza con un buen MOF, sino que además de un adecuado clima en la organización, en la que los colaboradores se desarrollen con tranquilidad, direccionando esfuerzos para lograr las metas establecidas en la institución.

Iniciativa.- según Louffat y Jauregui (2019) es una particularidad que posee el individuo, además posee gran autoridad en la organización, esto se debe a que las

condiciones del trabajo son importantes para conservar una iniciativa congénita en el trabajador, además contribuye a aumentar o disminuir el compromiso de su personal; en forma general, esta asociado a un nivel alto de una gestión adecuada en el control de clima de la organización.

En cuanto a la matriz de Operacionalización de las variables, se tiene como variable 1: Clima organizacional y variable 2: Desempeño laboral

Se ha planteado como hipótesis alternativa, H1: La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es muy significativa en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca; y como hipótesis Nula; H0: La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral no es muy significativa en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.

Se ha planteado como objetivo general:

Establecer cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.

Como objetivos específicos:

Determinar el nivel del clima organizacional del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.

Analizar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.

Examinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.

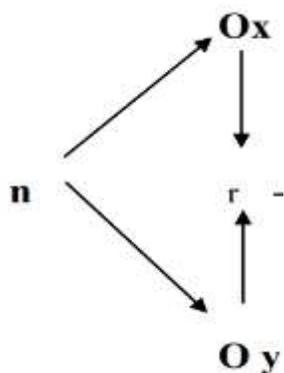
Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca

## Metodología

### Tipo y Diseño de Investigación

Con respecto al tipo de estudio se manifiesta que conforma al problema esbozado y a los objetivos expresados, fue no experimental, esto se debe a que se observó y refirió el comportamiento de cada una de las variables sin llegar a influir en ellas.

Con respecto al diseño que se ha utilizado en esta tesis fue descriptivo, además de correlacional, debido que llegó a establecer la dependencia de las variables; con un corte transaccional debido que se recogieron en un momento único, sin modificar en las condiciones que existen.



### DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Clima organizacional)

Oy = Variable 2 (Desempeño Laboral)

r = Relación entre las dos variables

### Población – Muestra:

Como población de estudio se tuvo a 16 trabajadores del personal del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca

La muestra de esta tesis fue de 16 trabajadores, tomando el criterio que la muestra es particular de la población.

Técnicas e instrumentos de investigación:

Como técnica de investigación para la tesis se utilizó una encuesta, la misma que fue estructurada para recopilar información de los elementos que se estudian.

Como instrumento se utilizó un cuestionario de interrogantes, formalmente organizado cuyas preguntas sirvieron para recoger información de las variables estudiadas.

El instrumento fue validado por tres juicios de expertos, además se realizó la aplicación del Alfa e Cronbach, obteniéndose un valor de 0,718 para el clima organizacional y 0,719 para el desempeño laboral.

Procesamiento y análisis de la información

La información recolectada fue procesada por el paquete estadístico SPSS versión 25. Lo que resultó de este proceso fue tabulado, analizado e interpretado por medio de tablas y figuras de tipo estadístico formalmente estructurado, además se necesitó apoyarse por el programa Excel, para poder tener una buena presentación.

La presentación de las tablas y figuras accedieron a formular las conclusiones y proponer las adecuadas recomendaciones.

Para poder determinar la existencia de una relación o no, entre las variables estudiadas se tuvo que aplicar el estadístico Chi cuadrado.

## Resultados

### Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel del CL.O. del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

<b>NIVEL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
<b>N. MALO</b>	3	18,8	18,8
<b>N. REGULAR</b>	16	81,2	100,0
<b>N. BUENO</b>	0	0	100,0
<b>Total</b>	16	100,0	

### INTERPRETACIÓN

Acorde a la tabla 1, el 81.2% del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022, opinaron que el clima organizacional es de nivel regular, el 18.8% opinaron que tiene nivel malo; y ninguno opinó que es de nivel bueno.

