

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



**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la
empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes**

E.I.R.L-Ate- 2023

Tesis para optar el título profesional en Licenciada en
Administración

AUTORA:

Bach: Aranda Aquino, Eliza

CÓDIGO ORCID:0009-0007-4708-2858

ASESOR:

Dr. Martos Ramirez, Lucio Carlos

CODIGO ORCID 0000-0002-2732-6452

CHIMBOTE – PERU

2024

INDICE

INDICE GENERAL	i
INDICE DE TABLAS	ii
PALABRAS CLAVE:	iii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	iv
TITULO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
1. INTRODUCCION	1
ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	1
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	5
PROBLEMA	6
CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	8
HIPOTESIS	10
OBJETIVOS.....	11
2. METODOLOGÍA	12
TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	12
POBLACION Y MUESTRA	12
TECNICAS E INSTRUMENTOS	13
PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	13
3. RESULTADOS	14
4. ANALISIS Y DISCUSION	30
5. CONCLUSIONES	33
6. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	36
ANEXOS Y APENDICE.....	39

INDICE DE TABLAS

Nº		Pág.
Tabla 1:	Se siente satisfecho con el clima organizacional existente en la empresa	14
Tabla 2:	En la empresa está claramente definida la misión y visión	15
Tabla 3:	Considera que el nivel del clima organizacional en la empresa es buena	16
Tabla 4:	Considera que es un factor importante el clima organizacional	17
Tabla 5:	Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la empresa	18
Tabla 6:	Se realiza el trabajo con mucho compromiso y entusiasmo	19
Tabla 7:	Considera que se encuentra comprometido técnica y socialmente con la empresa	20
Tabla 8:	Se realizan evaluaciones para conocer el clima organizacional	21
Tabla 9:	Entre compañeros de trabajo el trato es de respeto mutuo	22
Tabla 10:	Considera que el nivel del desempeño laboral en la emp. es bueno	23
Tabla 11:	Las normas y reglas de la empresa facilitan con claridad las funciones del trabajo	24
Tabla 12:	Considera que necesitas apoyo de alguien más en tu equipo para alcanzar los objetivos establecidos en la empresa	25
Tabla 13:	Considera que es necesario implementar estrategias para desarrollar un buen clima organizacional y mejorar así el desempeño laboral	26
Tabla 14:	Se realizan evaluaciones para conocer el desempeño laboral	27
Tabla 15:	Consideras que el desempeño laboral que viene desarrollando la empresa es bueno	28
Tabla 16:	Consideras que se debe incentivar y reconocer el potencial y rendimiento de los trabajadores	29

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, desempeño, gerencia estratégica

Keywords: organizational climate, performance, management strategic.

Líneas de Investigación:

Línea de investigación	Gerencia Estratégica
Área	Ciencias Sociales
Sub – Área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

Constancia de originalidad



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 del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L.-Ate- 2023." del (a) estudiante: ARANDA AQUINO ELIZA , identificado(a) con Código N° 2811100101, se ha verificado un porcentaje de similitud del 24%, 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, 05 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

DR. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



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

Titulo

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa
Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L-Ate-
2023.**

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito: Analizar el clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L- Ate- 2023. La investigación fue del tipo descriptiva, no experimental de corte transeccional, como diseño, esta investigación se planteó con el fin de proponer nuevas estrategias a la organización sobre el tema estudiado. La población se constituyó por 15 colaboradores de dicha empresa y la muestra estuvo conformada por 10 colaboradores, entre el propietario o titular, personal administrativo y trabajadores del taller de esta organización. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, validado por juicio de expertos.

Los hallazgos encontrados fueron que, la empresa está desarrollando regularmente su clima organizacional, porque podemos apreciar que el 60% (tabla 1) opinaron que casi siempre se sienten satisfechos con el clima organizacional y el desempeño laboral, no yendo acorde con el clima organizacional, puesto que en la tabla 15, observamos que un 40% (menos de la mitad) opinaron que casi siempre están considerando que el desempeño laboral es bueno, por lo que debemos mejorar esta segunda variable estudiada.

Abstract

The purpose of this research was to: Analyze the organizational climate and work performance of the company's personnel Technical Specialists in Welding and Assembly E.I.R.L.-Ate-2023. posed in order to propose new strategies to the organization on the topic studied. The population was made up of 15 employees of said company and the sample was made up of 10 employees, including the owner or owner, administrative staff and workshop workers of this organization. The technique applied was the survey and the instrument was the questionnaire, validated by expert judgment.

The findings found were that the company is regularly developing its organizational climate, because we can see that 60% (table 1) thought that they almost always feel satisfied with the organizational climate and work performance, not being in accordance with the organizational climate. Since in table 15, we observe that 40% (less than half) thought that they are almost always considering that job performance is good, so we must improve this second variable studied.

1. Introducción

Lo expuesto por **Lima & Huamani (2024)** en su trabajo de investigación, se propusieron: Establecer la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de un Municipio en estudio. Fue un trabajo tipo básico - correlacional y diseño no experimental – transeccional. Se empleó 2 cuestionarios con 15 y 27 ítems respectivamente. La muestra la constituyeron 180 colaboradores administrativos usando un muestreo por conveniencia, la población fue de 500 colaboradores. Como resultados, se estableció la existencia de una relación significativa entre estas dos variables, siendo el valor de 0.856: Rho de Spearman, evidenciando una asociación positiva muy fuerte entre ambas variables. Concluyendo que entre mejor sea el clima organizacional, mayor será el desempeño laboral. Determinando finalmente que estos trabajadores presentan un alto nivel de clima organizacional y desempeño laboral.

De acuerdo al estudio realizado por **Flores (2024)**, tuvo como fin: describir la asociación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de salud de un Hospital en estudio. Realizó un trabajo básico, descriptivo correlacional, no transeccional como diseño. De 200 trabajadores se conformó la población y 100 colaboradores fue la muestra. Se empleó el cuestionario como instrumento y la técnica fue la encuesta. Los hallazgos fueron que el grado de esta primera variable fue medio en 62 %, bajo en 26 % y alto en 12 %; sobre la segunda variable fue medio en 68 %, bajo en 22 % y alto en 10 %. No fue positiva la asociación entre estas dos variables estudiadas, por tanto no existe una asociación significativa entre estas dos variables. Por lo tanto, la primera variable no incide en la segunda variable por tener un valor de 0,0 ($R^2 = 0,009$).

