

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



**Clima organizacional y desempeño laboral de los**  
**trabajadores de la empresa xtrema seguridad industrial**  
**EIRL, Cajamarca 2022**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora**

**Álvarez Domínguez, Marisol**

**Asesor**

**Santos Díaz, Pablo Arnulfo**

**Código ORCID 0000 0002 8606 3146**

**CAJAMARCA – PERÚ**

**2023**

**PALABRAS CLAVE:**

**Tema**

<b>Tema</b>	Clima organizacional y desempeño laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

**Keybord**

<b>Topic</b>	Organizational climate and job performance
<b>Specialty</b>	Management

**Línea de investigación**

<b>Área</b>	Organizational climate and job performance
<b>Sub área</b>	Management
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management
<b>Línea de investigación</b>	Talento Humano

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022” del (a) estudiante: **Marisol Álvarez Domínguez**, identificado(a) con Código N° 2814100009, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 4 de Julio de 2022

  
 UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
Dr. CARLOS URBINA SANJINES  
VICERRECTOR



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

Organizational climate and work performance of the workers of the company xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022

## **RESUMEN**

El propósito de la presente investigación fue describir la relación entre la el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa XTREMA SEGURIDAD INDUSTRIAL EIRL, CAJAMARCA 2022. El tipo de investigación propuesto ha sido descriptivo y correlacional, con diseño no experimental esto debido a que no se manipularán la variable clima organizacional ni desempeño laboral, de corte transversal con enfoque cuantitativo. La población fueron los 20 colaboradores, así también al ser una población pequeña, la muestra estuvo compuesta por los mismos 20 colaboradores, siendo así una muestra poblacional. Como técnica se utilizó a la encuesta y como instrumento, al cuestionario. Se obtuvo como resultados niveles medio-altos de clima organizacional, así como de desempeño laboral, así también se encontró que existe una relación entre ambas variables, mostrando un coeficiente de correlación de Pearson de 0.709.

## **ABSTRACT:**

The purpose of this research was to describe the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of the company Xtrema Seguridad Industrial Eirl, Cajamarca 2022. The type of research proposed has been descriptive and correlational, with a non-experimental design, due to the fact that the variable organizational climate or job performance, cross-sectional with a quantitative approach, will not be manipulated. The population was the 20 collaborators, as well as being a small population, the sample was composed of the same 20 collaborators, thus being a population sample. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. Medium-high levels of organizational climate, as well as job performance, were obtained as results. It was also found that there is a relationship between both variables, showing a Pearson correlation coefficient of 0.709.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	iv
<b>ABSTRACT:</b> .....	v
<b>1. Antecedentes y fundamentación científica</b> .....	1
<b>Antecedentes</b> .....	1
<b>Fundamentación científica</b> .....	5
<b>Clima Organizacional</b> .....	5
<b>Justificación de la investigación</b> .....	10
<b>Problema</b> .....	11
<b>Conceptuación y operacionalización de variables</b> .....	11
<b>Variables:</b> .....	11
<b>Conceptuación:</b> .....	11
<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES</b> .....	13
<b>Hipótesis</b> .....	22
<b>Objetivos</b> .....	22
<b>Objetivo general:</b> .....	22
<b>Objetivos específicos:</b> .....	22
<b>METODOLOGÍA</b> .....	23
<b>Tipo y diseño de la investigación</b> .....	23
<b>Población y muestra:</b> .....	24
<b>Procesamiento y análisis de la información</b> .....	26
<b>RESULTADOS</b> .....	27
<b>Presentación de resultados.</b> .....	27
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b> .....	42
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	45
<b>Recomendaciones</b> .....	46
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	47
<b>2. Anexos y Apéndices</b> .....	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ecuación Fuerza de relación .....	25
Figura 2: Nivel de clima organizacional .....	27
Figura 3: Dimensión perspectiva psicológica .....	28
Figura 4: Dimensión perspectiva organizacional .....	29
Figura 5: Dimensión perspectiva integradora .....	30
Figura 6: Nivel de desempeño laboral .....	31
Figura 7: Dimensión Planeación .....	32

Figura 8: Dimensión Organización .....	33
Figura 9: Dimensión Dirección.....	34
Figura 10: Dimensión Control .....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	27
<b>Tabla 2</b> .....	28
<b>Tabla 3</b> .....	29
<b>Tabla 4</b> .....	30
<b>Tabla 5</b> .....	31
<b>Tabla 6</b> .....	32
<b>Tabla 7</b> .....	33

<b>Tabla 8</b> .....	34
<b>Tabla 9</b> .....	35
<b>Tabla 10</b> .....	36
<b>Tabla 11</b> .....	37
<b>Tabla 12</b> .....	38
<b>Tabla 13</b> .....	39
<b>Tabla 14</b> .....	40
<b>Tabla 15</b> .....	41

## **1. Antecedentes y fundamentación científica**

### **Antecedentes**

#### **Internacionales**

López (2021), en su investigación sobre clima y desempeño organizacional, estudió en la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, donde la investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, la indagación fue correlacional, de alcance descriptivo, diseño transversal, la muestra estuvo conformada por 51 personas a quienes se les aplicó las herramientas de investigación. El autor concluye en que el clima organizacional influye de manera directa y positiva en el desempeño, la comunicación, la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo de la misma manera influyen de manera directa y positiva en el desempeño.

Wilches (2018), en su indagación relacionada al clima organizacional y al desempeño, realizó su estudio en la empresa Minería Texas Colombia, la investigación tuvo como objetivo determinar cómo incide el clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de Minería Texas Colombia, con enfoques mixtos cuantitativos y cualitativos, alcance descriptivo, correlación de corte, muestra de 40 trabajadores. El autor concluye que en la empresa hay una percepción positiva en torno al clima organizacional destacándose elementos: ambiente de trabajo, solidaridad, trabajo en equipo y respeto, se debe trabajar en la planeación estratégica de la empresa, donde participen todas las áreas de la organización. Finalmente indica que las variables juegan una dinámica en espiral, ya que todas se relacionan en algún punto, se identificaron fortalezas y debilidades el buen ambiente de trabajo es común en la empresa.

#### **Nacionales**

Cerdan (2017), en su investigación sobre clima organizacional y desempeño

laboral, realizó su investigación en la empresa Alicorp - ATP Fideria Lima, con el propósito de determinar la relación que existe entre las variables de investigación, en este estudio el enfoque fue cuantitativo, la El grado fue descriptivo y correlacional, y el estudio fue de diseño aplicado, no empírico y transversal. Esta muestra incluye a 55 empleados de la empresa estudiada. El autor concluye verificando su hipótesis, es decir, se destaca la relación entre clima organizacional y desempeño laboral con valor calculado para  $p = 0.000$  y nivel de significancia  $r = 0.56$ , c significa que esta relación es positiva.

Torres y Chipana (2018), en su investigación relacionada al clima dentro de la organización y el desempeño de los trabajadores, realizaron su investigación en el centro de salud licenciados, Ayacucho, tuvieron como propósito determinar la relación entre estas dos variables, la investigación fue cuantitativa, de tipo aplicativo, diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. Los autores llegaron a conclusión de que no existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del centro de salud, muestra correlación negativa débil, rechaza la hipótesis propuesta y acepta nula. También se observa que los resultados de los investigadores muestran que el 78% de la muestra perciben un clima desfavorable, esto se contradice con el 88% de colaboradores que muestran niveles aceptables de desempeño laboral.

Rojas (2017), realizó su investigación basada en sus dos variables clima organizacional y desempeño laboral, realizada en el Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco, tuvo como propósito determinar la relación entre las variables antes mencionadas. La tesis fue de tipo descriptivo y correlacional, así también fue transversal, la población incluye 23 trabajadores. El autor concluye que el 83,5% de los empleados dice que todavía hay mejoras relacionadas con el clima en la organización, con el 9,1% de los empleados mostrando un nivel medio de efectividad. Finalmente se notó que efectivamente las dos variables están significativamente relacionadas.

Ccoriñaupa y Gavino (2018), en su tesis relacionada al clima organizacional y

desempeño laboral realizada en la empresa Dynamicall del área HFC administrativo, Lima, tuvo como propósito determinar en qué cuantía el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los asesores de la institución en estudio. Estudio de tipo correlacional y descriptivo, con diseño no experimental y transversal, muestra conformada por 61 asesores, teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión. Los autores concluyen que existe una relación positiva, sustentada en la prueba estadística Rho de Spearman, la cual obtuvo un valor de 0.531, con un valor de  $p < 0.05$ , aceptando así la hipótesis propuesta por el investigador.

Goicochea (2018), en su tesis relacionada al clima organizacional y desempeño laboral, realiza su investigación en el área de recursos humanos de un outsourcing internacional, tuvo como objetivo identificar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal de la unidad de talento humano, se utilizó método cuantitativo, no fue experimental, muestra de 61 colaboradores. El autor después de realizar el análisis de los resultados obtenidos manifiesta que existe un problema en el clima organizacional en el área, la cual influye en el desempeño de los trabajadores de dicha área, evidenciando la falta de motivación; así también se respalda en la sensación de que no existe la posibilidad de crecimiento profesional, así también se evidencia la falta de comunicación.

### **Locales**

Cubas (2019), en su tesis que tiene relación con el clima organizacional y el desempeño laboral, realizada en el Instituto Superior Tecnológico “04 de Junio de 1821” de la ciudad de Jaén, tuvo como fin determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el instituto en estudio, la investigación fue de carácter correlacional, de diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 21 docentes. El autor llegó a la conclusión de que el 14.3% de docentes se encuentran dentro de la condición excelente, el 42.9% en la condición bueno y el 36.1% en la condición regular. Así también los resultados muestran que el 14.3% se encuentra en el nivel excelente, el

61.9% en el nivel bueno y el 23.8% en el nivel regular. Finalmente, luego de analizar los resultados, se encontró que existe una relación significativa y positiva entre las dos variables observadas, lo cual está respaldado por el coeficiente de Pearson con un valor de 0.863.

Fabián (2018), en su tesis que tiene relación con el clima organizacional y el desempeño laboral, realizada en la Universidad Nacional de Cajamarca, tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de dicha casa de estudios. Se utilizaron métodos inductivo-inductivo, analítico-sintético, descriptivo y estadístico. La fuente de información es de 73 agentes administrativos. El autor llegó a concluir que el clima influye de manera directa en el desempeño según el análisis de los resultados estadísticos con un coeficiente de 0.54. Indica también que el clima organizacional es de tipo paternalista donde el 46% de personas encuestadas manifiesta estar de acuerdo con la estructura institucional, el desempeño laboral está en un nivel medio.