Tabla 2

Nivel del D.L. del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

<b>NIVEL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>N. BAJO</b>	1	6,3	6,3
<b>N. MEDIO</b>	15	93,7	100,0
<b>N. ALTO</b>	0	0	100,0
<b>Total</b>	16	100,0	

#### INTERPRETACIÓN

Acorde a la tabla 2, el 93.7% del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022, opinaron que el desempeño laboral es de nivel medio, el 6.3% opinaron que tiene nivel bajo; y ninguno opinó que es de nivel alto.

## Contratación de hipótesis

Tabla 3

Establecimiento de la relación entre el CL. O. y el D.L. en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022

<b>Pruebas de chi-cuadrado.</b>			
	Valr	df	Significación asint (bilatl)
Chi-cuadrad de P.	89,333 <sup>a</sup>	90	,500
Rzón de veros	55,085	90	,999
Asociac lin por lin	3,499	1	,061
# de cas vál	16		

a. 110 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

### Interpretación:

Acorde a la tabla 3, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.500 > 0.05$ ); lo que quiere decir: se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Consecuentemente, el clima organizacional no tiene relación significativa con desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

Tabla 4

Correlación de las variables el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

<b>Correlaciones</b>			
<b>ESTADISTICO</b>		<b>Clima organizacional</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Tau_b de Kend.	<b>Clima organizacional</b>	Coefici de correlac	1,000
		Sig. (bil)	,372
		N	16
	<b>Desempeño lab</b>	Coefici de correlac	,372
		Sig. (bil)	,055
		N	16

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

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 4, el coeficiente de correlación es 0.372, es decir que entre las variables clima organizacional y desempeño laboral la correlación es positiva baja. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.055 > 0.05$ ); lo que significa que el clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

Tabla 5

Conocimiento de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022

**Pruebas de chi-cuadrado.**

	Valr	df	Significación asint (bilatl)
Chi-cuadrad de P.	62,667 <sup>a</sup>	54	,196
Rzón de veros	45,721	54	,781
Asociac lin por lin	1,747	1	,186
N de casos válidos	16		

a. 70 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 5, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.196 > 0.05$ ); lo que quiere decir: la motivación no tiene relación significativa con desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

Tabla 6

Correlación de la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

<b>Correlaciones</b>			
<b>ESTADISTICO</b>		<b>Motivación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
	Coefici de correlac	1,000	,367
	<b>Motivación</b>	Sig. (bil)	,064
Tau_b de Kend.	N	16	16
	Coefici de correlac	,367	1,000
	<b>Desempeño lab</b>	Sig. (bil)	,064
	N	16	16

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

Interpretación:

Acorde a la tabla 6, el coeficiente de correlación es 0.367, es decir que entre la motivación y el desempeño laboral la correlación es positiva baja. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.064 > 0.05$ ); lo que significa que la motivación no se relaciona con el desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

Tabla 7

Conocimiento de la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022

**Pruebas de chi-cuadrado.**

	Valr	df	Significación asint (bilatl)
Chi-cuadrad de P.	31,556 <sup>a</sup>	36	,680
Rzón de veros	33,445	36	,591
Asociac lin por lin	2,796	1	,094
N de casos válidos	16		

a. 50 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 7, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.680 > 0.05$ ); lo que quiere decir: el trabajo en equipo no tiene relación significativa con desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

Tabla 8

Correlación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

<b>Correlaciones</b>			
<b>ESTADISTICO</b>		<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Desempeño laboral</b>
	<b>Trabajo en equipo</b>	Coefici de correlac 1,000	,380
		Sig. (bil) .	,061
Tau_b de Kend.		N 16	16
	<b>Desempeño lab</b>	Coefici de correlac ,380	1,000
		Sig. (bil) ,061	.
		N 16	16

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

Interpretación:

Acorde a la tabla 8, el coeficiente de correlación es 0.380, es decir que entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral la correlación es positiva baja. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.061 > 0.05$ ); lo que significa que el trabajo en equipo no se relaciona con el desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