Importante lo que manifiesta **Ticona (2024)**, cuando su trabajo tuvo como fin, establecer la existencia de una asociación entre el clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de salud de Chiguata. El trabajo fue de tipo descriptivo relacional, y transversal. El cuestionario se usó, la muestra fue de 49 trabajadores. Los hallazgos respecto al clima organizacional, fueron que el 40.8% revelaron que es regular, un 30.6% opinó que era bajo. En cuanto al desempeño laboral, el resultado fue regular con un 38.8%. Concluyendo que la asociación entre estas dos variables son estadísticamente significativos. Según **De La Cruz (2024)**, su fin fue, describir la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad. Se empleó una metodología, como el analítico, inductivo-deductivo y el sintético, el diseño fue el no experimental; como instrumento se usó un cuestionario y la muestra fue de 53 colaboradores de una población

de 192. Los resultados arrojaron que existe una relación significativa y positiva entre estas dos variables estudiadas, el grado de relación de $r=81.93$. Por ello el clima organizacional es un factor muy relevante para una organización y el desempeño laboral depende del entorno donde se desenvuelve los trabajadores y lo cual puede influir de manera positivamente y/o negativamente.

Lo que manifestó **Flores (2024)** en su trabajo que realizó, su fin fue: establecer el desempeño laboral con una propuesta de mejora de los trabajadores de un centro de salud en estudio. Fue un trabajo descriptivo, no experimental, donde se usó un cuestionario. De 44 colaboradores se conformó la muestra, se aplicó un cuestionario. Los resultados de esta variable fue de grado regular con 68,18%, en la dimensión saber 56,82% con un grado alto. Concluyendo, en proponer un plan para mejorar el clima organizacional, con instrumentos que logren un buen desempeño laboral en estos trabajadores de esta entidad.

Muy interesante la investigación que realizó **Ruperti (2024)**, en donde su propósito es, determinar el clima organizacional y los factores que dañan el desempeño laboral de los colaboradores de la organización. El estudio tuvo un enfoque cualitativo-documental, se recopiló y analizó la información a partir de fuentes documentales internas y externas. Las técnicas empleadas fueron la guía de entrevista y la encuesta. Los resultados de este estudio proporcionan una base sólida para que los encargados de la administración de RR HH en AQUA SANTA puedan implementar estrategias y acciones destinadas a mejorar el clima organizacional, y en consecuencia, elevar la rentabilidad laboral de manera significativa. Concluye en proponer un plan de acción como estrategia integral para mejorar la primera variable, por consiguiente, potenciar la segunda variable de manera sostenible en esta organización, porque se caracterizaba por una marcada desmotivación entre los empleados y una falta de comunicación efectiva. Asimismo, se evidenció una deficiente comunicación interna, lo que ha generado malentendidos y descoordinación en las actividades diarias.

Lo expuesto por **Cordón (2024)**, quien se propuso, describir la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de una entidad estatal de Zacapa. Fue un trabajo correlacional, no experimental. En cuanto a sus resultados opinaron la existencia de una muy buena comunicación del clima organizacional con un 60.34%, un 58.62% indica que se les alienta a hacer sugerencias. Un 60.34% perciben que su desempeño es muy bueno. Concluyendo, la existencia de una asociación en el desempeño laboral y la comunicación en el clima laboral siendo estadísticamente significativo.

Teniendo en cuenta el trabajo que realizaron **Caluña & Tenelema (2024)**, éstos se propusieron establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del

talento humano de una organización. Esta investigación desarrollada fue del tipo bibliográfica e histórica, con enfoque cuantitativo y cualitativo, 10 trabajadores constituyeron la muestra. Se usó la encuesta y entrevista, y como instrumento el test de desempeño laboral dirigido al personal. Se determinó que existe una asociación entre estas dos variables, porque el mismo garantiza verificar si el talento humano se encuentra comprometido técnicamente y socialmente con la esa, por ello se debe incentivar y reconocer el potencial y rendimiento de los trabajadores esto por medio de motivaciones, charlas, bonificaciones para destacar las habilidades y destrezas de los trabajadores, siempre y cuando existan una buena comunicación profesional.

De acuerdo a lo que manifiesta **Mora (2024)** en su estudio, se propuso establecer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del gobierno del Cantón Paján. Se empleó una metodología basada en: métodos deductivo, inductivo, bibliográfico y estadístico, de igual manera se usaron la observación, entrevista y encuesta. Se encuestó a 79 colaboradores que laboran en el GAD municipal del Cantón Paján. Los resultados permitieron conocer que el clima organizacional no se está evaluando, además si se evaluó el desempeño laboral, considerándolo muy bueno.

Según **Luna & Barrozo (2023)**, éstos de propusieron como fin, determinar qué asociación hay entre el desempeño laboral y el clima organizacional en los docentes de un colegio en estudio. Fue un trabajo de tipo aplicado, no experimental. Estuvo constituida la población muestral por 85 docentes. En los hallazgos se observa que el clima organizacional se encuentra en riesgo en un 54,1% de los docentes, el 34,1% opinaron que es inadecuado y el 11,8% manifiestan que es adecuado. En cambio el desempeño laboral, el 71,8% de los docentes opinaron encontrarse en un grado medio, un 16,5% opinó que es bajo y el 11,8% manifestó que es alto. Concluyeron la existencia de una asociación entre estas dos variables, ya que un adecuado clima organizacional fomenta la productividad de labores de estos docentes.

En cuanto a la fundamentación científica de nuestro proyecto de investigación, presentamos a continuación las teorías de nuestras variables, en cuanto a la primera variable de estudio: clima organizacional, presentamos su fundamentación con los siguientes teóricos: West & Sacramento (2023), sostienen que es un aspecto fundamental en la marcha de una organización, significando el involucramiento, la integración del personal en el ambiente laboral, que va a permitir a la organización desarrollarse, esta variable permite la mejora con la integración del colaborador y la empresa.

Importante cuando Mohanta et al.(2023), fundamenta que el clima organizacional comprende tres componentes muy importantes: la comunicación interpersonal, porque permite comunicarse con el fin de mejorar la cualidad racional y emocional, el otro componente que viene a ser el desarrollo personal porque está dirigido al crecimiento personal y a adquirir capacidades y habilidades en la empresa, y por último, la independencia para la toma de decisiones, que viene a ser una regla que tiene que ver con la moral, que se convierte en un proceso convencional, determinando, resolviendo y dictaminando sobre un hecho.