Romero y Segura (2019), en su tesis ejecutada en la Dirección regional de Agricultura Cajamarca, relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral, con el fin de determinar la relación entre las dos variables mencionadas. El diseño que utilizó fue no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional, la muestra estuvo compuesta de 40 participantes de las diferentes áreas de dicha institución. Los investigadores de la tesis hallaron la existencia de una correlación positiva moderada (0.645), así también cada una de los Aspectos ambientales organizacionales tales como estructura, responsabilidad individual, diferencias, desafíos, relaciones personales, cooperación, estándares de desempeño e identidad, presentan una correlación positiva moderada.

Rodas (2018), en su tesis relacionada al clima organizacional y al desempeño laboral, realizó su estudio en la empresa de servicios generales WG & LE SRL en Cajamarca. Tuvo como propósito principal definir la relación que existe entre las variables estudiadas. La investigación fue no experimental,

transversal, correlacional descriptivo; con una muestra compuesta por 60 colaboradores de la empresa sujeta a estudio. Se utilizó como prueba estadística a la prueba de Pearson con un coeficiente de 0.618 el cual indica la existencia de correlación positiva moderada. La dimensión más importante del clima dentro de la empresa de servicios generales WG & LE SRL es la composición de la organización, seguida de relaciones entre personas y comportamiento organizacional; así también la más importante del desempeño es el comportamiento, seguido del rendimiento y funciones.

## **Fundamentación científica**

### **Clima Organizacional**

Amaru (2009), indica que la empresa puede provocar en los colaboradores 3 tipos de sentimientos: satisfacción, insatisfacción e indiferencia. Estos factores afectan la percepción y los sentimientos. Esto incluye factores como el entorno físico, las metas, los sueldos y salarios, las condiciones de trabajo, la limpieza, los incentivos, la integración, etc. Al conjunto de estos sentimientos el autor lo conoce como “Clima Organizacional”, que vendría a ser como las personas perciben a la organización y a sus directivos. Este concepto ha ido evolucionando para ser conocido en la actualidad como calidad de vida en el trabajo. (p. 298).

Así también Amaru (2009), manifiesta que la manera de tratarse de las personas tiene un gran impacto en el clima organizacional pues se ven afectados por asuntos personales, esto es por lo cual se ha observado que hay organizaciones ayudan a resolver problemas personales de los trabajadores, basado en que la empresa tiene la obligación de apoyar a sus empleados cuando enfrentan dificultades que no pueden resolver de manera individual.

Ritter (2008), indica que como parte de la planificación estratégica en una organización se realiza un diagnóstico en el cual uno de los principales componentes importantes es el clima laboral el cual tiene las siguientes características:

Mide Sentimientos:

Motivos:

- Evaluar la comprensión y aceptación de la política y la manera de actuar del área de recursos humanos, por parte de los empleados.
- Indagar sobre las causas de descontento
- Identificar el perfil laboral de los empleados
- Confirmar que los supervisores realicen un adecuado trabajo
- Identificación de problemas
- Comparar con benchmarks

Cuando realizar el diagnóstico:

Antes o en cuanto se esté realizando una reorganización

Adquisición por parte de otra empresa, así como también fusión.

Variación del management

Downsizing

Externalidades

Previo a negociaciones

Tópicos a explorar:

Ambientes físicos

Satisfacción en el puesto actual

Políticas RRHH

Relaciones interpersonales

Actitudes hacia las áreas de gestión

Percepción de la manera en que se comunican las cosas

Fuente: (Ritter, 2008, p. 28).

La calidad no se basa solo en procesos o procedimientos sino también convergen otros puntos importantes como el clima laboral, el seguimiento, retroalimentación, coaching, mentoring y demás herramientas blandas. Así también el clima laboral propicia un trabajo en equipo que puede lograr cambios impresionantes, irradiando el trabajo en equipo y generando cambios. (Rabouin,

y otros, 2008)

La motivación vista desde un punto individual conlleva a un clima organizacional visto de manera colectiva. Los individuos tienden a practicar constantemente procesos de adaptación para satisfacer sus necesidades como son fisiológicas y de seguridad, pero adicionalmente a otras como son la necesidad de pertenecer a un grupo, ser estimado y sentirse autorrealizado. Cuando no se logra satisfacer estas necesidades aparece los problemas de frustración y con ello problemas de adaptación. Una adecuada adaptación promueve una adecuada salud mental la cual se manifiesta con las siguientes características:

Sentirse bien consigo mismas

Sentirse bien con otras personas

Capacidad de afrontar retos.

A esto se le llama clima organizacional, el cual está atado al nivel de motivación de los colaboradores de la organización, si este clima es suficiente, generará satisfacción, ánimo, interés; pero en cambio, si es incompleto, genera depresión, insatisfacción, entre otros. (Chiavenato, 2007)

### **Desempeño laboral**

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), indican que una evaluación eficaz del desempeño deberá medir el alcance de las metas y desarrollar planes, un enfoque para la evaluación gerencial, es el sistema basado en establecimiento y logro de objetivos cuantificables. El modelo simplificado de la evaluación de desempeño indica la existencia de 3 tipos de evaluaciones: una revisión amplia, revisiones periódicas o de progreso, monitoreo constante.

Chiavenato (2007), manifiesta que la evaluación de desempeño se ha dado desde que una persona trabaja para otra y se mide de acuerdo a la relación costo/beneficio, el interés por ende se encuentra en el desempeño específico de un trabajador en un puesto de trabajo, el desempeño laboral es diferente entre cada una de las personas y obedece a componentes que tienen una gran influencia en él, por lo que el esfuerzo de cada persona depende de la capacidad

y potencial de cada persona para desarrollar nuevas competencias. El encargado de ver el desempeño laboral será el área de recursos humanos, el cual debe seguir los siguientes pasos:

- a. Garantizar un adecuado clima laboral.
- b. Propiciar que se asuman responsabilidades y metas.
- c. Desarrollar estilo de administración democrático, participativo y consultivo.
- d. Mejora continua.
- e. Fomentar aprendizaje e innovación.
- f. Transformar la evaluación de desempeño en un proceso de diagnóstico.

Los responsables de la evaluación de desempeño serán el gerente, el trabajador, el individuo y su superior, los compañeros que componen el equipo, los evaluadores, la evaluación 360°. (Chiavenato, 2007).

Milkovich y Boudreau (1994), citado por Mendoza (2020), manifiesta que el desempeño es el “grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo”, esto quiere decir que se basa en las principales funciones del puesto y la manera en cómo se ejecutan las tareas de dicho puesto de manera correcta.

García (2001), citado por Mendoza (2020), proclama que “el desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que están relacionados con las metas de la organización”.

Mendoza (2020), se refiere a los factores que afectan el desempeño laboral, a saber: satisfacción laboral, habilidades y ambiente de trabajo.

El autor también menciona las claves para el desempeño: la primera es gozar de atribuciones, satisfaciendo cuatro necesidades: necesidades básicas, necesidades de relacionarse, necesidades de aprendizaje y necesidad espiritual; la segunda clave referida a la relación ganar – ganar, teniendo en cuenta las expectativas relacionadas al trabajo, teniendo en cuenta que se deba proponer los resultados que se esperan; la tercero clave referida al papel del líder, la

cuarta clave es la retroalimentación de 360°; la quinta clave se enfoca en autoevaluación y evaluación de equipo; la sexta clave es la remuneración que se basa en el valor agregado; la séptima es iniciativa que depende de la capacidad, madurez y confianza. (Mendoza, 2020).

La evaluación de desempeño involucra algunos conceptos como son competencia personal, competencia tecnológica, competencia metodológica, competencia social. (Mendoza, 2020).

Alles (2006), citado por Mendoza (2020), define 3 momentos para realizar un adecuado análisis de gestión:

Etapa inicial: Fijación de objetivos, estableciendo los requerimientos del puesto y las competencias necesarias.

Etapa intermedia: Evaluación del progreso.

Etapa final: Mostrar los resultados.

Para Chiavenato (2009), citado por Mendoza (2020), la evaluación de desempeño se basa en los siguientes elementos:

Recompensas

Realimentación

Desarrollo

Relaciones

Percepción

Potencial de desarrollo

Asesoría

Ivancevich (2005), citado por Mendoza (2020), define dimensiones que evalúan el desempeño: Confiabilidad, constancia en cómo se desempeña el trabajador; pertenencia, producción del desempeño; sensibilidad, diferencia entre el desempeño alto y bajo; factibilidad, criterio ponderable y recolección de datos.

Caiden y Caiden (1998), citado por Mendoza (2020), indican que los criterios del desempeño son:

Insumos: engloba a recursos financieros, recursos humanos, equipos y materia prima

Carga de trabajo

Resultados

Impacto de los productos o servicios

Productividad

Costos

Satisfacción del usuario

## **Justificación de la investigación**

### **Justificación teórica**

Esta tesis se realiza siendo el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, dentro de una organización y una realidad particular, y demostrar que los recursos humanos son importantes en cualquier situación de cualquier organización, por lo que su gestión es determinante., así también el no verlo solo como un medio de producción sino como parte de la empresa, internalizando los objetivos estratégicos en ellos y hacerlos sentir que el éxito de la organización también es su éxito, con ello se podrá crear un ambiente adecuado, de compañerismo y trabajo en equipo, con las condiciones necesarias para desarrollar los potenciales del equipo, los cuales podrán maximizar su rendimiento y sentirse satisfechos con los beneficios, remuneraciones, línea de carrera, pero sobre todo con sentirse parte de la organización.

### **Justificación práctica**

La presente investigación es importante, ya que comprobó la teoría establecida, teniendo en cuenta una realidad específica, una población determinada, y una metodología que permita recolectar la información necesaria para contrastar la hipótesis planteada, reforzando así también lo existente en materia de estudios de clima organizacional y desempeño laboral, cuyos resultados también pueden ser replicados en otras organizaciones de similares características.

### **Justificación Metodológica**

El beneficio social de la presente investigación fue aportar conocimiento en la práctica a los empresarios, trabajadores, área de recursos humanos, mejorar los ambientes **laborales entendidos como clima organizacional, aportar también herramientas para** hacer a las personas más productivas, pero también más felices.

### **Justificación Social**

El aporte científico de la presente investigación ha sido dotar conocimiento sobre el clima organizacional y desempeño laboral, teniendo en cuenta a una empresa específica, con características determinadas, propiciando la confirmación o la discusión de las teorías existentes.

### **Problema**

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022?

### **Conceptuación y operacionalización de variables**

#### **Variables:**

#### **Clima Organizacional**

#### **Desempeño Laboral**

#### **Conceptuación:**

#### **Clima Organizacional**

(Jáuregui & Louffat, 2019) El Clima Organizacional es fundamental dentro de cualquier organización, pues este afecta el comportamiento y la supervivencia de los colaboradores que se encuentran expuestos a los diferentes climas que surgen en la organización, lo que influenciará en su desempeño, motivación y productividad. Cuando el clima organizacional es visto como placentero ejerce influencia positiva en el colaborador, pues se sentirá apreciado, valorado y respetado.