Tabla 9

Establecimiento de la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022

**Pruebas de chi-cuadrado.**

	Valr	df	Significación asint (bilatl)
Chi-cuadrad de P.	55,111 <sup>a</sup>	54	,432
Rzón de veros	39,129	54	,936
Asociac lin por lin	3,692	1	,055
N de casos válidos	16		

a. 70 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 9, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.432 > 0.05$ ); lo que quiere decir: la comunicación no tiene relación significativa con desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

Tabla 10

Correlación de la comunicación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

		<b>Correlaciones</b>		
<b>ESTADISTICO</b>			<b>Comunicación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Tau_b de Kend.	<b>Comunicac.</b>	Coefici de correlac	1,000	,387
		Sig. (bil)	.	,054
	<b>Desempeño lab.</b>	N	16	16
		Coefici de correlac	,387	1,000
		Sig. (bil)	,054	.
		N	16	16

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

**Interpretación:**

Acorde a la tabla 10, el coeficiente de correlación es 0.387, es decir que entre la comunicación y el desempeño laboral la correlación es positiva baja. Así mismo, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.054 > 0.05$ ); lo que significa que la comunicación no se relaciona con el desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

## Análisis y discusión

Análisis y discusión del objetivo general. Establecer cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo

Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.

Según la tabla 3, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.500 > 0.05$ ); lo que quiere decir que el clima de la organización no tiene relación significativa con desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022. Estos resultados coinciden con los de Quinde (2021) quien afirmó que no se encuentra relación entre las variables estudiadas (clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud de Catacaos.; por otro lado difieren con los de Ayala (2022) quien mencionó en cuanto a las dimensiones del clima de la entidad las condiciones físicas no son las más adecuadas por la falta de equipamiento lo que impide que haya un mejor desempeño por parte del personal.; al igual que Guamán y Jiménez (2021) quien registró como resultado que el clima del municipio tiene incidencia directa en el desempeño que realizan el personal de tesorería de la institución; asimismo López (2021) que concluyó en su estudio sobre el clima en una organización y el desempeño de su personal en una universidad de Guayaquil, afirmó que hay relación entre las variables que fueron estudiadas en la tesis. Estos resultados se fundamentan con Chiavenato (2017) que lo define como aquella inducción o motivación de los trabajadores, así como el tipo, la forma y la calidad de trabajo en equipo que existe en la entidad u organización, se suma, además la comunicación que existe en los distintos niveles de la organización, por último, el clima de la organización además comprende la calidad y el tipo de liderazgo que exista, en grupo esta serie de factores llegan a definir el clima de la organización y por tanto tiene repercusión en el desempeño. Por otro lado, se tiene que Robbins et. al. (2013) quienes definen al desempeño laboral como aquel proceso que determina el éxito de la entidad, puede ser una persona o un

proceso, para lograr las actividades y los objetivos de la institución. Generalmente a nivel de la organización el medir el desempeño del personal otorga una evaluación para conocer si se está cumpliendo con las estratégicas metas a nivel de trabajador.

Análisis y discusión del objetivo específico 1: Determinar el nivel del clima organizacional del personal administrativo Minería Transporte y Construcción

Bartolito E.I.R.L., Juliaca.

Según la tabla 1, el 81.2% del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022, opinaron que el clima organizacional es de nivel regular, el 18.8% opinaron que tiene nivel malo; y ninguno opinó que es de nivel bueno. Resultados que difieren con los de Gonzales (2019), quien denotó que el clima de la entidad financiera se encuentra en un nivel bueno, al igual que sus dimensiones trabajadas según Litwin y Stringer; asimismo se tiene según Quinde (2021), quien concluye que el clima de la organización donde se realizó el estudio se presenta por optimizar en un 73.6%. estos resultados se fundamentan con Hall (1996), que señala que esta variable es un grupo de ciertas propiedades relacionados al ambiente de la entidad que son percibidas de manera directa o también de manera indirecta por los trabajadores, siendo estas propiedades la fuerza que tiene influencia en el actuar de los empleados; además, Koys y Decottis (1991), mencionan que el clima de la organización se llega a evaluar por algunos niveles, uno de ellos puede ser el nivel de tipo psicológico, así como el organizacional. El nivel psicológico es evaluado de manera personal e individual; sin embargo, el nivel organizacional se evalúa de modo institucional. Los dos niveles refieren los orígenes de lo que perciben el personal acorde a sus propias vivencias dentro de la entidad.