Fundamentando nuestra variable: desempeño laboral, presentamos al investigador Deng et al. (2022), quien sostiene que el desempeño laboral está bajo dominio del comportamiento, actitudes del colaborador y los conocimientos obtenidos, y que junto con las habilidades se estos colaboradores, se lograrán las metas en una organización. El desempeño laboral es una cualidad muy importante del colaborador para alcanzar los fines de la empresa, y se asocia por el incentivo económico que recibe de parte de la organización, y esto también está condicionado por los recursos y facilidades que le brinda la empresa (Khaddam et al., 2023).

También argumenta Esther et al. (2023), que esta variable es la unificación de conocimientos, el esfuerzo, que trae consigo el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa. Debe existir el otorgamiento de incentivos para motivar que haya un buen desempeño laboral; asimismo, se debe tener en cuenta que existen factores del desempeño laboral, los factores duros y blandos, que están vinculados a la tecnología, los primeros son los más relevantes de tener en cuenta en el desarrollo del desempeño laboral (Deng et al., 2022).

Respecto a la evaluación del desempeño laboral, es primordial en la administración de una empresa, ya que con la evaluación se va a valorar la rentabilidad de los trabajadores de la organización y que debe realizarse de una manera objetiva y sistemática. Con el fin de detectar problemas o dificultades en la empresa, entonces debería ser una política de ésta realizar una evaluación del desempeño laboral, con la meta de mejorar con eficacia y eficiencia el desempeño de los colaboradores en la organización. Esta evaluación debe llevarse a cabo a través de procesos de estándares laborales y comunicar a los trabajadores de los resultados con la finalidad de mejorar las deficiencias en su desempeño, y motivarlos siempre a mejorar, a superar estas deficiencias y subir así su grado de desempeño (Ruiz Silva & Vanga, 2014).

El presente trabajo de investigación se justificó porque su fin fue analizar el clima organizacional y desempeño laboral en esta organización, y así proponer nuevas estrategias a fin de renovar el desempeño laboral de los trabajadores, porque podemos percibir que no existe un buen clima organizacional que es muy importante conocer su manejo, lo que permitirá a la empresa tomar decisiones oportunas, con el objetivo de que la organización mejore su ambiente laboral.

A continuación, presentamos las justificaciones de la presente tesis que a continuación se detalla:

Justificación Teórica: Se justificó, al emplear las teorías de estas dos variables de estudio, permitiéndonos fundamentar la realización de esta investigación, y de esta forma aportar o mejorar teorías ya existentes en el tema de estudio, ya que a través de los resultados obtenidos se plantearon nuevas estrategias, resultado de encuestas a los trabajadores de tal forma que la investigación analiza en torno a estas dos variables estudiadas, conceptos de clima organizacional que conlleva a un buen desempeño laboral dentro de una organización o entidad donde labore.

Justificación Práctica: Nos permitió de manera práctica la aplicación del instrumento formulado, de acuerdo a cada variable de la investigación, como la aplicación del cuestionario, ya que los resultados obtenidos nos permitieron analizar las variables estudiadas y, por consiguiente, ayudó a incrementar la información eficiente y oportuna a la gerencia y a la administración, para la toma de decisiones oportunas.

Justificación Metodológica: El desarrollo de esta investigación se realizó de una forma metodológica y los resultados obtenidos van a servir de fundamento para otros trabajos similares, lo que resultará en un aporte importante como antecedente de estudio.

Justificación Social: La investigación se justificó de manera social porque va a contribuir a futuros estudiantes, público en general y a la sociedad en su conjunto, porque tendrán conocimiento de lo importante que es el clima organizacional dentro de una organización lo cual servirá como herramienta que ayudará a las organizaciones a mejorar y/o incrementar su productividad gracias a un buen desempeño laboral y conseguir así alcanzar las metas propuestas por la organización.

En cuanto al problema estudiado, podemos mencionar que actualmente las empresas hoy en día se enfrentan a diferentes cambios, por lo que están obligadas a ser más competitivas y poder así continuar con las actividades en el mercado; es decir, deben cumplir con mayores retos y para lograrlo se requiere mejorar tanto en lo económico y en un buen clima organizacional, que permita a la organización retener a sus trabajadores y que esta fuerza

laboral sea más rentable y esté conforme con el trabajo que realiza en la empresa. El clima organizacional y desempeño laboral son instrumentos importantes que permiten el mejoramiento de las competencias laborales, la existencia de una asociación positiva incrementa el rendimiento laboral, lo cual permite que la organización alcance sus fines (Sumba et al., 2022).

Pino et al., (2021), manifiestan que en las organizaciones, esta primera variable se ha transformado en un instrumento muy relevante dentro del desempeño laboral, porque las empresas públicas o privadas son más exitosas, porque va a mejorar su gestión y mejoran su desempeño. El clima organizacional mejora la gestión de toda organización, con el empleo de la práctica de competencias, habilidades y destrezas, se fortalece continuamente esta gestión, se crea la confianza entre colaboradores de dicha organización (Sumba et al., 2022). Asimismo, Aguilar & Vera (2021) establecieron que los trabajadores del sector público y privado tienen barreras en su desempeño laboral en un 65%, y es como resultado que existe una mala comunicación, un inadecuado clima organizacional, no realizan el trabajo en equipo, entre otros factores.

El INEI (2021) reportó que las empresas del sector público en un 70%, no poseen un buen clima organizacional, esto como consecuencia a problemas de comunicaciones internas, no pueden tomar decisiones porque no son autónomos, no motivan a los trabajadores faltando incentivos remunerativos. Los trabajadores del sector privado en un 40% de las empresas, tienen los mismos problemas.

En la ciudad de Cajamarca, Vásquez (2021) determinaron problemas en estas dos variables estudiadas, que los trabajadores de empresas públicas y privadas tienen problemas como: recargada carga laboral, desconfianza entre jefes y trabajadores, bajo sueldo, incumplimiento de los horarios de trabajo, se sienten desmotivados, y así no cumplen los fines propuestos.

Esta empresa estudiada no escapa o no es ajena a los problemas similares de otras organizaciones, por lo que teniendo en cuenta esta realidad problemática, planteamos el siguiente problema de investigación:

¿De qué manera el clima organizacional contribuye a mejorar el desempeño laboral del personal en la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montaje EIRL- Ate-2023?