## **Dimensiones**

**Perspectiva Psicológica:** (Jáuregui & Louffat, 2019) mencionan que el clima psicológico hace referencia a las percepciones individuales, conducta y expresiones verbales que se suscitan dentro del ambiente laboral. Las percepciones que tiene el colaborador acerca del clima son diferentes debido a las características de cada persona, por ejemplo, la personalidad, la capacidad, inteligencia, etc.

**Perspectiva Organizacional:** (Jáuregui & Louffat, 2019), desde una perspectiva organizacional, el ambiente es la percepción de que los individuos forman organizaciones, para lo cual se desempeña en trabajar a partir de un conjunto de características como la estructura, los procesos y procedimientos que suscitan en la organización, lo que distingue a una organización de otras.

### **Perspectiva Integradora**

(Jáuregui & Louffat, 2019), refieren a que la perspectiva integradora es la combinación de la perspectiva psicológica y perspectiva organizacional. Pues mide la percepción del entorno laboral, la estructura, los valores y las normas, el control, entre otros. Esta perspectiva que mide la combinación de ambos aspectos ayuda a predecir comportamientos individuales y el desempeño a nivel organizacional.

### **Desempeño Laboral**

García (2001), citado por Mendoza (2020), establece que “el desempeño son las acciones o comportamientos observados en los empleados que están relacionados con las metas de la organización”.

## **Dimensiones**

**Planeación:** Según (Chiavenato, 2017), la planeación sirve para la ejecución y formulación de estrategias organizacionales con el fin de poder implementarlas, la planeación es entendida como la organización de actividades necesarias y ponerlas en práctica.

**Organización:** Para (Chiavenato, 2017), la organización es un acumulado de individuos que trabajan juntos y fraccionan eficazmente las diligencias para lograr un objetivo beneficioso para todos. La organización es la combinación de esfuerzos personales a fin de lograr alcanzar objetivos que de manera individual serían inalcanzables. Para alcanzar una organización óptima que logre alcanzar los objetivos institucionales se debe optar por asignar recursos a los colaboradores, sistemas informáticos que sean de apoyo para la realización personal y profesional, contar con una infraestructura de trabajo adecuada para que los colaboradores se sientan cómodos, etc.

**Dirección:** Según (Chiavenato, 2017) la dirección se puede constituir en base a la comunicación asertiva que existe entre el directivo y los colaboradores, el compromiso de todo el equipo en alcanzar las metas propuestas, la orientación que da el directivo a su equipo de trabajo y al mismo tiempo el apoyo que éste les brinde para lograr un trabajo ameno.

**Control:** Para (Chiavenato, 2017) el control se basa en contar con acciones preventivas ante cualquier riesgo, retroalimentación del trabajo a desempeñar, los reconocimientos y recompensas que se generan por el buen rendimiento laboral, lo que permite incentivar a los colaboradores a generar mejores resultados.

## **MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Clima Organizacional	<p>(Jáuregui &amp; Louffat, 2019) El Clima Organizacional es fundamental dentro de cualquier organización, pues este afecta el comportamiento y la supervivencia de los colaboradores que se encuentran expuestos a los diferentes climas que surgen en la organización, lo que influenciará en su desempeño, motivación y productividad. Cuando el clima organizacional es visto como placentero ejerce influencia positiva en el colaborador, pues se sentirá apreciado, valorado y respetado.</p>	<p>El clima organizacional es el ambiente dentro de la organización factores físicos y motivacionales que afectan el comportamiento de los colaboradores, se tiene en cuenta una perspectiva psicológica, una perspectiva organizacional y una perspectiva integradora.</p>	Perspectiva Psicológica	<p>Conducta, expresiones verbales, percepciones individuales del ambiente laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Me siento cómodo dentro de mi institución</li> <li>2. Tengo confianza en mi grupo de trabajo para poder expresarme naturalmente sin temor al qué dirán</li> <li>3. Mi institución me permite expresar mis opiniones e inquietudes</li> <li>4. Siento empatía por mis compañeros de trabajo</li> </ol>
			Perspectiva Organizacional	<p>Estructura, procesos, procedimientos del medio laboral</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Estoy seguro y estable y seguro en mi puesto de trabajo</li> <li>6. Pienso que en mi lugar</li> </ol>

			<p>de trabajo puedo desenvolverme cómodamente</p> <p>7. Siento apoyo de mi jefe para cumplir con las actividades que se me asignan</p> <p>8. Si tengo un problema, la institución se preocupa por mi bienestar</p>
	Perspectiva Integradora	<p>Patrones de comportamiento, características personales, características organizacionales</p>	<p>9. Estoy seguro que he cumplido un rol importante dentro de la institución</p> <p>10. Siento que soy capaz de resolver problemas de manera individual</p> <p>11. Estoy seguro que mi entidad me ayuda a superarme profesionalmente</p>

--	--

			12. Puedo trabajar bajo presión y cumplir todas las tareas que me asignan
--	--	--	---

<p>Desempeño laboral</p>	<p>García (2001), citado por Mendoza (2020), indica que el “desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización”.</p>	<p>El desempeño laboral es la manera en que los empleados realizan sus actividades dentro de la organización, para lo cual se deben cumplir con las dimensiones de planeación, organización, dirección y control</p>	<p>Planeación</p>	<p>Metas, objetivos, planes de trabajo</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumpro dentro de los plazos establecidos las metas que se me asignan</li> <li>2. Tengo confianza en mí mismo para cumplir con mis labores diarias</li> <li>3. Tengo claros los objetivos que desea cumplir la institución</li> <li>4. Soy capaz de planear mis propias actividades</li> <li>5. Participo en la elaboración de los planes de trabajo dentro de mi área</li> </ol>
--------------------------	--	--	-------------------	--	--

			Organización	Infraestructura de trabajo, asignación de recursos, sistemas de apoyo	<p>6. Cuento con un ambiente de trabajo adecuado para realizar mis actividades</p> <p>7. Me siento cómodo con la infraestructura de mi ambiente laboral</p> <p>8. La empresa tiene los recursos necesarios para realizar un trabajo óptimo</p> <p>9. Usted Cuenta con sus propios materiales de trabajo</p>
--	--	--	--------------	---	---

					10. Tengo fácil acceso a los sistemas que se utilizan dentro de mi institución
--	--	--	--	--	--

					11. He sido capacitado para el buen manejo de los sistemas
			Dirección	Orientación, compromiso, apoyo	12. Expreso mis inquietudes sin presentar alguna dificultad a mi superior 13. Me es fácil comunicarme con mis compañeros de trabajo 14. Me siento comprometido y orgulloso de mi puesto de trabajo

					<p>15. Me encuentro satisfecho en mi puesto de trabajo</p> <p>16. Dentro de mi área laboral, existe un ambiente de colaboración</p>
			Control	Acciones preventivas, reconocimiento y recompensas	<p>17. Cuento con un plan de contingencia frente a hechos fortuitos que perjudiquen a mi institución</p> <p>18. Mi trabajo contribuye a lograr objetivos institucionales</p> <p>19. Siento que mi trabajo es valorado por mi superior</p> <p>20. Mis actitudes y valores son reconocidos adecuadamente por la institución</p>

## **Hipótesis**

H1= El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

H0= El clima organizacional no se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

## **Objetivos**

### **Objetivo general:**

Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

### **Objetivos específicos:**

Analizar el nivel de clima organizacional en la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

Analizar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

# METODOLOGÍA

## Tipo y diseño de la investigación

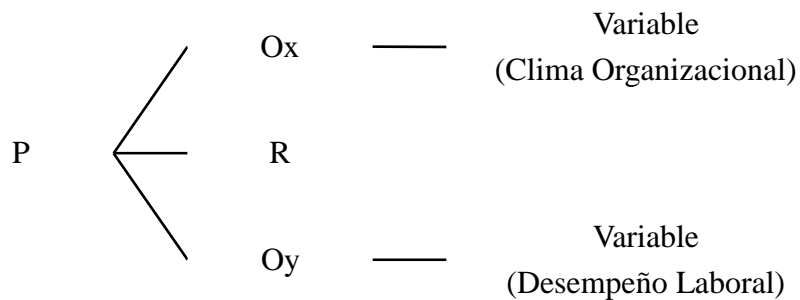
### Tipo de la investigación:

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo caracterizado por ser hipotético – deductivo, esto porque usa medidas como fórmula para la recolección de información, la estadística para el estudio y la dilucidar de resultados. Dentro de este enfoque la investigación también adoptó una estrategia de investigación no experimental de tipo correlacional ya que intentó identificar la relación de dos variables. La correlación no estableció causalidad, pero si predictibilidad de valores de una variable a partir de los valores de la otra. (Pimienta y De la Orden, 2012).

### Diseño de la investigación

El diseño está referido al tipo de investigación que se va a realizar y por la hipótesis a defender. Dentro de ellos se tienen a los diseños no experimentales, los cuales son aquellos en los que no se ejerce ninguna manipulación de las variables. (Bernal, 2006). Dicho esto, este estudio presenta un diseño pre-probado o no-probado porque no se manipulan las variables ambientales organizacionales, como lo es el desempeño laboral.

### Relación:



## **Población y muestra:**

### **Población**

Como lo menciona Hernández, et al. (2014), La población es un conjunto de personas, cosas, animales, entre otros, que tienen características similares las cuales deseamos investigar. Se define como el conjunto total de individuos en los que se puede evidenciar algunos indicadores que pueden ser sujetos de estudio.

En este estudio la población estuvo conformada por 20 trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL de Cajamarca.

### **Muestra:**

Según Hernández, et al. (2014), enfatiza que este es un subconjunto del Universo o población del cual se recolectan los datos y debe representarlo.

La muestra estuvo constituida por 20 trabajadores y la receta para determinarla fue aquella para las variables cualitativas, siendo la población es conocida; la cual se indica a continuación.

### **Formula y descripción**

Bernal (2006), El análisis de correlación permite medir el grado de correlación entre las variables que se están estudiando. El coeficiente de correlación es un número ubicado entre -1 y 1 que nos indica:

- a. Dirección de la correlación: Es decir si la correlación es positiva o negativa. En el primer caso ambas variables aumentarán o disminuirán simultáneamente, en el segundo caso, las variables se mueven en sentido contrario, es decir mientras una incrementa, la otra disminuye y viceversa.
- b. Fuerza de la relación: Mientras el valor “r” sea mayor, el grado de relación será más estrecha. Este valor va entre -1 y 1, mientras se aproxime más a 1 la relación será directa y mientras más cercano a -1, será más inverso.

$$r = \frac{(n)\sum(xy) - (\sum x)\sum(y)}{\sqrt{[(n)\sum x^2 - (\sum x)^2][(n)\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Figura 1: ecuación Fuerza de relación

Fuente: Bernal (2006).