Análisis y discusión del objetivo específico 2: Analizar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito

E.I.R.L., Juliaca.

Según la tabla 2, el 93.7% del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022, opinaron que el desempeño de su personal es de nivel medio, el 6.3% opinaron que tiene nivel bajo; y ninguno opinó que es de nivel alto. Estos resultados no coincidieron con los de Cajilima (2021) quien concluyó que el desempeño laboral presenta niveles altos de 3.477, la dimensión cumplimiento de tareas, tiene un nivel alto de 3.478, y la dimensión desempeño contextual alcanza un nivel alto de 3.476. estos resultados se fundamentan con Werther y Davis (2000) define al D.L. para llegar a valuar a los trabajadores se procede a realizar constantes mediciones. Como resultado, el jefe o directivo otorga a su trabajador la retroalimentación necesaria sobre su desempeño y logra identificar los factores a mejorar; asimismo, Stoner (1996), precisa que es la manera de como los trabajadores realizan sus funciones de modo eficaz para lograr los objetivos planificados

Análisis y discusión del objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.

Según la tabla 5, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.196 > 0.05$ ); lo que quiere decir: la motivación no presenta dependencia significativa con desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022. Estas resultas no tienen coincidencia con los de Sánchez (2020) en su tesis sobre motivación y desempeño laboral en una empresa de Trujillo, llegando a la conclusión que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño de sus colaboradores. Estos resultados se fundamentan con Napolitano (2018) quien considera que la motivación suscita a que un individuo ejecute acciones determinadas, a través de incentivos de tipo psicológico, esto es que está direccionado a través de una motivación para alcanzar un logro u objetivo.

Análisis y discusión del objetivo específico 4: Examinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.

Según la tabla 7, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.680 > 0.05$ ); lo que quiere decir: el trabajo en equipo no presenta dependencia significativa con desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022. Estos resultados no coincidieron con los de Musayón (2020) quien en su tesis estableció que hay una relación entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral de los empleados del área de Cobranzas de la empresa Grupo 3C S.A.C., 2018, con un índice de correlación R de Pearson de 0,673, con un nivel de significatividad  $p=0,000$ , lo que significa que hay una reciprocidad positiva entre las variables, es decir existe correspondencia significativa entre la variable Trabajo en equipo y la variable Desempeño laboral. Estas resultas se fundamentan con López et al (2019) señalan que cuando se realiza el trabajo en equipo en un centro de labores, esto va contribuir a conseguir las metas de la organización, asimismo ayuda al desempeño de su trabajo, asimismo al clima de la empresa, debido que ayuda al trabajo en conjunto y el personal se mantiene más unido e intercambian conocimientos, ayudándose mutuamente al momento de realizar sus tareas.

Análisis y discusión del objetivo específico 5: Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca

Según la tabla 9, el nivel de significación es mayor al 0.05 ( $0.432 > 0.05$ ); lo que quiere decir: la comunicación no tiene relación significativa con desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022. Los resultados encontrados no tienen coincidencia con los de Maza (2019) quien estudió la comunicación interna y el desempeño de los trabajadores de la UGEL 04 de Lima, llegando a concluir que hay una correspondencia positiva, la

mima que es considerable y de significancia entre las variables de estudio, por lo que se deduce que, si en la institución existe una buena comunicación interna, el desempeño de sus trabajadores mejorará significativamente. Estos resultados se fundamentan con Marcó et al. (2016) menciona que esta dimensión debe buscar ayudar a la razón que lo motiva, por lo que es necesario que los individuos lleguen a intercambiar ideas, tengan conocimiento o sepan bien del tema que se trata, caso contrario la comunicación no podrá ser efectiva lo cual perjudicará a la empresa.

## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

- Primero. - El clima de la organización no presenta relación significativa con desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022
- Segundo. - El 81.2% del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022, opinaron que el clima de la organización es de nivel regular
- Tercero. - El 93.7% del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022, opinaron que su desempeño en la empresa es de nivel medio
- Cuarto. - La motivación no presentan relación de significancia con el desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.
- Quinto. - El trabajo en equipo no presenta relación de significancia con el desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022
- Sexto. - La comunicación no presenta relación de significancia con el desempeño laboral, del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.

## Recomendaciones

- Primero. - A los directivos de la Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, se recomienda diseñar estrategias que propicien un buen clima de la empresa y conlleven a un mejor desempeño del personal.
- Segundo. - Se recomienda fortalecer el clima de la organización para que existan buenas relaciones entre el personal y un buen ambiente en la empresa
- Tercero. - Los jefes de la empresa deben seguir evaluando el desempeño de los colaboradores de manera que se llegue a la totalidad de su buen desempeño.
- Cuarto. - Los directivos deben implementar estrategias motivaciones en bien de los trabajadores para que el desempeño sea mucho más efectivo.
- Quinto. - Promover el trabajo en equipo en el personal de la Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, de manera que conlleve a un mejor desempeño laboral.
- Sexto. - Implementar canales de comunicación asertivos y efectivos que ayude a que los trabajadores desarrollen bien sus labores y exista un ambiente armonioso.

## Referencias bibliográficas

Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional*. Granica

Altez, E. y Arias, L. (2019) *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú. Recuperado de: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS\\_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Araujo, L. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes - Región Junín - período 2018*. Centro de Altos Estudios Nacionales. (tesis de maestría) Perú. recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1846665/1/TESIS%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20-%20LUIS%20DONATO%20ARAUJO%20REYES.pdf>

Ayala, K. (2022) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gad de Guano*. (Tesis de licenciatura). Universidad nacional de Chimborazo. Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8601/1/7.-TESIS%20Keila%20Geomara%20Ayala%20Paguay-ING-COM.pdf>

Berrocal, P. (1994). *Talento humano*. México: McGraw Hill Education.

Brow W. y Moberg D (1990). *Teoría de la organización y la Administración: Enfoque integral*. México: Editorial Limusa.

Cajilima, D. (2021) *Desempeño laboral en el Comité Pro Centro de Rehabilitación para Enfermos Mentales Piura Tumbes - CREMPT, año 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Piura. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3181>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* Décima edición. McGraw-Hill.

- De la Calle, C., y Ortíz, M. (2018). *Fundamentos de recursos humanos*. Tercera edición. Pearson Educación
- Estela, C. (2021) *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de analistas de operaciones de un banco en cercado de Lima 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d4293e68-a672-4267-9997-cbaa23f02c92/content>
- García, G. (2007). *Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo*.
- Goncalves, A. (2005). *Dimensiones del clima organizacional*. Recuperado de <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.
- Gonzales, O. (2019) *Análisis del clima organizacional en la agencia Piura de Crediscotia, Piura, Perú, 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/2018>
- Guamán, M. y Jiménez, N. (2021) *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>
- Gullo, J., y Nardulli, J. (2018). *Gestión organizacional*. Maipue.
- Gutiérrez, K. (2019) *El clima organizacional y el rendimiento laboral en depósito San Antonio S.A.C. sucursal Tumbes – año 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Sede Piura. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41790/Gutierrez\\_LK\\_Lpdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41790/Gutierrez_LK_Lpdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall Hispanoamericana
- Hatum, A., y Marchiori, E. (2020). *Gestión de personas en organizaciones innovadoras: manual de teoría y práctica profesional*. Granica
- Herrero, A., Perello, M., Ribes, G. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia

- Heskett, L, Earl, Jr., y Leonard. S. (2003). *The Value Profit Chain Harvard Business School Teaching Note* 686-120
- Juárez, T. y Esteves, O. (2020) *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Publicas*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2427/FCAD-JUA-EST-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koys, D. y Decottis, T. (1991). *Inductive measures of psychological climate*. Human Relations, 44(3), 265-285
- López, A. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- López, L., Rubio, G., y Uribe, M. (2019). *Responsabilidad social interna: una perspectiva del talento humano*. Universidad de Tolima.
- Louffat, E., y Jáuregui, K. (2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson.
- Marcó, F., Loguzzo, H., y Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones* Segunda ediciones. Granica.
- Mendoza, J. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de las Américas. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, D. y González, D. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31523>

- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: el caso de Procter y Gamble*. Babelcube.
- Naumov, S. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Patria.
- Palti, A. (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peralta, P. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima – Perú*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Piura. Recuperado de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4347>
- Quinde, Y. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores del establecimiento de salud I-4 Catacaos Piura; 2019 – 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Piura. Recuperado de <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2792>
- Ribes, G., Perelló, R., y Herrero, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Universidad Politécnica de Valencia.
- Robbins, S., Stephen, P. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educación, México
- Rufino, J. (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en el Centro de Salud Mental Comunitario San Gerardo de Tambogrande, en el escenario covid-19*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3639/FCAD-RUF-JIM-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, N. (2021) *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)

- Santamaria, J. (2020) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, 2020.* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Stoner, J. W. (1996). *Administración de Empresas Públicas*. México: McGraw Hill Education
- Sumba, R. Morena, P. y Villafuerte, N. (2022) *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. Revista científica Dominio de las . Ciencias., ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 1. Febrero Especial, 2022, pp. 234-261. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569> Recuperado de: <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360.pdf>
- Toapanta, V., Gómez, R. y Vera, R. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador. Revista Conrado, S1 Recuperado de: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535/1519>
- Werther, W., y Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Quinta edición. México D.F.: McGraw Hill.
- Zapata, A. (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la posta médica de la urb. San José - Piura, 2016.* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Piura. Recuperado de: <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1216>

Anexos

**Matriz de operacionalización de las variables**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Clima organizacional	Brow y Moberg (1990), manifiestan que el clima organizacional involucra características implícitas del ambiente laboral y la percepción de sus colaboradores.	Corresponde a las variables que intervienen en el ambiente de una organización y que son percibidas por los miembros de la misma, y esto puede llegar a influenciar en el comportamiento o actitudes de los colaboradores	Motivación	Reconocimiento	1	Escala de Likert
				Incentivos	2	
				Recompensas	3	
			Trabajo en equipo	Cooperación	4	
				Compañerismo	5	
				Apoyo mutuo	6	
			Comunicación	Información	7	
				Oportuna	8	
				Formal	9	
Desempeño laboral	Stoner (1996), afirma que el desempeño laboral es la forma en la que los miembros de una organización desarrollan sus actividades con eficacia para poder alcanzar objetivos planeados.	El desempeño laboral el nivel en que los trabajadores ejercen sus labores y contribuyen al desarrollo de la entidad	Eficiencia	Recursos	10	
				Capacidad de logro	11	
				Logro obtenido	12	
			Eficacia	Meta	13	
				Experiencia	14	
				Resultados	15	
			Iniciativa	Proactividad	16	
				Autonomía	17	
				Planificación	18	

**Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca?	Variable 1 Clima organizacional	<b>Objetivo general</b> Establecer cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.	H1: La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es muy significativa en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.	<p align="center"><b>Tipo y diseño de investigación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>TIPO</u> No experimental, cuantitativo.</li> <li><u>DISEÑO</u> Descriptivo, correlacional, transversal.</li> </ol> <p align="center"><b>Población y muestra</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>POBLACIÓN</u> 16 trabajadores</li> <li><u>MUESTRA</u> 16 trabajadores</li> </ol> <p align="center"><b>Técnica e instrumentos de investigación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>TECNICA</u> Encuesta</li> <li><u>INSTRUMENTO</u> Cuestionario</li> </ol>
	Variable 2 Desempeño laboral	<b>Objetivos específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar el nivel del clima organizacional del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca</li> <li>- Analizar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.</li> <li>- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.</li> <li>- Examinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca</li> <li>- Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca</li> </ul>	H0: La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral no es muy significativa en el personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca.	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo Minería Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al clima organizacional y Desempeño Laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