La conceptualización y operacionalización de nuestras variables de estudio fueron las siguientes definiciones:

Definición conceptual de clima organizacional:

Es la atmósfera que perciben los colaboradores al comunicarse, con aspectos como la remuneración de incentivos, la motivación, toma de decisiones, asimismo se considera como cualidades de la atmósfera del trabajo que los trabajadores viven o conviven dentro de la empresa directa o indirectamente, por lo que influye en la capacidad del trabajador (West & Sacramento, 2023).

Definición operacional de clima organizacional:

Viene a ser el proceso de confirmación del clima organizacional que se va a medir con un instrumento de interrogantes que será aplicado a los trabajadores que laboran en la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montaje EIRL. Esta variable se va a operacionalizar con las siguientes dimensiones que son: identidad, cooperación y evaluación.

Definición conceptual de desempeño laboral:

Son comportamientos de los trabajadores, que al final tienen un valor positivo o negativo en las organizaciones (Oleksandr et al., 2020). Vienen a ser las actividades o acciones que los trabajadores realizan y que colaboran con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa (Cheah et al., 2019).

Definición operacional de Desempeño Laboral:

Es verificar mediante un proceso, el desempeño de un trabajador, y que este grado de desempeño se va a medir a través de un cuestionario de preguntas aplicado al personal que trabaja en la organización Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montaje EIRL-Ate 2023. Esta variable se va a operacionalizar con las siguientes dimensiones: ayuda mutua, estructura, vinculación y recompensa.

A continuación pasamos a definir conceptualmente las dimensiones e indicadores de nuestras variables estudiadas:

La identidad, viene a ser si los trabajadores se encuentran identificados con la empresa donde laboran, y quienes son los trabajadores que son considerados parte de la empresa (Pradoto et al., 2021). Por lo tanto, entendemos como identidad, al conjunto de características de los trabajadores como sus habilidades, actitudes, su temperamento, virtudes, dificultades, esto permite que se diferencien de los demás y se reconozcan uno mismo y se sientan parte de la empresa donde laboran.

La cooperación, viene a ser el procedimiento por el cual un trabajador compite con otros por lograr los objetivos y metas en conjunto (Guo, 2018). Se concluye que la cooperación es una competencia que consiste en trabajar juntos para alcanzar una meta.

Ayuda mutua, es la contribución entre trabajadores, dejando de lado competir entre ellos (Soumodip et al., 2019).

La estructura se conceptúa como la distribución y orden del alcance de las limitaciones en una empresa, reglas, regulaciones, que sirven de fundamento para conectarse entre subordinados y superiores (Amiri et al., 2017).

La vinculación organizacional, viene a ser la postura de los trabajadores, vinculando su posición, como por ejemplo su rotación y desempeño (Hyland et al., 2020).

La recompensa se refiere a la retribución que perciben los trabajadores sobre aspectos de su comportamiento, sobre sus valores, o temas que se consideren relevantes y así perciban dicha recompensa de la empresa (Riana et al., 2022).

La solidaridad de los miembros de una empresa, es el compartir con otros sentimientos, opiniones dificultades, la solidaridad fortalece a las empresas ante los desafíos. En tiempos actuales, actúa como un escudo que permite adaptarse ágilmente, manteniendo el compromiso con el bienestar general. En conclusión, la solidaridad no solo es buena para el alma, sino también un motor económico poderoso para lograr un solo objetivo.

Las normas son reglas o principios que se deben seguir, prácticamente es una obligación que va a medir las conductas de los trabajadores en una empresa.

La motivación se define como la fortaleza que impulsa a un trabajador a realizar actividades o acciones en su centro de labores, se crea aquí una disposición entre los trabajadores para ser productivos en las labores que realizan en la empresa.

Operacionalización de las variables:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Clima organizacional	Identidad	Integración	1,2,3,4
	Cooperación	Solidaridad	5,6,7
	Evaluación	Valoración	8
Desempeño laboral	Ayuda mutua	Respeto	9,10
	Estructura	Normas	11
	Vinculación	Compromiso	12,13
		Evaluación	14
	Recompensa	Motivación	15,16

En cuanto a la hipótesis, fue la siguiente: Un buen clima organizacional contribuye a mejorar de manera favorable el desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montaje E I.R.L- Ate2023.

Los objetivos de la presente investigación fueron los siguientes, el objetivo general: Analizar el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L- Ate-2023. Y como objetivos específicos: a) Examinar el clima organizacional que viene desarrollando actualmente la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E I.R.L- Ate-2023. b) Determinar el desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montaje E I.R.L- Ate-2023 y c) Proponer nuevas estrategias para un buen manejo del clima organizacional y así mejorar el desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E I.R.L- Ate-2023.

2. Metodología

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

TIPO

De acuerdo al trabajo realizado, se tomó para esta investigación el tipo descriptivo, ya que describiremos a nuestras variables en la realidad en que se encuentran. Según Hernández et al. (2014), quienes definen este tipo de investigación, como la descripción de las variables de estudio, tal y conforme se manifiestan.

DISEÑO

En esta investigación empleamos el diseño no experimental, transversal, porque no se llegaron a manipularon las variables estudiadas de la empresa, así como se realizó en un tiempo determinado en la empresa, Técnicos Especialistas en Soldadura, Armado y Montajes EIRL. Este tipo de diseño observa las variables y no las somete a experimento, las describe como están en la realidad sin manipularlas; asimismo, de corte transversal, porque la investigación se realizó en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014).

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACION

La población se conformó por 15 trabajadores de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montaje E I.R.L. Thacker (2020) sostiene que el universo son todos los componentes que conforman el espacio y resulta el centro donde se realizó la investigación.

MUESTRA

En este estudio la muestra la conformaron 10 colaboradores. De acuerdo con Thacker

(2020), éste establece que la muestra es una parte del universo o población.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TECNICA

Fue la técnica de la encuesta. Se entiende que sirve para recolectar toda la información que servirá para la investigación, porque es bastante sencillo y útil para la realización de estos trabajos investigativos (Carrasco, 2019).

INSTRUMENTO

Se usó el cuestionario, el cual se elaboró con una serie de preguntas relacionadas a los objetivos generales, específicos y teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores de nuestra investigación. Es importante mencionar que este cuestionario fue validado por juicio de expertos, quienes fueron tres especialistas en el tema de nuestro trabajo de investigación.