**Técnicas e instrumentos de la investigación**

En la actualidad existen variedades de técnicas e instrumentos de recolección de información, esto depende del tipo de investigación, para una investigación cuantitativa se tienen las siguientes técnicas: encuestas, entrevistas, observación sistemática, análisis de contenido, pruebas de rendimiento, entre otras. (Bernal, 2016, p. 176).

La encuesta es una de las técnicas más recurrentes para la adquisición de datos, basado en un cuestionario o una batería de preguntas. (Bernal, 2016).

En este sentido, la presente investigación manejó a la encuesta como técnica y al cuestionario como medio para recolectar la infomración.

TECNICAS	INSTRUMENTO
- ENCUESTA	- CUESTIONARIO

Encuesta: Según Hernández, et al. (2014), consideran una técnica, un procedimiento, una guía, para recopilar información; Para lograr esto, es necesario desarrollar una estrategia, seleccionar encuestados, seleccionar y preparar entrevistadores, seleccionar y diseñar herramientas y, en última instancia, administrar las herramientas.

Cuestionario: Como lo menciona Hernández, et al. (2014), indica que es la herramienta que toma la forma de un documento impreso o digital, utilizado para

registrar información de los participantes de la encuesta. Las técnicas y herramientas antes mencionadas se utilizan para evaluar los indicadores de las dos variables propuestas por el estudio.

El instrumento fue validado a través del juicio de tres expertos, que fue un proceso anterior al levantamiento de información. Luego, se aplica la prueba de confiabilidad mediante la técnica alfa de Crombach, los resultados son 0,889 y 0.898 para las variables clima y desempeño respectivamente, valores que confirman la confiabilidad de la herramienta.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Cuando los datos están recolectados a través de los instrumentos diseñados para ello, se requiere procesar esta información cuantificándolos y tratarlos estadísticamente, para poder llegar a conclusiones respecto a la hipótesis planteada. “El procesamiento de datos no es otra cosa que el registro de los datos obtenidos por los instrumentos empleados, mediante una técnica analítica en el cual se comprueba la hipótesis y se obtienen las conclusiones” (Bass, Barceló y Herrera, 2012, p. 74).

Se recogió la información por medio de un cuestionario que fue aplicado a 20 colaboradores que laboran en la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL de Cajamarca. Consistieron en otorgar un valor a cada ítem, considerando la escala de Likert.

Luego se procedió a construir los resultados revisando las respuestas de la herramienta, estas se pasaron a un formato de elaboración de datos de manera que facilito su evaluación y obtención en un porcentaje adecuado.

Para la presente indagación se manejó el programa estadístico SPSS y el manejo de tablas y tabulaciones a través de Microsoft Excel.

## RESULTADOS

### Presentación de resultados.

#### Objetivo específico 1:

Analizar el nivel de clima organizacional en la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

**Tabla 1**

Nivel de clima organizacional en la organización

Alternativa	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	
Medio	13	65%	65%
Alto	7	35%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

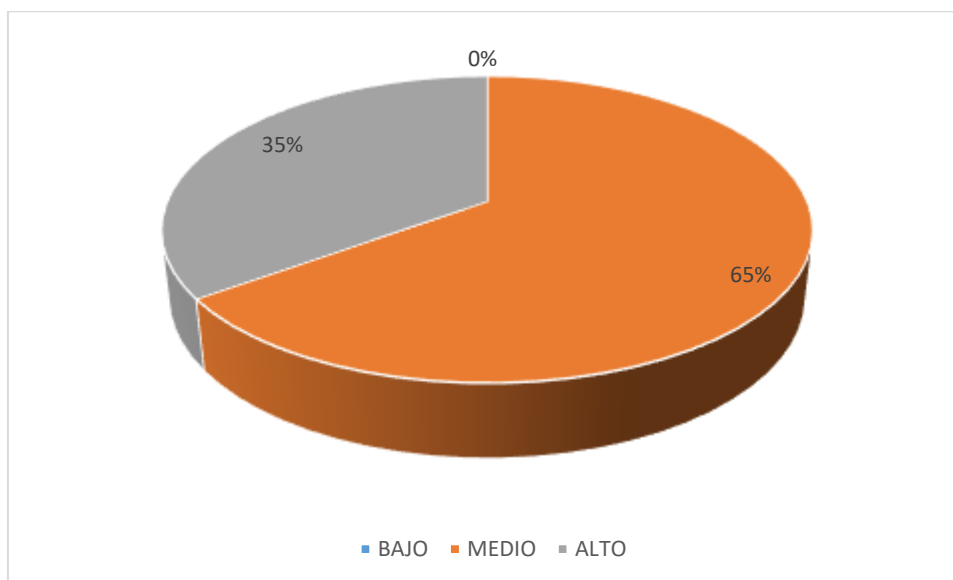


Figura 2: Nivel de clima organizacional

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022, se percibe que el clima organizacional es Medio-Alto, del 100% de personas encuestadas el 65% indica que el nivel es medio, y el 35% manifestó que es alto.

**Tabla 2**

Dimensión perspectiva psicológica

Alternativa	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	15%	
Medio	10	50%	65%
Alto	7	35%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

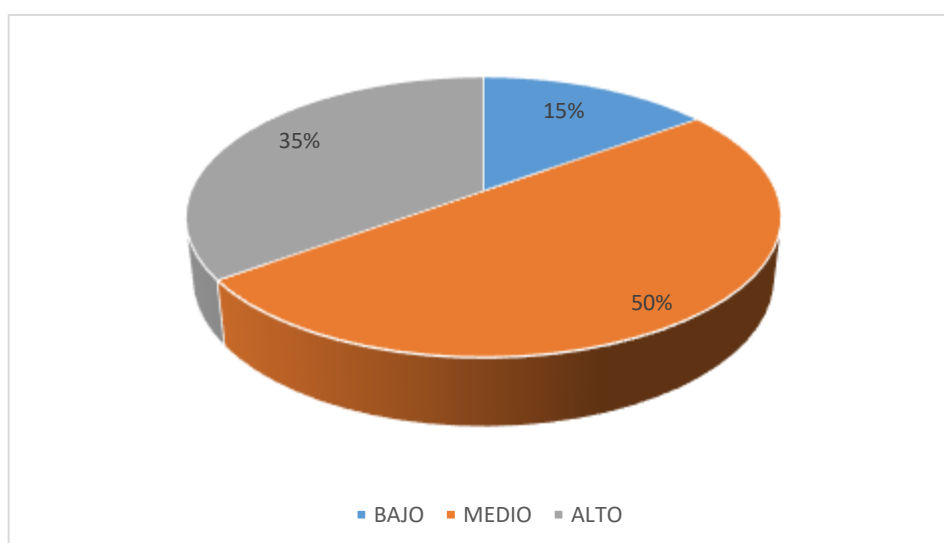


Figura 2: Dimensión perspectiva psicológica

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En cuanto a la dimensión perspectiva psicológica se observa que el 50% indicó que el nivel es medio, el 15% que es bajo y el 35% que es alto. Esto

teniendo en cuenta que engloba a la conducta, expresiones verbales, percepciones individuales del ambiente laboral. En nivel general se puede indicar que esta dimensión es percibida como medio-alto.

**Tabla 3**

Dimensión perspectiva organizacional

Alternativa	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	20%	
Medio	12	60%	80%
Alto	4	20%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

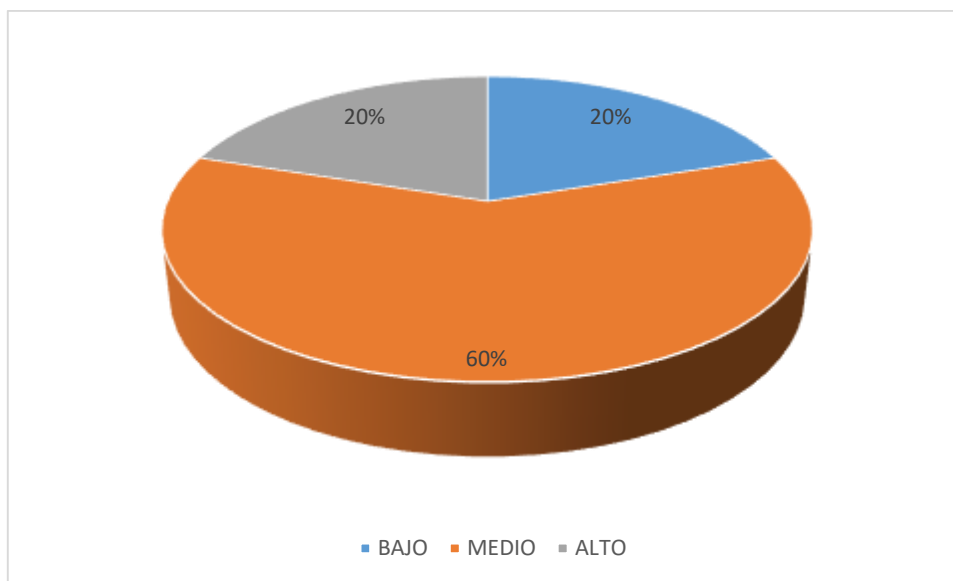


Figura 3: Dimensión perspectiva organizacional

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del 100% de encuestados, el 60% manifestó que la perspectiva organizacional es medio, así también el 20% es alto y el 20% es bajo. Esta dimensión engloba a la estructura, procedimientos del medio laboral.

**Tabla 4**

Dimensión perspectiva integradora

<b>Alternativa</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	0	0%	
Medio	4	20%	20%
Alto	16	80%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

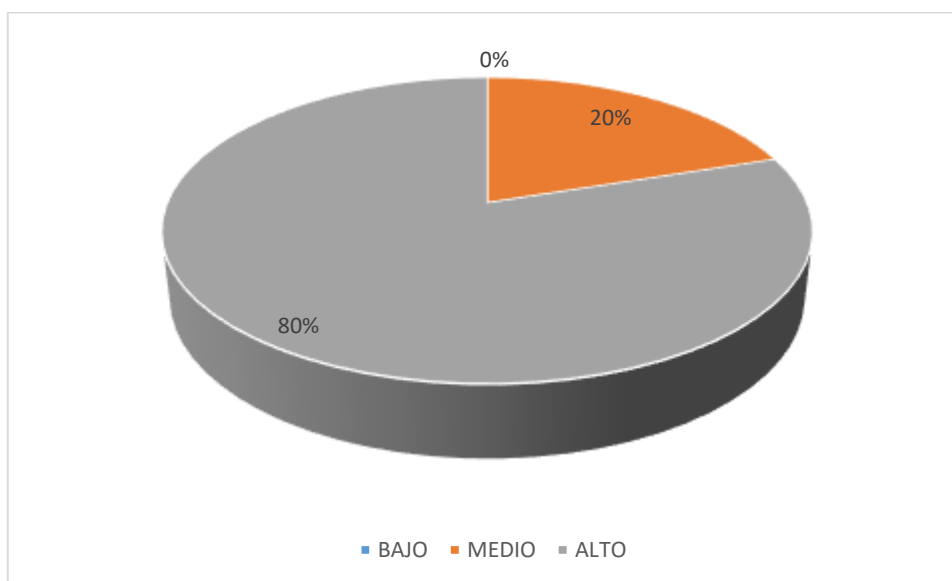


Figura 4: Dimensión perspectiva integradora

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: La dimensión perspectiva integradora engloba a patrones de comportamiento, características personales, características organizacionales, es así que el 80% de encuestados manifestó que es alto, y el 20% indicó que es medio. Se observó, por ende, un nivel Medio-alto.