**Escala de valoración:**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Le otorgan algún tipo de reconocimiento por realizar de manera efectiva su trabajo?					
2	¿Recibe algún incentivo que le motive a realizar cada día mejor su trabajo?					
3	¿La remuneración que recibe compensa el trabajo realizado en la empresa donde labora?					
4	¿Existe un ambiente de cooperación entre los trabajadores de la empresa donde labora?					
5	¿Existe compañerismo y buen trato entre todos los colaboradores de la empresa?					
6	¿Los trabajadores se muestran siempre dispuestos apoyar cuando se requiere de su persona, en beneficio de la empresa?					
7	¿Se le brinda la información necesaria para que realice bien sus funciones?					
8	¿La información que recibe en su trabajo es oportuna y precisa cuando se requiere?					

<b>9</b>	¿Se hace uso de los canales formales de comunicación dentro de la empresa?					
<b>10</b>	¿El personal hace buen uso de los recursos para alcanzar los objetivos de la empresa?					
<b>11</b>	¿Considero que mi desempeño cumple con los objetivos trazados por la institución?					
<b>12</b>	¿Los logros obtenidos me han permitido asumir nuevas responsabilidades?					
<b>13</b>	¿La empresa me proporciona los elementos necesarios para cumplir las metas?					
<b>14</b>	¿Mi experiencia me permite aportar ideas relevantes?					
<b>15</b>	¿Logro terminar las tareas que se me asigna?					
<b>16</b>	¿Me anticipo a los problemas y propongo estrategias para evitarlos?					
<b>17</b>	¿Ante un problema: ¿Tomo decisiones por cuenta propia para resolverlos eficientemente?					
<b>18</b>	¿Planifico mi tiempo para ejecutar las tareas asignadas por iniciativa propia?					

**Ficha de evaluación de juicio de expertos**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 15.11.2022

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Clima organizacional y desempeño laboral**

Autor del instrumento: LLOCLA SANJINEZ, TOMASA ELIZABETH

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo, Minería, Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II. Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>19</b>
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>190</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>190</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---

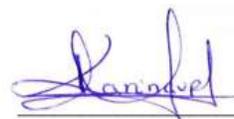
**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{190} \div \boxed{190} = \boxed{0.95}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Valdiviezo Pérez Karina T.**

**Magister**

**02874217**

**Ficha de evaluación de juicio de expertos**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: JESSICA FABIOLA LUIS MENACHO

Fecha: 17.11.2022

Especialidad: CONTABILIDAD

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Clima organizacional y desempeño laboral**

Autor del instrumento: LLOCLLA SANJINEZ, TOMASA ELIZABETH

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo, Minería, Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II. Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>18</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>18</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>18</b>	

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>180</b>	
<b>Sumatoria Total</b>					<b>180</b>	

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Jessica Fabiola Luis Menacho.**

**Magister**

**Ficha de evaluación de juicio de expertos**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. Información General:**

Nombre y apellidos del validador: YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE

Fecha: 18 .12.2022

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Clima organizacional y desempeño laboral**

Autor del instrumento: LLOCLLA SANJINEZ, TOMASA ELIZABETH

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo, Minería, Transporte y Construcción Bartolito E.I.R.L., Juliaca, 2022.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II. Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					<b>20</b>
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?					<b>20</b>
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					<b>20</b>
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					<b>20</b>
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					<b>20</b>
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					<b>20</b>
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>20</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>20</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>20</b>

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					<b>20</b>
<b>Sumatoria parcial</b>						<b>200</b>
<b>Sumatoria Total</b>						<b>200</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

Sin sugerencias

---



---



---



---



---

**III. Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{200} = \boxed{1}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Mg. Yesenia Margot Avila Alcalde**  
**Maestro en Administración de Negocios MBA**  
**DNI. 32974960**