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información se procesó, en un primer momento, luego se validó el cuestionario por tres expertos en la materia, se aplicó este instrumento, se usó el programa excel para obtener la data de la investigación, se elaboraron entonces los resultados y se procedió a su interpretación, posteriormente se elaboró el análisis y discusión, procediendo al análisis y contrastación de los resultados de los antecedentes de nuestra investigación con nuestros resultados, luego se plantearon las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

3. Resultados

Tabla 1

Se siente satisfecho con el clima organizacional existente en la empresa

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	40%
Casi siempre	6	60%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que casi siempre se sienten satisfechos con el clima organizacional que existe en la organización, y el 40% opinaron que a veces.

Tabla 2

En la empresa está claramente definida la misión y visión

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	40%
A veces	4	40%
Casi siempre	2	20%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos apreciar que el 40% manifestaron que a veces está claro la misión y visión de la organización, un 40% manifestaron que casi nunca, y un 20% manifestaron que casi siempre.

Tabla 3

Considera que el nivel del clima organizacional en la empresa es buena

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	10%
A veces	5	50%
Casi siempre	4	40%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos observar que el 50% opinaron que a veces considera que el nivel del clima organizacional en la empresa es bueno, el 40% dijeron que casi siempre, y un 10% opinaron que casi nunca.

Tabla 4

Considera que es un factor importante el clima organizacional

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	2	20%
Siempre	8	80%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos verificar que el 80% opinaron que siempre consideran que es un factor relevante el clima organizacional en una organización, mientras que el 20% manifestaron que casi siempre.

Tabla 5

Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la empresa

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	2	20%
Siempre	8	80%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos verificar que el 80% manifestaron que siempre su trabajo contribuye a los objetivos que busca la organización, y el 20% dijeron que casi siempre contribuyen a los objetivos.

Tabla 6

Se realiza el trabajo con mucho compromiso y entusiasmo

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	2	20%
Casi siempre	5	50%
Siempre	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos verificar que el 50% opinaron que casi siempre el trabajo se realiza con mucho compromiso y entusiasmo, mientras que el 30% manifestaron que siempre, y un 20% opinaron que a veces.

Tabla 7

Considera que se encuentra comprometido técnica y socialmente con la empresa

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	1	10%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	7	70%
Siempre	3	30%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos apreciar que el 70% opinaron que casi siempre se encuentran comprometidos técnica y socialmente con la organización, y el 30% dijeron que siempre.

Tabla 8

Se realizan evaluaciones para conocer el clima organizacional

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	70%
A veces	3	30%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos apreciar que el 70% dijeron que casi nunca se realizan evaluaciones para conocer el clima organizacional en la organización, y el 30% opinaron que a veces.

Tabla 9

Entre compañeros de trabajo el trato es de respeto mutuo

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	20%
A veces	2	20%
Casi siempre	6	60%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos verificar que el 60% opinaron que casi siempre entre compañeros de trabajo el trato es de respeto mutuo, mientras que el 20% manifestaron que a veces, y un 20% opinaron que casi nunca.

Tabla 10

Considera que el nivel del desempeño laboral en la empresa es bueno

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	30%
A veces	2	20%
Casi siempre	5	50%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos verificar que el 50% dijeron que casi siempre el nivel del desempeño laboral en la empresa es bueno, el 30% manifestaron que casi nunca, y un 20% opinaron que a veces el grado del desempeño laboral en la organización es bueno.

Tabla 11

Las normas y reglas de la empresa facilitan con claridad las funciones del trabajo

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	40%
Casi siempre	6	60%
Siempre	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos apreciar que el 60% de los encuestados manifestaron que casi siempre las normas y reglas de la empresa facilitan con claridad las funciones del trabajo, mientras que el 40% opinaron que a veces, las reglas y normas facilitan el trabajo.

Tabla 12

Considera que necesitas apoyo de alguien más en tu equipo para alcanzar los objetivos establecidos en la empresa

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	20%
A veces	3	30%
Casi siempre	5	50%
Siempre	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos apreciar que el 50% manifestaron que casi siempre considera que necesita apoyo de alguien más en su equipo para alcanzar los objetivos establecidos en la empresa, mientras que el 30% manifestaron que a veces, y un 20% manifestaron que casi nunca.

Tabla 13

Considera que es necesario implementar estrategias para desarrollar un buen clima organizacional y mejorar así el desempeño laboral

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	10%
Casi siempre	2	20%
Siempre	7	70%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos verificar que el 70% manifestaron que siempre es necesario implementar estrategias para desarrollar un buen clima organizacional y mejorar así el desempeño laboral en la empresa, mientras que el 20% opinaron que casi siempre, y un 10% manifestó que a veces es necesario.

Tabla 14

Se realizan evaluaciones para conocer el desempeño laboral

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	70%
A veces	3	30%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos apreciar que el 70% opinaron que casi nunca se realizan evaluaciones para conocer el desempeño laboral, y el 30% opinaron que a veces se realizan.

Tabla 15

Consideras que el desempeño laboral que viene desarrollando la empresa es bueno

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
<i>Casi nunca</i>	3	30%
A veces	3	30%
Casi siempre	4	40%
Siempre	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Podemos apreciar que el 40% manifestaron que casi siempre están considerando que el desempeño laboral que viene desarrollando la empresa es bueno, mientras que el 30% manifestaron que a veces, y un 30% restante opinaron que casi nunca.

Tabla 16

Consideras que se debe incentivar y reconocer el potencial y rendimiento de los trabajadores

ALTERNATIVA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	30%
Casi siempre	7	70%
Siempre	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Verificamos que el 70% opinaron que casi siempre considera que se debe incentivar y reconocer el potencial y rendimiento de los trabajadores, mientras que el 30% manifestó que a veces se debe considerar.