**Objetivo específico 2:**

Analizar el nivel de desempeño laboral en la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

**Tabla 5**

Nivel de desempeño laboral en la organización

Alternativa	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	
Medio	3	15%	15%
Alto	17	85%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

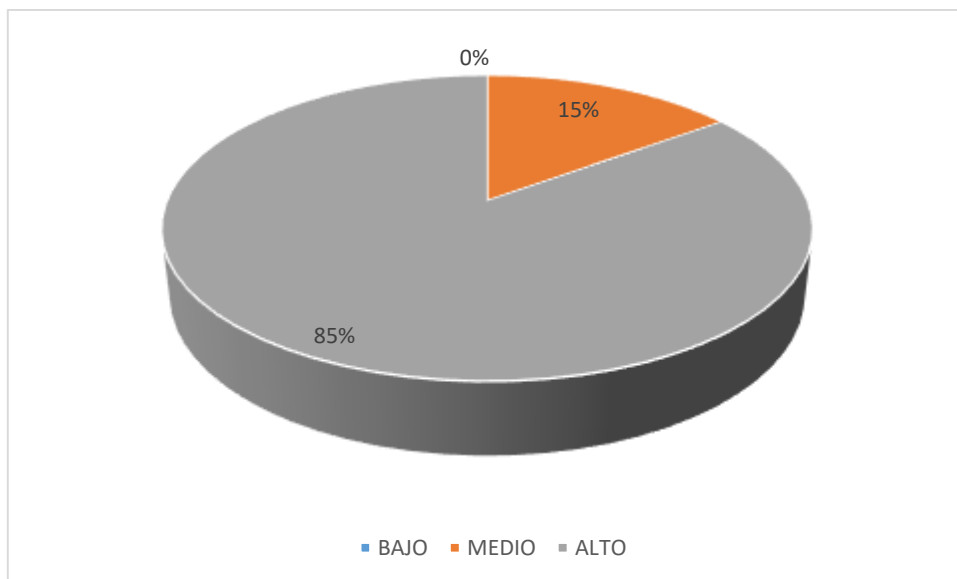


Figura 5: Nivel de desempeño laboral

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los 100 encuestados, el 85% piensa que el nivel de desempeño laboral en Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022 es alto y el 15% piensa que es medio.

**Tabla 6**

Dimensión Planeación

<b>Alternativa</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	0	0%	
Medio	3	15%	15%
Alto	17	85%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

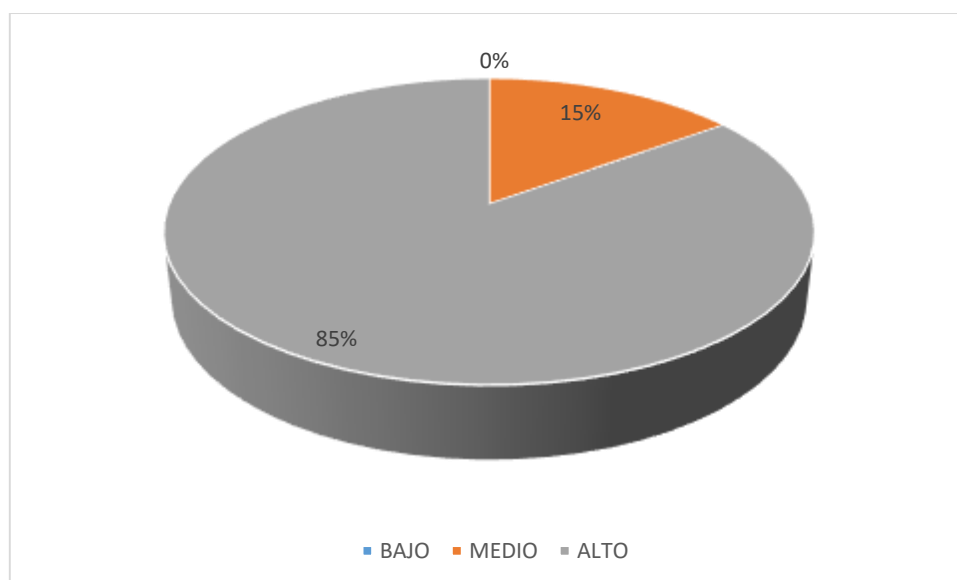


Figura 6: Dimensión Planeación

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del 100% de encuestados, el 85% manifestó que el nivel de planeación que engloba a las metas, objetivos y planes de trabajo, es alto; el 15% manifestó que es medio.

**Tabla 7**

Dimensión organización

<b>Alternativa</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	2	10%	
Medio	5	25%	35%
Alto	13	65%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

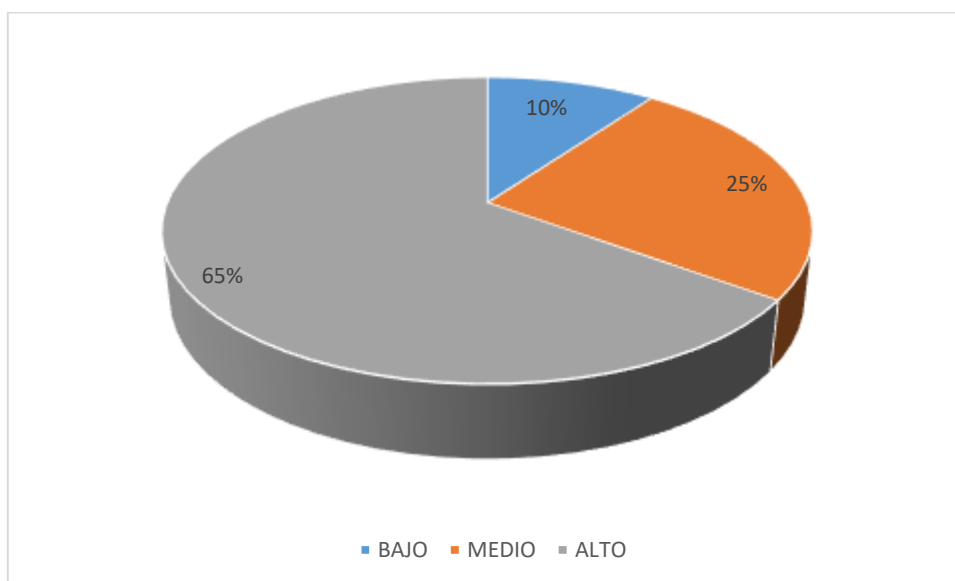


Figura 7: Dimensión Organización

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del 100% de encuestados el 65% manifestó que la dimensión organización, que engloba a la infraestructura de trabajo, a la asignación de recursos y al sistema de apoyo, es alto. También se observó que el 10% de personas encuestadas muestra un nivel bajo, y para el 25% restante es medio.

**Tabla 8**

Dimensión dirección

<b>Alternativa</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	0	0%	
Medio	9	45%	45%
Alto	11	55%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

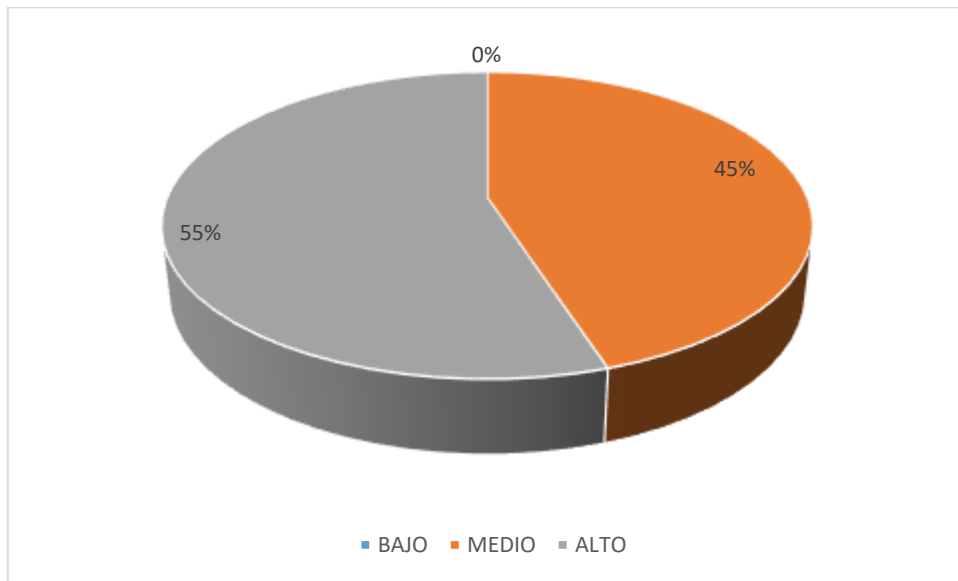


Figura 8: Dimensión Dirección

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Del 100% de encuestados el 45% manifestó que la dimensión dirección, que engloba a la orientación, el compromiso y el apoyo es medio. También se observó que el 55% es alto.

**Tabla 9**

Dimensión Control

<b>Alternativa</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Bajo	0	0%	
Medio	4	20%	20%
Alto	16	80%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	

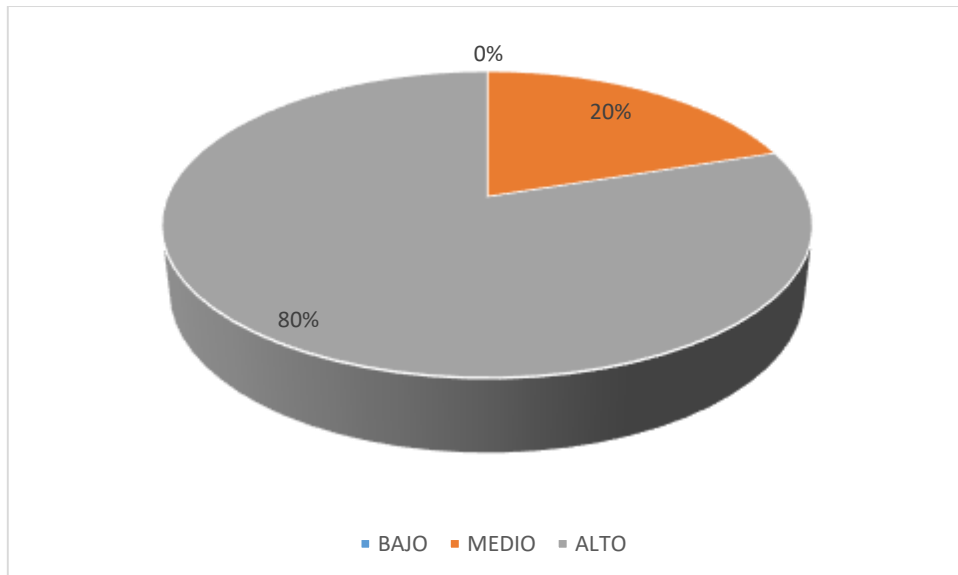


Figura 9: Dimensión Control

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: La dimensión control implica a las acciones preventivas, reconocimiento y recompensas, los resultados muestran que el 80% manifiesta que es alto, el 20% es medio. No se evidencian posiciones con niveles de calificación bajo.

### Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022. Para determinar la prueba estadística que se empleó se utilizó a Shapiro – Wilk, como prueba de hipótesis de normalidad. Obteniendo los siguientes resultados:

Formulación de la hipótesis

H0: La distribución de los datos se ajusta a una distribución normal

H1: La distribución de los datos no se ajustan a una distribución normal

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Se utilizó la prueba estadística de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra es menor a 30.

**Tabla 10**

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,187	20	,065	,935	20	,189
Desempeño laboral	,118	20	,200*	,972	20	,789

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Toma de decisión

Se observó que Sig. (bilateral) = 0.189 para clima y 0.789 para desempeño laboral. Siendo así, la distribución de los datos se ajusta a una distribución normal, trabajo con una prueba paramétrica para comprobar la correlación, siendo la prueba de Pearson la que se utilizará.

Por lo tanto, se muestra a continuación la prueba paramétrica del coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 11**

Prueba de correlación de Pearson

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,709	,100	4,261	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,661	,156	3,741	,001 <sup>c</sup>
N de casos válidos		20			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson muestra un valor de 0.709 lo que indicaría la existencia de una relación positiva alta. También se observa que el nivel de significancia arroja 0.000, siendo este menor a 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna planteada: El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

**Tabla 12**

Relación entre la dimensión perspectivas psicológicas y el desempeño laboral

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,636	,117	3,494	,003 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,535	,186	2,687	,015 <sup>c</sup>
N de casos válidos		20			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: El coeficiente de R de Pearson es de 0.636, encontrándose en un nivel moderado de correlación. Así también el valor de significancia muestra un “p” valor menor a 0.05, por lo que se asume que existe una relación entre la dimensión perspectivas psicológicas y la variable desempeño laboral.

**Tabla 13**

Relación entre la dimensión perspectiva organizacional y el desempeño laboral

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,489	,147	2,376	,029 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,430	,187	2,023	,058 <sup>c</sup>
N de casos válidos		20			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: El coeficiente de R de Pearson es de 0.489, encontrándose en un nivel moderado de correlación. Así también el valor de significancia muestra un “p” valor menor a 0.05, por lo que se asume que existe una relación moderada entre la dimensión perspectiva organizacional y la variable desempeño laboral.

**Tabla 14***Relación entre la dimensión perspectiva integradora y el desempeño laboral*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,601	,129	3,193	,005 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,491	,203	2,389	,028 <sup>c</sup>
N de casos válidos		20			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Interpretación: El coeficiente de R de Pearson es de 0.601, encontrándose en un nivel moderado de correlación. Siendo el valor de significancia menor a 0.05, por lo que se asume que existe una relación moderada entre la dimensión perspectiva integradora y la variable desempeño laboral

#### **Contrastación de hipótesis**

**Tabla 15**

**Nivel de significancia – contrastación de hipótesis**

		Valor	Error estándar <u>asintótico<sup>a</sup></u>	T <u>aproximada<sup>b</sup></u>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,709	,100	4,261	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,661	,156	3,741	,001 <sup>c</sup>
N de casos válidos		20			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Como se observa el “p” valor es de 0.000, lo cual es menor al nivel de significancia aceptado de 0.05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada: El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL Cajamarca – 2022.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio muestran que existe una relación entre el clima organizacional cambiante y el desempeño laboral, especialmente en la empresa Xtrema Seguridad Industrial, estos resultados concuerdan con los obtenidos por López (2021), quienes encuentran que estas variables están directamente relacionadas y en la misma dirección, además de las dimensiones de comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo. En el caso de la presente investigación las dimensiones que se relacionan de manera directa con el desempeño son las 3 dimensiones consideradas: Perspectiva psicológica, perspectiva Organizacional, y perspectiva integradora.

Wilchez (2018), obtuvo como resultados que percepción del clima organizacional en la empresa Minería Texas Colombia es positiva, en las dimensiones de ambiente de trabajo, solidaridad, trabajo en equipo y respeto. También indica que las variables de estudio tienen una relación en espiral ya que en algún punto llegan a relacionarse, esto debido a que existe un buen clima organizacional que permite identificar fortalezas y debilidades. Estos últimos datos difieren con los obtenidos en la presente investigación, debido a que muestra niveles de clima organizacional en su mayoría medio (65%), y solo el 35% lo considera alto, por lo que se puede identificar y presuponer que se existen puntos de mejora para dicha variable, sobre todo en las dimensiones de perspectiva psicológica y perspectiva organizacional que presentan posiciones que consideran al clima como bajo (15% y 20% respectivamente).

En cuanto a investigaciones nacionales Cerdán (2017), Rojas (2017), Coriñaupa y Gavino (2018), y Goicochea (2018), llegaron a concluir que existe una relación entre ambas, este último incluso infiere que el clima organizacional influye en el desempeño de los colaboradores, y en este concluyeron que existe relación entre ambas variables, esta última incluso sugiere que el clima organizacional incide en el desempeño de los compañeros y en este caso, la organización donde realizaron la investigación presenta problemas de clima organizacional que inciden negativamente en el desempeño de los colaboradores, debido a falta de motivación, experiencia reducida y falta de comunicación.

Los resultados descritos anteriormente y los resultados de la presente investigación muestran una relación positiva, es decir que, si aumenta el clima organizacional, aumenta el desempeño de los trabajadores, esto, difiere con lo que encontraron Torres y Chipana (2018), en este caso la muestra estuvo conformada por más del doble de la población considerada en la presente investigación, pero se han considerado similares metodologías, investigaciones cuantitativas, aplicado, no experimental, correlación cruzada. La diferencia radica en que Torres y Chipana realizaron la investigación en una institución pública, siendo esta un centro de salud, se evidencia a los resultados contradictorios de los niveles de las variables, es decir la institución muestra niveles de clima organizacional desfavorables (considerado por el 78%) pero los niveles de desempeño son aceptables (88% lo considera de esta manera). En el caso de las investigaciones citadas, así como en la presente investigación, tiene concordancia tanto el clima organizacional con el desempeño, es decir si se encuentran niveles favorables de clima organizacional, también se encuentran niveles favorables de desempeño, en caso contrario, cuando se encuentran niveles desfavorables de clima organizacional, también se encuentran problemas en el desempeño de los trabajadores. Por ello se presume relación entre ambas variables.

Cubas (2019), encontró una relación alta con un valor de 0.863, muy cercano a 1, respaldado porque en la valoración del clima, se observa que la plana docente del Instituto Superior donde realizó su investigación indica que es media (36.1%), alta (42.9) y muy alta (14.3%), no encontrando datos desfavorables. Así también en cuanto al desempeño, 14.3% del personal se encuentra en nivel excelente, 61.9% en bueno y 23.8% en regular, con esto se puede evidenciar que ambas variables medidas en dicha investigación son favorables, concuerda con los resultados obtenidos en la presente investigación, 65% indica que el ambiente organizacional es regular y 35% que es alto, no encontrando posiciones desfavorables, así también en cuanto al desempeño el 85% demuestra niveles altos de desempeño y 15% niveles medios, tampoco encontrando posiciones desfavorables.

Finalmente, tanto Romero y Segura (2019) como Rodas (20189, encontraron una correlación moderada con 0.645 y 0.618 como valor de correlación respectivamente.

Fabián (2018), es quien encuentra un nivel de correlación más bajo con 0.54. Estos autores encuentran niveles de correlación positiva, pero moderada, lo que presupone que los desempeños en sus casos de investigación dependen además del clima organizacional de otras variables con porcentajes altos de correlación.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Analizando al clima organizacional de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL – Cajamarca 2022, se encontró que el 65% de colaboradores percibe al clima como medio, es decir que faltan puntos de mejora para dicha variable, solo el 35% indicó que el clima organizacional en la empresa es alto. Donde se encontró la existencia de cuellos de botella fue en la dimensión perspectiva psicológica teniendo en cuenta a la conducta, expresiones verbales, percepciones individuales del ambiente laboral, y en la dimensión perspectiva organizacional que engloba a la estructura, procesos, procedimientos, donde se muestran resultados bajos del 15% y 20% respectivamente.

El nivel de desempeño laboral de la organización Xtrema Seguridad Industrial EIRL – Cajamarca 2022, se encuentra en 85% alto y 15% medio, la dimensión donde se evidencian puntos de mejora es la dimensión organización, la cual incluye a la infraestructura de trabajo, la asignación de recursos y sistemas de apoyo.

El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL – Cajamarca 2022, debido a que muestra un coeficiente de Pearson de 0.709, con un nivel de significancia de 0.000, el cual es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna planteada. Así mismo las dimensiones de perspectiva psicológica, organizacional e integradora se relacionan de manera directa con el desempeño laboral, mostrando coeficiente de Pearson de 0.636, 0.489 y 0.601 respectivamente, con niveles de significancia menores a 0.05.

## **Recomendaciones**

Se recomienda tener en cuenta los puntos por mejorar identificados en la evaluación de los resultados, referidos a los componentes de la dimensión perspectiva psicológica y organizacional, teniendo en cuenta que se debe procurar que la conducta y las expresiones verbales, así como la percepción del ambiente laboral teniendo en cuenta de cuidar a asegurar la comodidad de los trabajadores dentro de la organización, a la libertad para poder expresarse y sentir empatía por los compañeros de trabajo, con quienes al final son un equipo. Asegurando estabilidad, condiciones para desenvolvimiento cómodo y apoyo de las jefaturas.

Se recomienda tener en cuenta los puntos de mejora para la variable desempeño laboral, en la dimensión de organización la cual debe mejorar sus indicadores en ambientes adecuados para realizar las actividades, mejorar la infraestructura, proporcionar los recursos necesarios, acceso y utilización de sistemas que permitan mejorar procesos, y también en el tema de las capacitaciones.