4. Análisis y Discusión.

4.1. Atendiendo a nuestro propósito general, en la tabla 1, apreciamos que el 60% de los encuestados manifestaron que casi siempre se sienten satisfechos con el clima organizacional que existe en la empresa, mientras que el 40% opinaron que a veces. En la tabla 4, apreciamos que el 80% opinó que siempre consideran que es un factor relevante el clima organizacional, mientras que el 20% manifestaron que casi siempre. La tabla 15, nos muestra que el 40% opinó que casi siempre están considerando que el desempeño laboral que viene desarrollando la empresa es bueno, mientras que el 30% manifestaron que a veces, y un 30% restante opinaron que casi nunca. Contrastando nuestros resultados de la tabla 1 con los resultados de Lima y Huamaní (2024), estos son coincidentes puesto que este autor concluyó también con cifras positivas el desarrollo de esta variable, clima organizacional. Seguimos comparando, y ahora con la tabla 4, con De la Cruz (2024), efectivamente estos son coincidentes puesto que este autor concluyó que el clima organizacional se constituye en un factor muy relevante. En cuanto al desempeño laboral, verificamos la tabla 15, en donde menos de la mitad (40%) opinó que el desarrollo de esta variable es casi siempre bueno, y comparando con Mora (2024), resulta que no son coincidentes, puesto que éste concluyó que la evaluación que realizó al desempeño laboral en la empresa fue bueno, por consiguiente podemos afirmar que el clima organizacional, va en progreso, mientras que el desempeño laboral no va acorde con la primera variable, porque todavía le falta a la empresa poner en prácticas algunas estrategias para desarrollar esta variable.

La experiencia nos sigue demostrando que, si una empresa desarrolla un buen clima organizacional, es determinante; es decir, propicia un buen ambiente de trabajo para sus trabajadores, esto va a permitir que la organización pueda retener a sus trabajadores y que éstos sean más rentables y satisfechos en su desempeño laboral, ya que la experiencia de los

trabajadores reviste de mucha relevancia para poder realizar las metas de la empresa.

4.2. Ahora atendiendo al objetivo específico 1, en la tabla 3, apreciamos que el 50% de los encuestados opinaron que a veces considera que el grado del clima organizacional es buena, mientras que el 40% manifestaron que casi siempre, y un 10% manifestaron que casi nunca. Los investigadores Flores (2024) y Ticona (2024), en donde el primero concluyó que el grado del de clima organizacional en la empresa estudiada fue medio con un 62%, mientras que el segundo investigador halló que el nivel de esta variable fue regular en un 40.8%, y comparando nuestros resultados con éstos, podemos afirmar que son casi coincidentes, puesto que un 50% de los encuestados opinaron que a veces considera que el grado del clima organizacional es buena y los encuestados restantes manifestaron en un 40% que casi siempre consideran que esta variable es buena.

Es de nuestro conocimiento, que el clima organizacional, es una herramienta que resulta hoy en día de mucha importancia, ya que precisamente su buen manejo en la organización genera un buen desempeño laboral en los colaboradores, su estabilidad y permanencia en el mercado; es decir, un buen clima organizacional conlleva a que éstos desarrollen con eficiencia, el logro de objetivos que busca la organización, por tanto se produce una mayor rentabilidad.

4.3. Corresponde por nuestro objetivo específico 2, mostrar la tabla 10, en donde verificamos que el 50% opinaron que casi siempre el grado del desempeño laboral es bueno, mientras que el 30% manifestaron que casi nunca, y un 20% opinaron que a veces el nivel de esta variable es bueno. Podemos afirmar que son casi coincidentes nuestros resultados con los investigadores Flores (2024) y Luna & Barrozo (2023) quienes determinaron un nivel medio del desempeño laboral en sus trabajadores, y Cordón (2024) concluyó que esta variable fue de un nivel muy bueno, resultando no coincidente con nuestros resultados con este último.

La tabla 14, nos muestra que el 70% opinaron que casi nunca se realizan evaluaciones para conocer el desempeño laboral, y el 30% dijeron que a veces. Contrastando nuestros resultados con Mora (2024), afirmamos que estos resultados no coinciden, o son contrarios, puesto este investigador concluyó que la evaluación desarrollada a los colaboradores, fue muy buena.

Conocemos que para conseguir un eficiente desempeño laboral, es relevante que los colaboradores puedan desenvolverse en un ambiente estimulante, porque es importante que las empresas lleven una buena relación tanto personal como profesional, entre empleador y

empleados, para que exista un buen rendimiento y desarrollo de actividades por medio de los objetivos planificados.

4.4. Atendiendo al objetivo específico 3, en la tabla 13 podemos verificar que el 70% opinaron que siempre es necesario implementar estrategias para desarrollar un buen clima organizacional y mejorar así el desempeño laboral, mientras que el 20% opinaron que casi siempre, y un 10% manifestó que a veces es necesario. Comparando nuestros resultados con Ruperti (2024), mencionamos que nuestros resultados coinciden con este autor puesto que también concluyó que se deben implementar estrategias y acciones para mejorar estas dos variables estudiadas. Es importante señalar, y por lo que también estamos de acuerdo cuando concluye Lima & Huamaní (2024), que entre mejor sea el clima organizacional, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas.

Es relevante que expresemos que un buen ambiente de trabajo, propicia siempre optimizar el entorno laboral, ya que gracias a esta herramienta importante, tiene mucho que ver con el desempeño laboral de los trabajadores para que se sientan identificados y comprometidos con ésta. Por lo que algunas estrategias serían: promover el respeto, buscar el feedback con los empleados (evaluar, analizar el desempeño de cada trabajador) brindar capacitaciones de liderazgo, propiciar el reconocimiento de los trabajadores mediante incentivos y/o remuneraciones, entre las más importantes.

5. Conclusiones

De acuerdo a nuestro objetivo general, y analizando estas dos variables estudiadas, concluimos que la empresa está desarrollando regularmente su clima organizacional, porque podemos apreciar que el 60% (tabla 1) de los encuestados manifestaron que casi siempre se sienten satisfechos con el clima organizacional que existe en la organización, y el desempeño laboral no va acorde con el clima organizacional, puesto que en la tabla 15, observamos que un 40% opinaron que casi siempre están considerando que el desempeño laboral es bueno. Por lo que seguimos concluyendo que se debe aplicar un buen clima organizacional y así mejoraremos el desempeño laboral de los colaboradores de la organización.

Respecto a nuestro objetivo específico 1, la empresa en estudio según la tabla 3 considera que a veces (50%) tiene un nivel bueno de clima organizacional, y un 40% manifestó que casi siempre es bueno, por lo que concluimos que esta variable va en progreso, la empresa si la viene desarrollando.