Se debe tener en cuenta que el desempeño de los empleados se relaciona positivamente con el clima organizacional, por lo que la empresa debe promover el clima organizacional adecuado para lograr mejores resultados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración Teoría General y proceso administrativo*. México: Pearson Educación .
- Bass, M., Barceló , M., & Herrera, G. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Ccoriñaupa, G., & Gavino, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral, en los asesores de la empresa Dynamicall del área HFC administrativo*. Lima.
- Cerdan, D. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Alicorp - APT Fideria Lima* . Lima.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de junio 1821" de Jaén*. Jaén.
- D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico - Un enfoque de gerencia*. México: Pearson Educación de México S.A. de C.V. .
- D'Alessio, F. (s.f.). *dalessio.pearsonperu.pe*. Obtenido de [http://dalessio.pearsonperu.pe/administracion\\_de\\_las\\_operaciones\\_productivas/recursos/01.pdf](http://dalessio.pearsonperu.pe/administracion_de_las_operaciones_productivas/recursos/01.pdf)
- Fabián, J. (2018). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca*. Cajamarca.
- Goicochea, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outosurcing internacional en el año 2017*. Lima.
- Koontz , H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Admionistración una perspectiva global y empresarial*. México: McGRAW HILL Companies, Inc.

- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. Guayaquil.
- Mendoza, S. (2020). *Relación entre el desempeño laboral y la filosofía de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*.
- Pimienta, J., & De la Orden, A. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Rabouin, R., Astarloa, L., Bataller, R., Berdiñas, L., Bocchi, G., Cucchi, D., . . . Tomas, V. (2008). *Habilidades directivas para un nuevo management* . Buenos Aires: Prentice Hall - Pearson Educación.
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional*. Buenos Aires: Editorial Dircom.
- Rodas, M. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de servicios generales WG & LE SRL* . Cajamarca.
- Rojas, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco*. Huánuco.
- Romero, A., & Segura, S. (2019). *Relación entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la dirección regional de agricultura Cajamarca*. Cajamarca.
- Torres, D., & Chipana, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud licenciados, Ayacucho* . Ayacucho.
- Wilches, N. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia*. Bogotá.

## 2. Anexos y Apéndices

### Anexo1 - Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Objeto de estudio	Diseño de investigación
Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022	¿Cuál es la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022?	<p><b>Objetivo General</b>            Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b>  <b>1:</b> Analizar el nivel de clima organizacional en la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.  <b>2:</b> Analizar el nivel de desempeño laboral de los</p>	H1= El clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.	El clima organizacional y el desempeño laboral	Población: 20 Muestra: 20 Diseño: No experimental - Transaccional - correlacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Procesamiento de datos: SPSS, Excel.

		<p>trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.</p> <p><b>3:</b> Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.</p>		
--	--	--	--	--

## Anexo 2

### Cuestionario

#### INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA XTREMA SEGURIDAD INDUSTRIAL E.I.R.L – CAJAMARCA

Estimado colaborador (a):

El presente cuestionario tiene por finalidad evaluar el Clima Organizacional de los colaboradores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial E.I.R.L, y conocer aspectos específicos y con fines académicos.

Lea atentamente cada ítem y marque con una ASPA (X) la respuesta que más se acomode a su apreciación. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

<i>Totalmente en desacuerdo</i> (1)	<i>En desacuerdo</i> (2)	<i>Ni en acuerdo, ni en desacuerdo</i> (3)	<i>De acuerdo</i> (4)	<i>Muy de acuerdo</i> (5)
--	-----------------------------	---	--------------------------	------------------------------

Se le agradece su cooperación, el cuestionario es anónimo.

N°	Premisa	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: PERSPECTIVA PSICOLÓGICA</b>					
1	Me siento cómodo dentro de mi institución					
2	Tengo confianza en mi grupo de trabajo para poder expresarme naturalmente sin temor al qué dirán					
3	Mi institución me permite expresar mis opiniones e inquietudes					
4	Siento empatía por mis compañeros de trabajo					
	<b>DIMENSIÓN: PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL</b>					
5	Estoy seguro y estable y seguro en mi puesto de trabajo					
6	Pienso que en mi lugar de trabajo puedo desenvolverme cómodamente					

7	Siento apoyo de mi jefe para cumplir con las actividades que se me asignan					
8	Si tengo un problema, la institución se preocupa por mi bienestar					
	<b>DIMENSIÓN: PERSPECTIVA INTEGRADORA</b>					
9	Estoy seguro que he cumplido un rol importante dentro de la institución					
10	Siento que soy capaz de resolver problemas de manera individual					
11	Estoy seguro que mi entidad me ayuda a superarme profesionalmente					
12	Puedo trabajar bajo presión y cumplir todas las tareas que me asignan					

**INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA XTREMA SEGURIDAD  
INDUSTRIAL E.I.R.L – CAJAMARCA**

Estimado colaborador (a):

El presente cuestionario tiene por finalidad evaluar el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial E.I.R.L, y conocer aspectos específicos y con fines académicos.

Lea atentamente cada ítem y marque con una ASPA (X) la respuesta que más se acomode a su apreciación. Teniendo en cuenta la siguiente escala:

<i>Totalmente en desacuerdo</i>  (1)	<i>En desacuerdo</i>  (2)	<i>Ni en acuerdo, ni en desacuerdo</i>  (3)	<i>De acuerdo</i>  (4)	<i>Muy de acuerdo</i>  (5)
--	---------------------------------	---	------------------------------	----------------------------------

Se le agradece su cooperación, el cuestionario es anónimo.

N°	Premisa	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: PLANEACIÓN</b>					
1	Cumplo dentro de los plazos establecidos las metas que se me asignan					
2	Tengo confianza en mí mismo para cumplir con mis labores diarias					
3	Tengo claros los objetivos que desea cumplir la institución					
4	Soy capaz de planear mis propias actividades					
5	Participo en la elaboración de los planes de trabajo dentro de mi área					
	<b>DIMENSIÓN: PERSPECTIVA ORGANIZACIÓN</b>					
6	Cuento con un ambiente de trabajo adecuado para realizar mis actividades					
7	Me siento cómodo con la infraestructura de mi ambiente laboral					

8	La empresa tiene los recursos necesarios para realizar un trabajo óptimo					
9	Usted Cuenta con sus propios materiales de trabajo					
10	Tengo fácil acceso a los sistemas que se utilizan dentro de mi institución					
11	He sido capacitado para el buen manejo de los sistemas					
	<b>DIMENSIÓN: DIRECCIÓN</b>					
12	Expreso mis inquietudes sin presentar alguna dificultad a mi superior					
13	Me es fácil comunicarme con mis compañeros de trabajo					
14	Me siento comprometido y orgulloso de mi puesto de trabajo					
15	Me encuentro satisfecho en mi puesto de trabajo					
16	Dentro de mi área laboral, existe un ambiente de colaboración					
	<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>					
17	Cuento con un plan de contingencia frente a hechos fortuitos que perjudiquen a mi institución					
18	Mi trabajo contribuye a lograr objetivos institucionales					
19	Siento que mi trabajo es valorado por mi superior					
20	Mis actitudes y valores son reconocidos adecuadamente por la institución					

### Anexo 3

#### Alfa de Cronbach

#### Resultados de fiabilidad del alfa de Cronbach para el instrumento Clima Organizacional

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,884	,891	12

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Comodidad dentro de la institución	39,40	46,568	,629	,873
Confianza para expresarme en el grupo de trabajo	39,70	48,221	,567	,876
Expresar opiniones e inquietudes	39,70	49,800	,486	,881
Empatía con mis compañeros	39,90	47,147	,669	,869

Seguridad y Estabilidad en el trabajo	40,20	50,063	,591	,874
Desenvolvimiento cómodo en el trabajo	40,00	48,316	,608	,873
Apoyo de mi jefe en el trabajo	39,90	48,937	,652	,871
Si tengo un problema se preocupa por mí	39,90	49,042	,601	,873
He cumplido un rol importante en el trabajo	38,70	53,484	,459	,881
Capacidad para resolver problemas	38,95	51,524	,679	,872
Superarme profesionalmente	38,95	51,524	,679	,872
Cumplir funciones trabajando bajo presión	38,80	51,642	,541	,877

**Resultados de fiabilidad del alfa de Cronbach para el instrumento  
Desempeño laboral**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,873	,874	20

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cumplir trabajo dentro del plazo	79,00	95,368	,566	,866
Autoconfianza para cumplir labores	79,05	97,839	,280	,872
Conozco los objetivos de la empresa	79,25	90,513	,635	,861
Capacidad para planificar actividades	78,95	100,682	,072	,877
Participación en la elaboración de planes	79,05	98,787	,208	,874
Ambiente laboral adecuado	79,80	87,326	,715	,857
Infraestructura cómoda	79,70	87,168	,681	,858
Recursos necesarios para un buen resultado	80,00	88,316	,617	,861
Materiales de trabajo propios	79,90	88,095	,646	,860
Fácil acceso a los sistemas de la empresa	79,75	95,776	,289	,873

Capacitación en manejo de sistemas	79,75	93,882	,369	,871
Comunico mis inquietudes a mi jefe sin dificultad	79,60	93,095	,459	,867
Comunicación fácil con mis compañeros	79,90	90,200	,505	,866
Compromiso y orgullo con el trabajo	79,45	91,313	,529	,865
Satisfacción con mi trabajo	79,55	94,155	,417	,869
Ambiente de colaboración	79,75	89,250	,623	,861
Plan de contingencia frente a hechos fortuitos	79,95	91,208	,327	,877
El trabajo logra los objetivos de la empresa	79,25	96,408	,381	,870
Mi trabajo es valorado por mi jefe	79,30	92,326	,571	,864
Reconocimiento de actitudes y valores	79,35	91,924	,555	,864

## Anexo 4

### Planilla de Juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

#### PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.”**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: KARINA YVETH MONTOYA TERRONES

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN.

TIEMPO: 5 AÑOS. CARGO ACTUAL: ASISTENTE ADMINISTRATIVO.

INSTITUCIÓN: GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA.

Objetivo de la investigación: Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.


**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.”.**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Perspectiva Psicológica	Me siento cómodo dentro de mi institución	4	4	4	4	
	Tengo confianza en mi grupo de trabajo para poder expresarme naturalmente sin temor al qué dirán	4	4	4	4	
	Mi institución me permite expresar mis opiniones e inquietudes	4	4	4	4	
	Siento empatía por mis compañeros de trabajo	4	4	4	4	
Perspectiva Organizacional	Estoy seguro y estable y seguro en mi puesto de trabajo	4	4	4	4	
	Pienso que en mi lugar de trabajo puedo desenvolverme cómodamente	4	4	4	4	

	Siento apoyo de mi jefe para cumplir con las actividades que se me asignan	4	4	4	4	
	Si tengo un problema, la institución se preocupa por mi bienestar	4	4	4	4	
Perspectiva Integradora	Estoy seguro que he cumplido un rol importante dentro de la institución	4	4	4	4	
	Siento que soy capaz de resolver problemas de manera individual	4	4	4	4	
	Estoy seguro que mi entidad me ayuda a superarme profesionalmente	4	4	4	4	
	Puedo trabajar bajo presión y cumplir todas las tareas que me asignan	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos**  
**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: LIC. ADM. KARINA YVETH MONTOYA TERRONES.			Fecha:	
 Karina Yveth Montoya Terrones Firma:	Teléfono: 983152457		Email: karinamontoyat@gmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: KARINA YVETH MONTOYA TERRONES

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN.