Tomando nuestro objetivo específico 2, en la empresa estudiada, y según la tabla 10, podemos verificar que el 50% manifestaron que casi siempre el nivel del desempeño laboral en la empresa es bueno, por lo que concluimos que esta variable se debe seguir trabajando, desarrollándola con el fin de lograr un óptimo desempeño laboral.

Se concluye de acuerdo a nuestro objetivo específico 3, que si es factible implementar estrategias con la finalidad de solucionar este problema, porque así lo manifestó el 70% de los encuestados (tabla 13). Las estrategias serían: promover el respeto, buscar el feedback con los empleados (evaluar, analizar el desempeño de cada trabajador de la empresa) brindar capacitaciones de liderazgo, propiciar el reconocimiento de los trabajadores mediante incentivos y/o remuneraciones.

6. Recomendaciones.

- Se recomienda a la gerencia, actuar de inmediato sobre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores, reforzar la visión y misión de la empresa, para afianzar la identidad de los trabajadores y se sostenga el compromiso por el bienestar de los trabajadores, clientes y acreedores.
- Se recomienda a la administración, definir y precisar las competencias laborales, y optimizar el rendimiento de todos los trabajadores, es de conocimiento que la comunicación en toda empresa es muy importante en el clima organizacional.
- Recomendamos a la gerencia, inculcar los valores y la ética, para que los trabajadores se desenvuelvan en entornos estimulantes, dado que así, tenemos un efecto positivo en el desempeño de los colaboradores.
- Se recomienda a la gerencia, implementar las estrategias, como: promover el respeto, buscar el feedback con los empleados (evaluar, analizar el desempeño de cada trabajador de la empresa) brindar capacitaciones de liderazgo, propiciar el reconocimiento de los trabajadores mediante incentivos y/o remuneraciones.

Agradecimiento

A Dios Padre por no desampararme y darme fortaleza para continuar y culminar mi tesis.

A mi hija por darme ánimo y aliento para alcanzar mis objetivos trazados.

A mis padres y esposo por confiar en mi persona y por brindarme todo su apoyo para poder alcanzar mis metas trazadas.

A nuestro asesor de tesis el Dr. Lucio Martos por brindarme su apoyo, tiempo, consejos y enseñanzas para poder concluir con mi trabajo de investigación.

La autora

Referencias Bibliográficas

- Amiri, N., Yazdani, H., Kameli, A. (2017). Effect of Organizational Climate and Structure on Innovation Performance. In: Rezaei, S., Dana, LP., Ramadani, V. (eds) Iranian Entrepreneurship. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-50639-5_9
- Cordón, A. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del Registro de Información Catastral Zacapa. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 228-246.
- Caluña, J. & Tenelema, A. (2024). *El clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano de la empresa Expressnet, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2023* (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias Administrativas Gestión Empresarial e Informática. Carrera Administración de Empresas).
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación científica.
- Cheah, Sarah, Shiyu li, and Yuen-Ping Ho. (2019). Mutual Support, Role Breadth Self-Efficacy, and Sustainable Job Performance of Workers in Young Firms. *Sustainability*, 11 (12): 3333. <https://doi.org/10.3390/su11123333>
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2022). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404-425. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>
- De La Cruz, N. (2024). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, 2019.
- Esther, C., Eze, V., & Nnenna, U. (2023). Educational Administrative Strategies and Its Effect on Employers Job Performance: A Review. 11, 67-76

- Flores, M. (2024). Plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral del personal asistencial en un Centro de Salud, Chiclayo.
- Flores, I. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital II-E de la provincia de Bellavista, San Martín 2023.
- Guo, H. (2018). The Formation of Highly-Cooperative Organizational Climate Considering Impacts of Organizational Commitment and Team Cohesion. Doi: 10.2991/isbcd-18.2018.86.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición Mc Graw-Hill.
- Hyland, P., Reeves, D., & Caputo, A. (2020). Linkage Analysis: Tying Employee Attitudes to Business Outcomes. 10.1093/oso/9780190939717.003.0017.
- Khaddam, A. , Alzghoul, A., Khawaldeh, K., Alnajdawi, S. & Al-Kasasbeh, O. (2023). How Spiritual Leadership Influences Creative Behaviors: The Mediating Role of Workplace Climate. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e01106. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1106>
- Lima, Y. & Huamani, L. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de La Joya-2023.
- Luna, D. & Barrozo, N. (2023). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay-Áncash, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 4982-5006.
- Mora, R. (2024). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Paján* (Bachelor's thesis, jipijapa-UNESUM).
- Mohanta, D., Gayen, P., Pal, I., Mahato, R. C., & Sen, D. S. (2023). COMPARISON AMONG DIFFERENT DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS OF WEST BENGAL BY MAHALANOBIS DISTANCE. *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)*, 8(4), Article 4. Recuperado de <https://eprajournals.net/index.php/IJRD/article/view/1826>
- Oleksandr, S., Chernyshenko, Stephen Stark. (2020). Organizational Psychology. Editor(s): Kimberly Kempf-Leonard, *Encyclopedia of Social Measurement*, Elsevier, 957-963. <https://doi.org/10.1016/B0-12-369398-5/00529-6>.
- Pradoto, H., Siswoyo, H., Wahyuningsih, S. (2021). Role of work stress, organizational

- climate, and employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71, 345–355. Doi: 10.3233/WOR-210678.
- Ruperti, F. (2024). *Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Aqua Santa del Cantón Jipijapa* (Bachelor's thesis, jipijapa-UNESUM).
- Riana, I., Lubis, J., Halim, A. (2022). Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 5 (2), 9219-9230. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4709>
- Ruiz, J., Silva, N., & Vanga, M. (2014). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). Recuperado el 13 de 02 de 2017, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006
- Soumodip, S., Oleksiy, O., Lesley, H. (2019). Talking Your Way into Entrepreneurial Support: An Analysis of Satisfaction Drivers in Entrepreneur Mutual Aid Groups. *Journal of Small Business Managment*, 57(2), 275-297. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12384>
- Thacker, L. (2020). What Is the Big Deal About Populations in Research? *Progress in Transplantation*, 30(1):3-3. doi:10.1177/1526924819893795
- Ticona, J. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de la MICRORED de salud de Chiguata Arequipa 2023*.
- West, M. , & Sacramento, C. (2023). Chapter 21 - Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. En R. Reiter & S. Hunter (Eds.), *Handbook of Organizational Creativity (Second Edition)* (pp. 317-337). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91840-4.00024-4>