TIEMPO: 5 AÑOS. CARGO ACTUAL: ASISTENTE ADMINISTRATIVO.

INSTITUCIÓN: GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA.

Objetivo de la investigación: Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

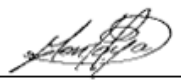
**TÍTULO DE LA TESIS: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.”.**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Planeación	Cumplo dentro de los plazos establecidos las metas que se me asignan	4	4	4	4	
	Tengo confianza en mí mismo para cumplir con mis labores diarias	4	4	4	4	
	Tengo claros los objetivos que desea cumplir la institución	4	4	4	4	
	Soy capaz de planear mis propias actividades	4	4	4	4	
	Participo en la elaboración de los planes de trabajo dentro de mi área	4	4	4	4	
Organización	Cuento con un ambiente de trabajo adecuado para realizar mis actividades	4	4	4	4	
	Me siento cómodo con la infraestructura de mi ambiente laboral	4	4	4	4	

	La empresa tiene los recursos necesarios para realizar un trabajo óptimo	4	4	4	4	
	Usted Cuenta con sus propios materiales de trabajo	4	4	4	4	
	Tengo fácil acceso a los sistemas que se utilizan dentro de mi institución	4	4	4	4	
	He sido capacitado para el buen manejo de los sistemas	4	4	4	4	
Dirección	Expreso mis inquietudes sin presentar alguna dificultad a mi superior	4	4	4	4	
	Me es fácil comunicarme con mis compañeros de trabajo	4	4	4	4	
	Me siento comprometido y orgulloso de mi puesto de trabajo	4	4	4	4	
	Me encuentro satisfecho en mi puesto de trabajo	4	4	4	4	

	Dentro de mi área laboral, existe un ambiente de colaboración	4	4	4	4	
Control	Cuento con un plan de contingencia frente a hechos fortuitos que perjudiquen a mi institución	4	4	4	4	
	Mi trabajo contribuye a lograr objetivos institucionales	4	4	4	4	
	Siento que mi trabajo es valorado por mi superior	4	4	4	4	
	Mis actitudes y valores son reconocidos adecuadamente por la institución	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos**  
**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: LIC. ADM. KARINA <u>YVETH</u> MONTOYA TERRONES		Fecha:	
 Karina <u>Yveth</u> Montoya Terrones Firma:	Teléfono: 983152457	Email: karinamontoyat@gmail.com	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: LINDA ANGÉLICA GONZALES BRINGAS

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACION.

TIEMPO: 6 AÑOS. CARGO ACTUAL: ASISTENTE ADMINISTRATIVO.

INSTITUCION: CEPREBANKO.

Objetivo de la investigación: Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.”.


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Planeación	Cumplo dentro de los plazos establecidos las metas que se me asignan	4	4	4	4	
	Tengo confianza en mí mismo para cumplir con mis labores diarias	4	4	4	4	
	Tengo claros los objetivos que desea cumplir la institución	4	4	4	4	
	Soy capaz de planear mis propias actividades	4	4	4	4	
	Participo en la elaboración de los planes de trabajo dentro de mi área	4	4	4	4	
Organización	Cuento con un ambiente de trabajo adecuado para realizar mis actividades	4	4	4	4	
	Me siento cómodo con la infraestructura de mi ambiente laboral	4	4	4	4	

	La empresa tiene los recursos necesarios para realizar un trabajo óptimo	4	4	4	4	
	Usted Cuenta con sus propios materiales de trabajo	4	4	4	4	
	Tengo fácil acceso a los sistemas que se utilizan dentro de mi institución	4	4	4	4	
	He sido capacitado para el buen manejo de los sistemas	4	4	4	4	
Dirección	Expreso mis inquietudes sin presentar alguna dificultad a mi superior	4	4	4	4	
	Me es fácil comunicarme con mis compañeros de trabajo	4	4	4	4	
	Me siento comprometido y orgulloso de mi puesto de trabajo	4	4	4	4	
	Me encuentro satisfecho en mi puesto de trabajo	4	4	4	4	

	Dentro de mi área laboral, existe un ambiente de colaboración	4	4	4	4	
Control	Cuento con un plan de contingencia frente a hechos fortuitos que perjudiquen a mi institución	4	4	4	4	
	Mi trabajo contribuye a lograr objetivos institucionales	4	4	4	4	
	Siento que mi trabajo es valorado por mi superior	4	4	4	4	
	Mis actitudes y valores son reconocidos adecuadamente por la institución	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos**  
**ASPECTOS GENERALES**



ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del <u>constructo</u> y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: LIC. ADM. LINDA ANGELICA GONZALES BRINGAS		Fecha:	
 _____ Linda Angélica Gonzales Bringas Firma:	Teléfono: 976004653	Email: simef_4@hotmail.com	





UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: LINDA ANGELICA GONZALES BRINGAS

FORMACION ACADEMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACION.

TIEMPO: 6 ANOS. CARGO ACTUAL: ASISTENTE ADMINISTRATIVO.

INSTITUCION: CEPREBANKO.

Objetivo de la investigación: Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

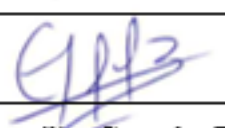
CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**TÍTULO DE LA TESIS: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Xtrema Seguridad Industrial EIRL, Cajamarca 2022.”.**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Perspectiva Psicológica	Me siento cómodo dentro de mi institución	4	4	4	4	
	Tengo confianza en mi grupo de trabajo para poder expresarme naturalmente sin temor al qué dirán	4	4	4	4	
	Mi institución me permite expresar mis opiniones e inquietudes	4	4	4	4	
	Siento empatía por mis compañeros de trabajo	4	4	4	4	
Perspectiva Organizacional	Estoy seguro y estable y seguro en mi puesto de trabajo	4	4	4	4	
	Pienso que en mi lugar de trabajo puedo desenvolverme cómodamente	4	4	4	4	

	Siento apoyo de mi jefe para cumplir con las actividades que se me asignan	4	4	4	4	
	Si tengo un problema, la institución se preocupa por mi bienestar	4	4	4	4	
Perspectiva Integradora	Estoy seguro que he cumplido un rol importante dentro de la institución	4	4	4	4	
	Siento que soy capaz de resolver problemas de manera individual	4	4	4	4	
	Estoy seguro que mi entidad me ayuda a superarme profesionalmente	4	4	4	4	
	Puedo trabajar bajo presión y cumplir todas las tareas que me asignan	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos**  
**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del <u>constructo</u> y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: LIC. ADM. LINDA ANGÉLICA GONZALES BRINGAS.		Fecha:	
 _____ Linda Angélica Gonzales Bringas Firma:	Teléfono: 976004653	Email: simef_4@hotmail.com	

**Anexo 5**

**Constancia de Turnitin y formulario de repositorio**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
XTREMA SEGURIDAD  
INDUSTRIAL EIRL, CAJAMARCA  
2022

*por* Marisol Álvarez Domínguez

---

**Fecha de entrega:** 02-jul-2022 08:04p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1865885058

**Nombre del archivo:** MARISOL\_LVAREZ\_DOMINGUEZ.docx (1.77M)

**Total de palabras:** 9968

**Total de caracteres:** 56399




# CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA XTREMA SEGURIDAD INDUSTRIAL EIRL, CAJAMARCA 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	6%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
3	repositorio.usanpedro.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	1library.co	1%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.upt.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	es.scribd.com	1%
	Fuente de Internet	
7	www.dspace.unitru.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Continental	1%
	Trabajo del estudiante	



9	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
15	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
19	trabajodegrado821470352.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
20	www.coursehero.com	



	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
23	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1 %
31	prezi.com Fuente de Internet	




		<1 %
32	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.eiposgrado.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	www.studocu.com Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
40	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
41	fatcat.wiki Fuente de Internet	<1 %



42	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
43	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repository.globethics.net Fuente de Internet	<1 %
46	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
47	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
48	Repositorio.Unsa.Edu.Pe Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
50	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
51	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
52	Repositorio.Uwiener Edu Pe Fuente de Internet	<1 %



53	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
54	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
55	biblioteca.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
56	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
60	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
61	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
62	orcid.org Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
64	tesis.pucp.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

65 [www.eumed.net](http://www.eumed.net)  
Fuente de Internet

<1 %

66 [repositorio.unsch.edu.pe](http://repositorio.unsch.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %

67 [bibliotecas.unsa.edu.pe](http://bibliotecas.unsa.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

<b>1. Información del Autor</b>			
Álvarez Domínguez Marisol	46622768	mar.y.solv@uspsanpedro.edu.pe	
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico	
<b>2. Tipo de Documento de Investigación</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
<b>3. Grado Académico o Título Profesional *</b>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
<b>4. Título del Documento de Investigación</b>			
Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Xtrema Seguridad Industrial E.I.R.L, Cajamarca 2022			
<b>5. Programa Académico</b>			
Administración			
<b>6. Tipo de Acceso al Documento</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * ( <a href="#">info@repositorio.uspsanpedro.edu.pe</a> )	<input type="checkbox"/> Acceso restringido * ( <a href="#">info@repositorio.uspsanpedro.edu.pe/restricto/acceso/</a> )		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS \***

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra e todo el documento. \*

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	24	03	23



  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

**Referente**

1. Según Resolución de Consejo Directivo N°001-2019-04-0221-02 Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, art. 4 inciso 6.2
2. Ley N°28038 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso Abierto y D.I. 001-2019-014
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que en su base de datos de forma en línea y gratuita en el Repositorio Institucional Digital, haga disponible los derechos de autor y propiedad intelectual de acuerdo a lo establecido en la Ley 822
4. En caso de que el autor elija la opción de acceso restringido se publicará los datos del autor, resúmenes de tesis de acuerdo a la Directiva N°004-2019-02-0111-0002 Normativa E.I y el Manual de funcionamiento del Repositorio Institucional Digital
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que promueve la difusión de los recursos de acceso público y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Desde entonces también garantiza que el autor conserve el crédito por su obra
6. Según el artículo 82 del artículo 7º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI) Las universidades, institutos y escuelas de educación superior tienen como obligación respetar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los publicados en sus repositorios, hechos públicos o presentados en forma de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente, reconocidos por el Repositorio Digital (RDI) y por el Repositorio ALCANTARA

**Nota:** - En caso de haber en los datos, se procederá de acuerdo a Ley 822 art. 20, item 30.2