ANEXOS Y APÉNDICE

Anexo 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L-Ate- 2023.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Clima organizacional	Es el ambiente que reciben los colaboradores mediante los aspectos de comunicación, autonomía remuneración de incentivos, motivación, toma de decisiones, por lo tanto, se considera como una variedad de cualidades del clima del trabajo que los colaboradores han vivido de manera directa o indirecta, por lo que influye en el comportamiento del trabajador (West & Sacramento, 2023).	Es el procedimiento de verificación del clima organizacional que se mide en base a un cuestionario de preguntas que será aplicado al personal que labora en la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montaje EIRL-Ate 2023. Se operacionalizará con las siguientes dimensiones: identidad, cooperación y evaluación.	Identidad	Integración	1,2 3,4	Ordinal
			Cooperación	Solidaridad	5,6,7	
			Evaluación	Valoración	8	
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a las cosas que las personas realmente hacen, las acciones que realizan y que apoyan al propósito y metas de la organización, impulsa toda la economía sostenible para una mejor productividad dentro de una organización (Cheah et al., 2019).	Es el procedimiento de verificación del desempeño laboral que se mide en base a un cuestionario de preguntas que será aplicado al personal que labora en la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montaje EIRL-Ate 2023. Esta variable se va a operacionalizar con las siguientes dimensiones: ayuda mutua, estructura, vinculación	Ayuda mutua	Respeto	9,10	Ordinal
			Estructura	Normas	11	
			Vinculación	Compromiso	12,13	

		y recompensa.		Evaluación	14	
			Recompensa	Motivación	15,16	

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L-Ate- 2023.

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L-Ate- 2023.

En tal sentido esta encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad, lea usted con atención y conteste marcando con una “x” la proposición que usted considere como respuesta.

Escala de respuesta (Likert):

Nunca=1

Casi nunca=2

A veces = 3

Casi siempre=4

Siempre = 5

Nº	Variable: Clima Organizacional	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre(4)	Siempre (5)
1	Se siente satisfecho con el clima organizacional existente en la empresa					
2	En la empresa está claramente definida la Misión y Visión					
3	Considera que el nivel del clima organizacional en la empresa es buena					
4	Considera que es un factor importante el clima organizacional					
5	Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la empresa					
6	Se realiza el					

	trabajo con mucho compromiso y entusiasmo					
7	Considera que se encuentra comprometido técnica y socialmente con la empresa					
8	Se realizan evaluaciones para conocer el clima organizacional					
	Variable: Desempeño laboral	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre(4)	Siempre (5)
9	Entre compañeros de trabajo el trato es de respeto mutuo					
10	Considera que el nivel del desempeño laboral en la empresa es bueno					
11	Las normas y reglas de la empresa facilitan con claridad las funciones en el trabajo					
12	Consideras que necesitas apoyo de alguien más, en tu equipo para alcanzar los objetivos establecidos en la empresa					
13	Considera que es necesario implementar estrategias para desarrollar un buen clima					

	organizacional y mejorar así el desempeño laboral					
14	Se realizan evaluaciones para conocer el desempeño laboral					
15	Consideras que el desempeño laboral que viene desarrollando la empresa es bueno					
16	Consideras que se debe incentivar y reconocer el potencial y rendimiento de los trabajadores					

Anexo 04: Evaluación de Juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información

Nombres y apellidos del validador: **Mg. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES**

Fecha: 18/06/2024

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario

Autor del instrumento: **Eliza Aranda Aquino**

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

“Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L-Ate- 2023”

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				32	88	57
Sumatoria Total		177 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.885 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

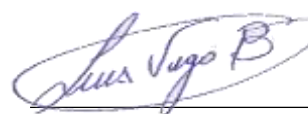
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

Coeficiente de Validez

$$\boxed{177} = \boxed{0.885}$$

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



Firma del Experto
Grado Académico:
Magister
DNI.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información

Nombres y apellidos del validador: **Mg. YESENIA AVILA ALCALDE**

Fecha: 18/06/2024

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario

Autor del instrumento: **Eliza Aranda Aquino**

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

“Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L-Ate- 2023”

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	89	38
Sumatoria Total		175(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.875 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

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

Coeficiente de Validez

$$\boxed{175} = \boxed{0.875}$$

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



Firma del Experto
Grado Académico:
Magister
DNI.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información

Nombres y apellidos del validador: **Mg. CARLOS ALBERTO ACOSTA ZARATE**

Fecha: 18/06/2024

Especialidad: Economista

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario

Autor del instrumento: **Eliza Aranda Aquino**

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

“Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L-Ate- 2023”

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				32	71	76
Sumatoria Total		179 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.895 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

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

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

Coeficiente de Validez

$$\boxed{179} = \boxed{0.895}$$

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



**Firma del
Experto Grado
Académico:
Magister
DNI.**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ARANDA AQUINO ELIZA <small>Apellidos y Nombres</small>		71391887 <small>DNI</small>	elizaaranda.92@gmail.com <small>Correo Electrónico</small>
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Teoría	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L-Ate- 2023.			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² [info/ru-repo/tematicos/openAccess]		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Acceso restringido ³ [info/ru-repo/tematicos/restrictedAccess] (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deajo 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 ⁵

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 a todo el documento. ⁶

Huella Digital		Firma									
		<table border="1"> <tr> <th>Lugar</th> <th>Día</th> <th>Mes</th> <th>Año</th> </tr> <tr> <td>Chimbote</td> <td>25</td> <td>/04</td> <td>/2023</td> </tr> </table>		Lugar	Día	Mes	Año	Chimbote	25	/04	/2023
Lugar	Día	Mes	Año								
Chimbote	25	/04	/2023								

Importante:

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 025-2015-UNEDU-CO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30025. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglo de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicarán los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-COMYTIC-DEIC (Numeradas 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según artículo 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los manuscritos en sus repositorios institucionales prestando el ser de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, num. 32.9).

Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Técnicos Especialistas en Soldadura Armado y Montajes E.I.R.L-Ate- 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1%

9	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	1 %
10	revistacunzac.com Fuente de Internet	1 %
11	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
14	www.investigarmqr.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uroosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unamba.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to unap Trabajo del estudiante	<1 %
23	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
27	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
30	journals.sapienzaeditorial.com Fuente de Internet	<1 %

31	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
36	1library.co Fuente de Internet	<1 %
37	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
38	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo