

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CHINA CIVIL
ENGINEERING CONSTRUCTION CORPORATION –
PROYECTO MACHU PICCHU

Tesis para optar el título de Licenciado en Administración

Autor:

Azcarate Moya, Andriuw Alexis

Asesor

Dr. Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID: 0000 00028606 3146

Piura – Perú

2024

Índice General

Palabras Clave.....	iii
Constancia De Originalidad	iv
Título.....	v
Resumen.....	vii
Abstract	vii
Introducción	1
Metodología	22
Resultados	24
Análisis Y Discusión.....	29
Conclusiones	32
Recomendaciones	33
Referencias Bibliograficas	34
Anexos	40

Índice de tablas

Tabla 1	Pruebas de normalidad.....	24
Tabla 2	Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu	25
Tabla 3	Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu	26
Tabla 4	Relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu	27
Tabla 5	Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu	28

Palabras clave

Tema	Clima Organizacional y desempeño laboral
Especialidad	Administración.

Línea de investigación

Línea de programa	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub Área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

Keyword

Topic:	Organizational Climate and work performance
Specialty:	Administration

Lines of Investigación

Area	human talent
Sub – Area	Social Sciences
Discipline	Economy and business
Line of Research	Business and 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 ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CHINA CIVIL ENGINEERING CONSTRUCTION CORPORATION - PROYECTO MACHU PICCHU" del (a) estudiante: Andriuw Alexis Azcarate Moya, identificado(a) con Código N° 2117100517, 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, 13 de Febrero de 2025



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

Título

Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Área Administrativa De La
Empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu
Picchu

Resumen

La investigación realizada tuvo como finalidad analizar la relación del Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation –Proyecto Machu Picchu. Para cumplir con este propósito, se estudiaron las variables de Clima laboral y rendimiento del personal. El estudio fue llevado a cabo bajo una metodología descriptiva y no experimental. La muestra consistió en 20 trabajadores de la mencionada empresa. Se empleó un cuestionario como herramienta principal y la encuesta para la captación de datos.

A través del software estadístico SPSS en su versión 25, se ratificó que el clima de la empresa tiene un efecto sobre el desempeño del capital humano en la empresa China Civil Engineering Construction Corporation - Proyecto Machu Picchu durante el año 2024. La significancia bilateral obtenida ($0,009 < 0,000$) y un coeficiente de correlación de 0.570 indican una relación positiva moderada, por lo que se valida la hipótesis alternativa planteada.

Abstract

The purpose of the research carried out was to analyze the relationship between the organizational climate and the work performance of the collaborators in the administrative area of the company China Civil Engineering Construction Corporation – Machu Picchu Project. To fulfill this purpose, the variables of work environment and staff performance were studied. The study was carried out under a descriptive and non-experimental methodology. The sample consisted of 20 workers from the aforementioned company. A questionnaire was used as the main tool and the survey was used to collect data.

Through the SPSS statistical software in version 25, it was confirmed that the company climate has an effect on the performance of human capital in the company China Civil Engineering Construction Corporation - Machu Picchu Project during the year 2024. The bilateral significance obtained ($0.009 < 0.000$) and a compensation coefficient of 0.570 indicate a moderate positive relationship, therefore the alternative hypothesis proposed is validated.

Introducción

En el ámbito internacional Jiménez (2021), en su tesis, estudió el impacto del ambiente existente en la institución en el trabajo que realizan de los empleados de un municipio en Ecuador. El enfoque utilizado fue descriptivo, correlacional, transversal, cuantitativo y no experimental, y el estudio se basó en una muestra constituida por 54 empleados del departamento de tesorería. Como principal hallazgo, el autor concluyó que existe una asociación entre el clima del municipio y el desempeño de sus colaboradores, sustentada en el coeficiente de correlación de Spearman, cuyo valor fue de 0,0494.

Por su parte, López (2021), en su estudio, buscó determinar la influencia del ambiente organizacional en el rendimiento laboral dentro de una universidad en Ecuador. El diseño de la investigación fue descriptivo, correlacional, de corte transversal, cuantitativo y no experimental, y contó con una muestra de 52 trabajadores administrativos. Se evidenció en los resultados que las dimensiones de motivación, trabajo en equipo, liderazgo y comunicación tienen una influencia directa y positiva sobre el desempeño laboral. En conclusión, se estableció que existe una relación entre las variables analizadas, según los datos obtenidos a través de la encuesta que se aplicó al personal de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Guayaquil.

Además, Paredes y Quiroz (2021), en su tesis, analizaron la relación entre el ambiente de un supermercado de Ecuador y el rendimiento laboral. La metodología empleada fue cuantitativa, de enfoque correlacional, con un diseño descriptivo transversal y no experimental. La investigación incluyó una muestra de 379 trabajadores. Los resultados evidenciaron una correlación entre la comunicación y el desempeño laboral, lo cual sugiere la existencia de canales efectivos de interacción entre el personal. Si bien no se estableció una relación clara entre los factores estudiados, se determinó que los supermercados ecuatorianos tienden a fomentar un ambiente laboral agradable, reflejándose efectivamente en el desempeño de su personal.

De igual manera, Cadena y Paz (2021), en su estudio, buscaron analizar cómo el ambiente organizacional impacta en el trabajo realizado por los trabajadores de CORPRODICO. La investigación adoptó un enfoque cualitativo con un diseño descriptivo y no experimental. Para recopilar información, se utilizó la encuesta como instrumento, aplicándola a una muestra de 120 empleados. Los resultados revelaron que el clima organizacional tiene una influencia directa y significativa en la motivación, la cual a su vez afecta el desempeño de los participantes. En este sentido, se recomienda que la gerencia implemente mejoras para fomentar un entorno laboral más agradable.

También, Garcés (2021), en su tesis se propuso examinar la vinculación entre el ambiente laboral y el rendimiento del personal en una entidad pública. La investigación adoptó un diseño cuantitativo, exploratorio y correlacional. La población estimada fue de 335 empleados, de los cuales se seleccionó una muestra de 75. La encuesta fue el instrumento utilizado para recolectar los datos. Los resultados indicaron que los trabajadores perciben un ambiente laboral muy desfavorable, evidenciando múltiples áreas que requieren mejoras y que el clima organizacional no es satisfactorio. Sin embargo, a través de la evaluación del desempeño, se encontró que este tiene un promedio de "Muy Bueno" en un 88%, lo que refleja que las tareas asignadas se cumplen de manera adecuada. No obstante, el componente de competencias mostró niveles bajos. Finalmente, se estableció que el ambiente laboral tiene un impacto en el rendimiento de los trabajadores de Ferrocarriles del Ecuador Filial Sur.

Por su parte, Brito (2020), en su estudio se propuso investigar la conexión entre las variables consideradas, adoptando un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y no experimental. Se trabajó con una muestra de 25 empleados, utilizando la encuesta y el cuestionario como métodos de recolección de información. El análisis de los datos arrojó como resultado una relación positiva entre el clima organizacional y la productividad del personal del C.E. Según la clasificación de Likert, el clima

organizacional identificado es de tipo participativo y su gestión se caracteriza por ser abierta.

Por otro lado, Santamaría (2020) en su análisis del impacto del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados de Datapro S.A., buscó principalmente dilucidar la conexión entre dichas variables. Con este fin, implementó un diseño no experimental, transversal y correlacional, valiéndose de un cuestionario para la obtención de datos. Los resultados indicaron que dimensiones como comunicación, liderazgo, reconocimiento, remuneración y trabajo en equipo tienen una influencia directa en el desempeño del personal. Mediante la prueba "Chi Cuadrado de Pearson" (848.352) con un nivel de significancia de 0.000, se confirmó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Sin embargo, se identificaron barreras que impiden el cumplimiento de algunos objetivos, relacionadas con factores internos y externos. Asimismo, se observó en los empleados niveles de desmotivación, falta de compromiso con la organización, dificultades en el trabajo en equipo, percepciones de trato injusto, salarios insuficientes y un escaso reconocimiento por su desempeño.

Además, Albán (2020), en su tesis realizada en Ambato, Ecuador, se propuso examinar cómo el ambiente de la entidad afecta el rendimiento laboral de los empleados de una institución pública. El estudio se basó en un diseño no experimental, buscando describir y correlacionar las variables sin manipularlas. Para recopilar información. Se recurrió a la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento de medición. Los hallazgos mostraron una relación positiva entre las variables, con un nivel de significancia de 0.05 según la prueba Chi cuadrado. Se destacó que el éxito de una empresa está ligado a la satisfacción y compromiso de sus empleados. Sin embargo, se identificó que, en ocasiones, el ambiente laboral es desfavorable debido a conflictos entre los trabajadores, lo que dificulta un entorno adecuado y afecta el rendimiento laboral de la organización. Este antecedente resulta relevante para la presente investigación, ya que guarda una estrecha relación con las variables estudiadas.

En una investigación nacional de pregrado, Valverde (2023) estudió la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en una constructora, utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, correlacional y causal. Tras analizar los datos de un cuestionario aplicado a 30 empleados administrativos (coeficiente de Spearman = 0.250, $p < 0.05$), se concluyó la inexistencia de una relación positiva y significativa entre las variables. Este hallazgo apoya nuestra conclusión sobre la falta de influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de una constructora en Trujillo durante 2022.

Ademas, Naventa (2022), el trabajo de tesis se centró en el estudio de la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una compañía privada de Lima. La metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, tomando como muestra a 105 colaboradores, quienes fueron evaluados mediante una encuesta. Los resultados indicaron que las dimensiones del clima organizacional, como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, están vinculadas al desempeño laboral. El análisis reveló una vinculación positiva y significativa entre las variables examinadas. En detalle, el 61.9% de los colaboradores mostró un desempeño medio y percibió un entorno laboral regular, el 18% evidenció un desempeño bajo en un clima desfavorable, mientras que el 12.4% presentó un desempeño alto acompañado de la percepción de un clima laboral regular. Este análisis fue respaldado por el coeficiente de Rho de Spearman, con un valor de 0.69 y un nivel de significancia inferior a 0.01.

Tambien, la investigación de Ventura (2022) se propuso examinar la vinculación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo de una empresa extranjera radicada en Perú. Con un enfoque deductivo-cuantitativo y un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, el estudio aplicó un cuestionario de 18 preguntas a una muestra de 132 empleados del área de producción. Los resultados confirmaron la existencia de una relación entre ambas variables.

Por su parte, Olivera & Leyva (2021) centraron su investigación en identificar la relación e impacto del clima organizacional en el desempeño laboral dentro de la empresa Cotton Life, ubicada en Lima. Para ello, trabajaron con una muestra de 80 empleados, aplicando un enfoque cuantitativo basado en encuestas. Los hallazgos revelaron una correlación directa entre el clima organizacional y las actividades gremiales en la organización. En conclusión, se destacó la necesidad de que los colaboradores estén mejor capacitados para adaptarse a los cambios en la empresa y fortalezcan la comunicación interna para una gestión gremial más efectiva.

En su trabajo de tesis, Pinto (2021) se enfocó en determinar la vinculación entre el ambiente laboral y el desempeño de los empleados de la UGEL Norte de Arequipa. La pesquisa consideró una población de 120 colaboradores administrativos, seleccionando una muestra de 80 participantes. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo transeccional y correlacional. Los resultados mostraron que los trabajadores perciben un clima organizacional mayoritariamente favorable y que el 84% de ellos presenta un desempeño laboral calificado como excelente. Asimismo, se evidenció una relación significativa, con una correlación positiva de intensidad débil a moderada, entre las dimensiones del clima organizacional —autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales— y el desempeño laboral. En conclusión, si bien la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral fue débil, resultó ser estadísticamente muy significativa.

Asimismo, Canales et al. (2021) se propusieron investigar la interrelación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa con sede en Lima, mediante un estudio cuantitativo, no experimental y descriptivo-correlacional. Se utilizó la totalidad de la población, compuesta por 58 trabajadores del área comercial, como muestra. A través del coeficiente "r" de Spearman, con un valor de significancia de 0.000 ($p < 0.05$), se obtuvo un Rho de 0.807, lo que permitió concluir que existe una

dependencia directa y significativa entre las dos variables. Esto indica que la mejora del clima organizacional se traduce en un mejor desempeño de los colaboradores.

En el Hotel Las Vegas de Jaén, Perú, Barboza et al. (2021) investigaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Mediante un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, aplicaron una encuesta de 20 preguntas a una muestra de 18 colaboradores. El análisis con el coeficiente de Rho Spearman (0.733, $p < 0.01$) reveló una correlación positiva y alta entre ambas variables. Los hallazgos mostraron que el 44% de los trabajadores percibían un clima organizacional favorable, mientras que el 56% evaluaba su propio desempeño como regular. En consecuencia, se determinó una conexión positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Además, el estudio de Ruiz (2021) se propuso examinar la vinculación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal en un hospital de Lambayeque. Con una metodología no experimental, transversal, descriptiva y correlacional, la investigación analizó una muestra de 79 empleados de la institución. Los hallazgos mostraron una correlación positiva y directa entre ambas variables, lo que llevó a proponer diversas estrategias para optimizar tanto la productividad como el ambiente de trabajo en el hospital.

Por su parte, en un centro de salud de Huacho, Perú, Susanibar (2021) investigó la vinculación entre el clima organizacional percibido y el rendimiento laboral de los empleados. A través de un cuestionario de 39 ítems, se recabó información de 47 trabajadores del sector salud. El análisis arrojó una correlación positiva significativa (Rho de Spearman = 0.865), concluyendo que existe una fuerte relación positiva entre ambas variables en la institución estudiada.

Asimismo, Cartagena (2021), en su estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa distribuidora ubicada en Trujillo, realizó una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional. De un total de 515 empleados, se seleccionó una muestra de 56 colaboradores. Para recopilar información, se utilizaron encuestas y fichas de análisis documental como herramientas principales. Los resultados revelaron que el clima laboral en la Distribuidora PMA EIRL influye negativamente en el desempeño de los empleados, reflejándose en problemas como relaciones interpersonales inadecuadas, comunicación limitada, liderazgo insuficiente por parte de los jefes de área, incumplimiento de metas y un bajo desempeño en actividades y procedimientos. En conclusión, el autor determinó que existe una relación directa y proporcional entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa.

Además, Galarreta (2020), en un estudio cuantitativo sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de operaciones de una entidad financiera en Arequipa (agencia Miraflores), encuestó a 9 colaboradores. Los resultados revelaron una conexión entre la motivación y la comunicación con el desempeño, pero no con el liderazgo, donde se identificaron deficiencias como falta de confianza y escaso trabajo en equipo. Se concluyó una relación significativa entre clima organizacional y desempeño, recomendando charlas motivacionales, reconocimientos y retroalimentación para mejorar ambos.

Finalmente con un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal y prospectivo, Quinde (2021) examinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en 117 empleados de un centro de salud en Catacaos. Mediante la aplicación de dos instrumentos y el uso de entrevistas y observación, se recopiló información que reveló que, si bien la mayoría (76.3%) percibía la necesidad de mejorar el clima organizacional y un alto porcentaje (91.8%) reportaba un buen desempeño, no se encontró una correlación significativa entre ambas variables.

En cuanto al fundamento teórico de la variable clima organizacional se tiene:

El clima organizacional, conocido también como ambiente laboral u organizacional, es un tema de total relevancia para aquellas empresas que buscan ser competitivas y sobre todo productivas y por su parte, brindar un servicio de calidad. Llevar a cabo un estudio sobre el clima organizacional permite identificar factores clave que pueden estar influyendo significativamente en el ambiente laboral de la empresa.

Para Méndez (2006) señala que el clima organizacional tiene un rol fundamental en la gestión de personas y, en los últimos años, ha ganado relevancia como un tema de estudio clave en organizaciones de distintos tamaños y sectores. Estas buscan identificarlo y aplicar técnicas, análisis y métodos específicos desarrollados por consultores especializados en gestión de recursos humanos o desarrollo organizacional, con el objetivo de obtener beneficios para la empresa.

Chiavenato (2020), indica que el clima organizacional se describe al entorno en el cual los miembros de la organización experimentan factores que están estrechamente relacionados con la motivación e indican específicamente características motivacionales. Se considera favorable cuando las necesidades personales son atendidas, lo que eleva la moral; por el contrario, se percibe como desfavorable cuando dichas necesidades no son satisfechas.

Según Toro y Sanín (2013), el clima organizacional se define como el conjunto de percepciones compartidas por los individuos sobre las realidades laborales y el entorno de la empresa. Estas percepciones tienen valor estratégico porque alimentan la formación de juicios acerca de las realidades laborales. A su vez, los juicios determinan las acciones, reacciones y decisiones de las personas.

Modelo de Likert sobre el clima organizacional.

Brunet (2014) señala que la teoría de Likert es una de las más relevantes para exponer el clima organizacional en una empresa. Según esta teoría, el ambiente laboral y el grado de participación de los empleados pueden influir directamente en la efectividad de sus funciones, ya que un clima positivo fomenta la motivación y estimula una participación más creativa por parte de los colaboradores.

identifica y destaca tres tipos de variables clave que reflejan las peculiaridades presentes en una empresa. Estas son:

VARIABLES CAUSALES: Factores internos o externos que influyen directamente en el clima organizacional, como el liderazgo, las políticas empresariales y la estructura organizacional.

VARIABLES INTERNAS: Elementos propios de la dinámica interna de la organización, como la comunicación, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional.

VARIABLES EXTERNAS: Aspectos del entorno que afectan el funcionamiento de la empresa, como el mercado, la competencia y el contexto económico o social.

Aspectos del entorno organizacional.

Brunet (2014) señala en sus contribuciones sobre el tema que los elementos o aspectos que evalúan el clima organizacional para alcanzar los objetivos de la empresa son los siguientes:

Motivación.

Es un sentimiento que se surge en un entorno que no está específicamente relacionado con la ubicación, debido a una variedad de factores tanto internos como externos, ya sean positivos o negativos repercuten en sentimientos las que generaran emociones positivas o negativas en su vida. De esta manera, la motivación se concibe como el entramado de procesos que determinan la fuerza, el rumbo y la constancia del empeño que una persona dedica a la consecución de una meta. La intensidad hace referencia al

nivel de energía con el que alguien realiza un esfuerzo, y suele ser el aspecto más destacado al hablar de motivación. No obstante, una alta intensidad por sí sola no garantiza un buen desempeño laboral, a menos que ese esfuerzo esté orientado hacia metas que beneficien a la organización (Robbins y Judge, 2017, p.175). Igualmente, Chiavenato (2019) sostiene que: debido a que la motivación es importante, no existe palabras apropiadas para definirla ya que no existe acuerdos al respecto. Esto hace que sea mucho más dificultoso de explicar en las operaciones diarias de la organización. La motivación se describe comúnmente mediante una diversidad de conceptos, incluyendo necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos. Esto subraya su importancia como proceso psicológico básico, equiparándola a la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje en la comprensión de la conducta humana. Al igual que los procesos cognitivos, la motivación se ve influenciada por diversos factores mediadores y por el contexto en el que se desarrolla la persona. Sin embargo, su naturaleza hipotética impide su observación directa, siendo un concepto que nos ayuda a interpretar el comportamiento

Comunicación.

De acuerdo con Petrone (2020) define la comunicación como el conjunto de acciones que permiten el envío y la recepción de datos, ideas, opiniones y actitudes con el propósito de lograr comprensión y acción. Este proceso es continuo y dinámico, compuesto por una serie de eventos diversos e interconectados que interactúan para alcanzar los objetivos establecidos. La clave de una comunicación efectiva radica en la respuesta adecuada a estas variables. El desarrollo humano individual no es posible si permanecemos aislados mental, social o físicamente. Además, la comunicación no se limita a la simple transferencia de información entre personas, sino que requiere ser clarificada y negociada por ambas partes, ya que está influenciada por múltiples factores, como la percepción, los valores, las creencias, y los aspectos sociales, culturales y familiares.

Trabajo en equipo.

Podemos denominar como la unión de varios individuos bajo un mismo objetivo organizacional, siendo un factor resaltante e influyente también en el clima

organizacional. Tomando en cuenta lo anterior, Aristizábal et al. (2018) señalan que el trabajo en equipo se conforma por diversas personas que, mediante una comunicación efectiva, establecen un diálogo para asignar y definir las funciones que cada integrante desempeñará. Además, este enfoque busca aprovechar diferentes perspectivas, compartir opiniones y, de manera conjunta, encontrar soluciones en colaboración con el equipo. De tal forma, Chiavenato (2019) precisa: “El trabajar en equipo precisa a sus integrantes a interactuar entre ellos con una sola finalidad que es la de alcanzar los objetivos organizacionales.”

Reconocimiento.

Según Palacios et al. (2024) el reconocimiento es un factor clave que un supervisor o líder dentro de la organización no debe ignorar si se aspira al éxito colectivo. La falta de reconocimiento puede llevar al fracaso del equipo de trabajo o, al menos, deteriorar el clima laboral, haciendo que los empleados se sientan ignorados por su líder. El acto de reconocer no solo motiva a las personas, transformándolas en individuos más productivos, sino que también fomenta la percepción de sus acciones como contribuciones significativas al entorno social. Esto, a su vez, crea las condiciones necesarias para que el empleado se proyecte como un posible líder dentro de la comunidad.

Relaciones interpersonales.

Ramírez y Tesén (2022) señalan que las relaciones interpersonales son difíciles de definir debido a la variedad de concepciones existentes. Sin embargo, se entiende que son interacciones recíprocas entre dos o más personas, las cuales se desarrollan a lo largo de la vida, contribuyendo a la formación de nuestra personalidad. En palabras de Prieto (2016), las relaciones humanas implican la habilidad de lograr metas personales dentro del marco del respeto a los derechos ajenos (p. 63). Esta competencia multifacética se nutre de herramientas como la comunicación efectiva, la empatía, el respeto, la tolerancia y la influencia interpersonal.

Clasificación del Clima Organizacional según Likert

De acuerdo con Likert, citado por Vázquez y Guadarrama (2001), los tipos de clima organizacional se agrupan en cuatro sistemas de gestión, cada uno representando distintos grados de confianza y comunicación presentes en una organización. Estos sistemas son:

Clima autoritario: Sistema I - Autoritarismo explotador. En este modelo, la dirección carece de confianza en sus subordinados, y las decisiones son tomadas exclusivamente por los niveles más altos de la organización, siendo comunicadas de manera descendente según la función y el puesto. Los colaboradores trabajan en un ambiente caracterizado por el miedo, amenazas y castigos, con ocasionales recompensas, mientras que sus necesidades permanecen limitadas a niveles básicos como la seguridad y aspectos psicológicos. Este tipo de clima genera un entorno inestable, donde la comunicación entre la dirección y los empleados se limita a directrices e instrucciones específicas.

Clima autoritario: Sistema II - Autoritarismo paternalista. En este sistema, la dirección mantiene una confianza limitada y condescendiente hacia los colaboradores, similar a la relación de un amo con sus siervos. Aunque las decisiones principales son tomadas por los directivos, algunas se delegan a los niveles inferiores. La motivación y corrección de los empleados se logran principalmente a través de recompensas y sanciones. Este tipo de clima organizacional se caracteriza por un énfasis en las necesidades sociales de los empleados, quienes perciben trabajar en un entorno estable y estructurado, aunque con una clara jerarquía y control centralizado.

Clima participativo: Sistema III - Consultivo. En este modelo, la dirección muestra confianza en sus colaboradores, aunque las decisiones principales siguen siendo tomadas por los directivos. Sin embargo, se otorga cierta libertad a los empleados para tomar decisiones específicas en los niveles inferiores. La comunicación es principalmente descendente, y se utilizan recompensas y sanciones ocasionales para motivar a los trabajadores, satisfaciendo sus necesidades de prestigio y reconocimiento. Este tipo de clima fomenta un entorno más dinámico y participativo,

permitiendo una mayor implicación de los colaboradores en las actividades organizacionales.

Clima participativo: Sistema IV - Participación en grupo. En este sistema, los directivos depositan plena confianza en sus colaboradores. Las decisiones se toman considerando a toda la organización, y la comunicación fluye de manera ascendente, descendente y lateral. Los empleados se sienten motivados porque se les involucra activamente en la toma de decisiones, en la definición de objetivos de rendimiento, en la mejora de métodos de trabajo y en la evaluación basada en metas. Este clima fomenta una relación de respeto y confianza mutua entre superiores y subordinados, formando un equipo que trabaja en conjunto para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos a través de una planeación estratégica.

Desempeño laboral

El desempeño laboral u organizacional es el trabajo hecho por una o un conjunto de personas, demostrando diferentes capacidades, uso y manejo de recursos, actitudes, aptitudes, motivación y compromiso en sus funciones, capacidad para trabajar en equipo, cumplimiento, respeto de normas, procedimientos y sobre todo direccionados a las mismas políticas organizacionales por lo que se requiere que las normas y objetivos estén bien definidos y claros en la empresa pues los colaboradores realizan sus actividades de tal manera que puedan lograr objetivos propuestos, demostrando así su capacidad con favorables resultados.

Robbins y Coulter (2018), hace mención que el desempeño laboral son todas las actitudes y comportamiento mostrado por los individuos miembros de una empresa en el desempeño de sus funciones, acciones y actividades cotidianas siendo estas observadas y consideradas para la obtención de resultados.

Chiavenato (2019), sustenta que el desempeño laboral son las características o capacidades que muestra un individuo en su desenvolvimiento, demostrando favorables resultados organizacionales. También resalta que evaluar el desempeño es

totalmente importante ya que configura un sistema de trabajo que refresca y direcciona la marcha de la organización.

Dimensiones del desempeño

Chiavenato (2019) menciona que, por lo general, las empresas tratan de mantener a sus colaboradores motivados, haciendo frecuentemente una evaluación del clima organizacional.

Sin embargo, Ríos (2021) indica que la calidad del desempeño es el conjunto de pruebas, interés y compromiso que los colaboradores ponen para con sus resultados

Respeto y responsabilidad

Según Ríos (2021), la responsabilidad se define como la función de realizar tareas de una determinada manera, en un plazo determinado, y el respeto como un valor que se debe tomar en cuenta en una organización para mantener un excelente clima laboral.

Trabajo en equipo

Para Robbins y Coulter (2018) el trabajo en equipo es importante ya que permite la participación de todos los integrantes mediante una lluvia de ideas la cual hace que las actividades sean menos dificultosas. El saber trabajar en equipo realmente es muy valorado dentro del mercado laboral.

Productividad

Robbins y Coulter (2018) indica que la productividad son los resultados obtenidos producto del compromiso, entrega y dedicación.

Eficacia

George et al. (2021) vinculan los resultados con el logro de las metas y objetivos de la organización. Para ser eficaz, es crucial priorizar las tareas y ejecutarlas de manera organizada, enfocándose en aquellas que contribuyen de forma óptima a la consecución de dichos objetivos. La eficacia se define como la capacidad de un procedimiento o servicio para obtener el mejor resultado posible. En otras palabras,

cuando se optimizan las condiciones para alcanzar un objetivo y este se logra, se demuestra la eficacia en la utilización de los recursos.

Aspectos que impactan el desempeño laboral

Barcelo (2017), señala que los elementos que afectan el desempeño laboral incluyen los siguientes:

La motivación es, sin lugar a dudas, uno de los factores más importantes que impactan el rendimiento y desempeño laboral. Es crucial reconocer que la motivación no depende exclusivamente de la organización, ya que cada individuo posee una motivación intrínseca que surge de sí mismo. Además, está comprobado que, si una persona no percibe valor o propósito en su trabajo, es muy probable que carezca de interés en realizarlo.

El clima laboral es otro factor determinante que influye directamente en el desempeño. Todos valoramos trabajar en un entorno organizacional que ofrezca un excelente ambiente, donde se promueva la seguridad y la confianza para expresarnos libremente y sentirnos cómodos. Cuando el clima laboral no es favorable, el rendimiento tiende a disminuir significativamente, dificultando que los empleados se desempeñen de manera óptima.

La comunicación es considerada el núcleo de una empresa. Si no se establece una comunicación efectiva o si esta es únicamente unidireccional, es muy probable que el desempeño de los colaboradores no sea el óptimo. Diversos estudios han demostrado que, en organizaciones donde la comunicación es abierta y fluye en todas las direcciones, los empleados tienden a ser más felices y a desempeñarse con mayor eficacia.

Los horarios son un factor clave que influye significativamente en el desempeño laboral. Afortunadamente, la antigua creencia de que trabajar más horas equivalía a una mayor productividad ha quedado atrás. Esto ha llevado a muchas empresas a implementar mejoras en los horarios, como la reducción de jornadas laborales, entre otras acciones. Además, cada vez más organizaciones están adoptando el trabajo

remoto o "home office", dejando de lado la idea de que la presencialidad en la oficina es indispensable. En realidad, trabajar excesivas horas puede ser contraproducente, afectando tanto la productividad como el bienestar de los colaboradores.

Factores ambientales: La prevención de accidentes y riesgos laborales ha resaltado la importancia de ciertos aspectos ambientales e higiénicos como elementos clave para un buen desempeño laboral. Entre los factores más relevantes se encuentran el clima extremo (frío o calor excesivos), el ruido, la iluminación deficiente, la calidad del aire y la ergonomía. Estos elementos, al impactar directamente en la salud física y mental de los empleados, son determinantes para su productividad y bienestar en el entorno laboral.

Desarrollo profesional: También llamado promoción de los empleados, es un factor clave que impacta directamente en el desempeño laboral. Las estructuras organizacionales rígidas pueden desmotivar a los trabajadores, afectando su rendimiento. Para fomentar la motivación y el compromiso, es fundamental ofrecer oportunidades de crecimiento profesional, ya sea mediante planes de carrera o programas de desarrollo, que permitan a los colaboradores avanzar en sus metas laborales y mejorar su desempeño.

Herramientas necesarias: La falta de instrumentos y recursos adecuados para realizar las tareas asignadas es un factor que impacta negativamente en el desempeño laboral. Contar con las herramientas necesarias es fundamental para ejecutar las responsabilidades de manera eficiente, ya que su ausencia puede generar frustración, retrasos y una disminución en la productividad.

Relevancia del desempeño laboral

De la Cruz y Huaman (2016), indican que es fundamental para el correcto desempeño, conocer las fortalezas y debilidades del personal, mismas que son tomadas en cuenta al momento de reclutamiento y selección, establecimiento de funciones y responsabilidades, y eficiente desempeño laboral. Además, nos permite identificar y

examinar la forma en que los colaboradores se están desempeñando y también elaborar estrategias y planes de mejora continua.

Justificación de la investigación

Justificación Teórica.- la investigación servirá para ampliar conocimiento sobre la relación del clima organizacional en el desempeño laboral del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu, por tanto, tiene valor teórico ya que de los resultados que se obtengan se revisarán ciertos datos, se obtendrá información y se apoyará al conocimiento ya existente sobre las variables de estudio siendo de instrumento para sugerir ideas y recomendaciones para próximos estudios tomado como referencia para cualquier investigador que quiera investigar sobre la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño la laboral de sus colaboradores, marcando así, una diferencia frente al servicio que se ofrece a la población o usuarios.

Justificación Metodológica. - metodológicamente, este estudio incorpora diversos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que podrán ser de utilidad para futuros investigadores interesados en analizar estas variables en distintos contextos y realidades.

Justificación práctica. - en el aspecto práctico se justifica, ya que se tiene por finalidad contribuir con sugerencias y recomendaciones para la solución de problemas o fortalecimiento de ciertos factores que influyen en el desempeño de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu.

Justificación social. - este estudio generará un impacto social positivo al beneficiar a todos los colaboradores. Al evidenciar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, se podrán implementar estrategias de mejora que promuevan un ambiente de trabajo favorable para la salud mental y la cohesión del equipo, lo que a su vez impulsará un mejor rendimiento. Este incremento en el desempeño laboral redundará en beneficios tanto para la empresa como para los propios trabajadores, por

ende, se busca que la institución promueva las relaciones interpersonales necesarias para el buen funcionamiento en beneficio de los usuarios, empleados y de la misma en general, y a su vez oriente los valores, aprovechando al máximo el talento humano, y así mejorar y mantener un óptimo clima organizacional.

Justificación científica. - la investigación se justifica científicamente porque se empleará el método científico para alcanzar los objetivos y se desarrollarán teorías confiables que permitan evaluar la situación actual de las variables investigadas.

Problema

Todos sabemos que el clima de una organización se relaciona con el desempeño, la productividad y satisfacción de sus trabajadores. Un ambiente de trabajo respetuoso, cooperativo, dinámico y responsable es la clave para que la productividad global e individual aumente, incremente la calidad del trabajo y se alcancen los objetivos propuestos. Conforme las organizaciones han evolucionado y avanzando, en la forma de realizar sus procesos y funciones también ha ido cambiando la manera de ver y contextualizar el trabajo, de modo que ahora se le otorga mayor importancia al ambiente en el cual los trabajadores realizan sus actividades.

Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades únicas y exclusivas, y la manera como se manifiesta el clima organizacional (El ambiente interno de las organizaciones) repercute en el comportamiento del individuo trabajador y por consiguiente en el desempeño productivo del mismo para con la empresa, la dependencia, la fábrica, o cualquier organización.

Un aspecto muy importante a resaltar en relación del clima organizacional y el desempeño, es la variedad de factores con los que se vincula, entre ellos se encuentran la, efectividad y la calidad en el servicio, la satisfacción (o insatisfacción), la motivación y el involucramiento en el trabajo; la creatividad o innovación lo mismo que el cambio organizacional, entre otros.

Construir un clima laboral positivo es tarea de todos los integrantes de la compañía, pero para lograrlo, también se deben tener en cuenta las condiciones físicas:

Iluminación, ventilación, distribución del espacio. Pero más importante para alcanzar ese escenario es necesario que existan también interés y voluntad genuinos por parte de los involucrados, es decir, la organización y sus colaboradores deben alcanzar consensos para ello.

Es por eso que nos planteamos la siguiente pregunta:

¿De qué forma se vinculan el Clima organizacional y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu?

Conceptuación y operacionalización de las variables

La conceptualización de la variable clima organizacional se presenta a: García et al. (2020) quien indica que tener un clima laboral agradable es muy importante pues este ha tomado protagonismo como objeto de estudio en empresas de diferentes sectores y tamaños, que intentar obtener una mejora en el clima para mantener a sus colaboradores motivados y en un ambiente cómodo y agradable. En palabras de Chiavenato (2019), el clima laboral abarca todos los factores del espacio de trabajo que son experimentados diariamente por quienes conforman una organización. El autor también destaca la influencia de estas características en el accionar de los empleados. De acuerdo con Robbins y Judge (2017), en su reciente publicación, los autores abordan el clima organizacional destacando sus propiedades potenciales. Describen al clima organizacional como un conjunto de atributos que impactan el comportamiento de los individuos dentro de una organización a lo largo del tiempo. Por consiguiente, resulta fundamental para comprender tanto el comportamiento laboral como la satisfacción de los empleados.

De manera operacional se define el clima organizacional como el ambiente o atmósfera que se vive en una organización, basado en las percepciones de los trabajadores sobre aspectos como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, la cultura y las condiciones laborales. Es la sensación general que tienen respecto a su entorno de trabajo y puede influir en su motivación, productividad y bienestar.

La conceptualización de la variable desempeño laboral se presenta a: Chiavenato (2019) quien señala que el desempeño laboral se define como el esfuerzo individual orientado a cumplir los objetivos establecidos, el cual está condicionado por las habilidades y capacidades de las personas, así como por la percepción que tienen sobre el rol que desempeñan. Robbins y Coulter (2018) lo definen como un factor clave en la capacidad y productividad de los empleados. Para medirlo, es necesario utilizar indicadores de desempeño que permitan a la gerencia evaluar la eficacia y eficiencia de las labores realizadas por los colaboradores en función del cumplimiento de los objetivos organizacionales. Estos indicadores deben integrarse en un sistema completo de medición del desempeño que abarque desde el logro de los objetivos estratégicos más altos de la empresa hasta el rendimiento individual de cada empleado y ejecutivo. Esto garantiza una alineación entre el desempeño individual y los objetivos generales de la organización.

De manera operacional se define al desempeño laboral como la forma en que un colaborador realiza su trabajo, evaluado según la calidad, cantidad y eficacia con que cumple sus tareas y responsabilidades. Refleja qué tan bien una persona desempeña su rol dentro de una organización.

Hipótesis

Ha: La investigación evidenció una correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu.

Ho: La investigación no evidenció una correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu.

Objetivos.

Objetivo general

Analizar la relación del Clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu.

Objetivos específicos

Detallar la relación de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu.

Determinar la relación de la comunicación con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu.

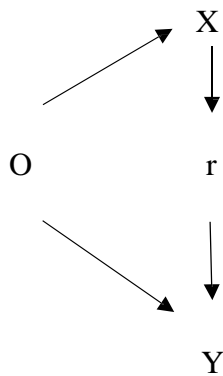
Detallar la relación del trabajo en equipo con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Dado que en esta investigación no se manipularon variables, se adoptó un diseño no experimental, transversal y correlacional. El objetivo central fue analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del área administrativa de China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu.

Donde:



O: Observación.

X: Variable I Clima Organizacional.

Y: Variable II Desempeño Laboral

R: Relación

Población y muestra

La población total del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu, la conformaron 20 colaboradores mismos que se tomaron como muestra.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumento

Para la recogida de datos se manejó un cuestionario que consta de 36 preguntas que fueron respondidas por el recurso humano del área administrativa de China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu

Validez y confiabilidad

La validez se evaluó a través del juicio de tres expertos investigadores: Dr. Jorge Lujan Torres, Dr. Carlos Gonzalez Chávez y la Mg Karina Valdiviezo Pérez, conocedores de los conceptos estudiados, y la confiabilidad se evaluó utilizando el estadígrafo del Alfa de Cronbach siendo 0.910 para la variable clima organizacional y 0.873 para la variable desempeño laboral.

Procesamiento y análisis de información

El proceso de los datos que se obtuvieron se efectuó por medio del software estadístico SPSS, y del Excel, se presentaron las tablas y figuras debidamente estructuradas para su interpretación y análisis, los mismos que permitieron formular las conclusiones y brindar las recomendaciones oportunas.

Resultados

Para poder determinar si los datos son normales o no y saber si se va utilizar una estadística paramétrica o no paramétrica, es necesario realizar la prueba de normalidad

Tabla 1

Pruebas de normalidad

	Estadístic.	Shap.-Wilk gl	Sig.
Clima Organizacional	,885	20	,022
Desempeño Labor.	,906	20	,053

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para determinar si los datos de las variables clima organizacional y desempeño laboral seguían una distribución normal, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk (Tabla 1), un test apropiado para muestras pequeñas ($n=20 < 50$). Los valores de p obtenidos, superiores a 0.05 ($p > 0.05$) en ambas variables, permitieron confirmar el supuesto de normalidad. En consecuencia, se empleó la prueba paramétrica de Correlación de Pearson para analizar la relación entre el clima organizacional, considerando también sus dimensiones, y el desempeño laboral.

Resultados del objetivo general

Tabla 2

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,570**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,570**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	20	20

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

Los resultados del estudio, basados en los datos de la tabla 2 (significancia bilateral = 0.009 y coeficiente de correlación = 0.570), indican que existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área administrativa de China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu. En consecuencia, se confirma la influencia favorable del clima organizacional en el desempeño laboral, aceptándose la hipótesis alternativa y rechazándose la hipótesis nula.

Resultados del objetivo específico 1

Tabla 3

Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu

			Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Pearson	de	1	,572**
	Sig. (bilateral)			,008
	N		20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	de	,572**	1
	Sig. (bilateral)		,008	
	N		20	20

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

Los resultados presentados en la tabla 3 muestran una significancia bilateral de 0.008, inferior al valor de 0.05, lo que evidencia una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del área administrativa de China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu. Adicionalmente, el coeficiente de correlación de 0.572 sugiere una correlación positiva de nivel moderado entre estas variables. Por lo tanto, se concluye que la motivación juega un rol relevante en el incremento del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa estudiada.

Resultados del objetivo específico 2

Tabla 4

Relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu

			Comunicación	Desempeño laboral
Comunicación	Correlación Pearson	de	1	,504*
	Sig. (bilateral)			,024
	N		20	20
Desempeño laboral	Correlación Pearson	de	,504*	1
	Sig. (bilateral)		,024	
	N		20	20

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

La tabla 4 nos dice que la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu están relacionados. La significancia bilateral de 0.024 (que es menor que 0.05) y el coeficiente de correlación de 0.504 (una correlación positiva moderada) lo confirman. En resumen, una buena comunicación ayuda a que los empleados de la empresa trabajen mejor.

Resultados del objetivo específico 3

Tabla 5

Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu

		Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,491*
	Sig. (bilateral)		,028
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,491*	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	20	20

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

Los resultados expuestos en la tabla 5 demuestran la existencia de una asociación significativa (con una significancia bilateral de 0.028, inferior al umbral de 0.05) entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal administrativo de China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu. El coeficiente de correlación de 0.491 indica una correlación positiva moderada, confirmando así el impacto positivo del trabajo en equipo en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa.

Análisis y discusión

De acuerdo a la tabla 2, la significancia bilateral obtenida de $0,009 < 0,05$ significa que existe relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu; asimismo el coeficiente de correlación de 0.570 significa que existe una correlación positiva moderada. Estos resultados coinciden con los de Jiménez (2021), López (2021), Garcés (2021), Brito (2020), Albán (2020), Ventura (2022), Olivera & Leyva (2021), Canales et al. (2021), Barboza et al. (2021), Ruiz (2021) y Susanibar (2021) quienes encontraron en sus estudios que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de las empresas e instituciones donde realizaron la investigación. No tienen coincidencia con los de Paredes & Quiroz (2021), Valverde (2023), Cartagena (2021) y Quinde (2021) quienes no encontraron relación entre las mismas variables del estudio. Se fundamenta en Méndez (2006) quien señala que el clima organizacional juega un papel significativo en la gestión de personas y en los últimos años se ha convertido en un tema destacado de estudio en organizaciones de diversos tamaños y sectores que buscan identificarlo y utilizar las técnicas, análisis y métodos de interpretación específicos que realizan consultores en el campo de la gestión de recursos humanos o del desarrollo organizacional de la empresa para su propio beneficio; además, Robbins y Coulter (2018), hace mención que el desempeño laboral son todas las actitudes y comportamiento mostrado por los individuos miembros de una empresa en el desempeño de sus funciones, acciones y actividades cotidianas siendo estas observadas y consideradas para la obtención de resultados

De acuerdo a la tabla 3, la significancia bilateral obtenida de $0,008 < 0,05$ significa que existe relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu. Estos resultados coinciden con los de Cadena y Paz (2021) y Galarreta (2020), quienes llegaron a la conclusión que el clima organización influye directa y significativamente en la motivación y esta

repercute en el desempeño de los colaboradores de las empresas de su estudio. Se fundamenta en Robbins y Coulter (2018) quien explica que la motivación la motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo; además, Chiavenato (2019), sustenta que el desempeño laboral son las características o capacidades que muestra un individuo en su desenvolvimiento, demostrando favorables resultados organizacionales. También resalta que evaluar el desempeño es totalmente importante ya que configura un sistema de trabajo que refresca y direcciona la marcha de la organización.

De acuerdo a la tabla 4, la significancia bilateral obtenida de $0,024 < 0,05$ significa que existe relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu. Estos resultados coinciden con los de Santamaria (2020), Naventa (2022), Pinto (2021) y Galarreta (2020) quienes en sus investigaciones encontraron que las dimensiones del clima organizacional: comunicación incide en el desempeño laboral de la empresa en estudio. Se fundamenta en Barcelo, (2017) quien refiere que la comunicación se considera un componente fundamental que permite a las personas comunicarse, refiriéndose al intercambio de ideas e información para la toma de decisiones y producción. Al grado de fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente a las operaciones internas de la organización; además, De la Cruz y Huaman (2016), indican que es fundamental para el correcto desempeño, conocer las fortalezas y debilidades del personal, mismas que son tomadas en cuenta al momento de reclutamiento y selección, establecimiento de funciones y responsabilidades, y eficiente desempeño laboral.

De acuerdo a la tabla 5, la significancia bilateral obtenida de $0,028 < 0,05$ significa que existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering

Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu. Estos resultados coinciden con los de Santamaria (2020) quien encontró que la dimensión del clima organizacional trabajo en equipo, inciden en el desempeño laboral de la empresa en estudio; a diferencia de Galarreta (2020), quien encontró que no hay relación entre la dimensión liderazgo con el desempeño laboral identificándose deficiencias en el liderazgo que genere confianza y fomente el trabajo en equipo. Se fundamenta en Aristizabal et al., (2018) mencionan lo siguiente: el trabajo en equipo está compuesto por diferentes personas que a través de una comunicación establecen una conversación para llevar a cabo y repartir o designar la función que cumplirá cada uno, también se busca obtener del trabajo como puntos de vista diferente, opiniones y dar una solución junto a su equipo; además, Robbins y Judge (2009) define el desempeño laboral como la potencia importante en las fuerzas de trabajo del empleado. Para medir el desempeño se necesita evaluarlo a través de indicadores de desempeño.

Conclusiones

Se evidenció una relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu. Esto se sustenta en la significancia bilateral obtenida de $0.009 < 0.05$ y en el coeficiente de correlación de 0.570, el cual indica una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Se establece una relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu. Esto se fundamenta en la significancia bilateral obtenida de $0.008 < 0.05$ y en el coeficiente de correlación de 0.572, lo cual indica una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Se ha encontrado una relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu. Esto se confirma con la significancia bilateral obtenida de $0.024 < 0.05$ y el coeficiente de correlación de 0.504, que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Se ha identificado una relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu. Esto se confirma con la significancia bilateral obtenida de $0.028 < 0.05$ y el coeficiente de correlación de 0.491, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Recomendaciones

Los directivos de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu debe implementar estrategias que promuevan un clima organizacional favorable, como programas de reconocimiento laboral, talleres de integración y un entorno laboral inclusivo, para potenciar el desempeño de los colaboradores administrativos.

El responsable del recurso humano de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu, debe desarrollar políticas de incentivos alineadas a las necesidades y expectativas del personal administrativo, como bonificaciones por objetivos alcanzados, programas de desarrollo profesional y retroalimentación positiva, para fomentar una mayor motivación y optimizar el desempeño laboral.

Se recomienda establecer canales de comunicación claros y efectivos dentro del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu, así como promover reuniones regulares y un feedback constructivo. Esto permitirá mejorar la interacción entre los colaboradores y, en consecuencia, incrementar su desempeño laboral.

Fomentar dinámicas y capacitaciones que refuercen las habilidades de trabajo en equipo, como actividades grupales, talleres de resolución de conflictos y liderazgo colaborativo. Estas acciones contribuirán a potenciar la correlación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

Referencias bibliográficas

- Albán, E. (2020) *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa en el área de obras públicas*. Tesis de pregrado. Universidad Técnica Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/bdd37052-8df1-4153-afb0-88257a8fe79d/content>
- Aristizabal, J., Ramos, A., y Chirino, V. (2018). *Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo*. *Educare*. 22(1), 1-26. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.16>
- Barboza, s., Rivera, R. y Peralta, Y. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén*. *Revista Pakamuros*, Volumen9, Número 1, <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/130/138>
- Barcelo, J. (2017) *7 factores que afectan al rendimiento laboral*. *IMF Blog De Recursos Humanos*. Obtenido de <https://blogs.imf-formation.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Brito, Y. (2021) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio centro Educativo Réplica Aguirre Abad, Ciudad de Guayaquil*. Tesis de posgrado. Universidad de Guayaquil. https://biblioteca.semisud.org/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=296856
- Brunet, L. (2014) *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas. Obtenido de <https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cadena , E.y Paz, A. (2021) *El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral* Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Estudio de pregrado.

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/17596?show=full>

Canales, A., López, J. y Napán, A. (2021) *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>

Cartagena, R. (2021) *Clima laboral y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Distribuidora PMA E.I.R.L., distrito de Trujillo, 2021*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/2af3f07d-31f6-457e-b3fd-6a65c5eebf51>

Chiavenato, I. (2019) *Introducción a la teoría general de la administración*, 10 Edición, México: Mc Graw Hill. <https://dokumen.pub/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822.html>

Chiavenato, I. (2020) *Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill USA. 5ta edición. Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

De la Cruz, E, y Huamán, A. (2016) *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica. tesis de pregrado. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d501e09-a00c-489a-a664-29da0ff1b43e/content>

Galarreta, S. (2020) *Análisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones MiBanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020*. Tesis de pregrado. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9044/4/IV_FCE_308_TI_Galarreta_Arag%c3%b3n_2020.pdf

- Garcés, N. (2021) *El Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública*. Tesis de posgrado. Universidad Técnica De Ambato. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5765b59e-e6ea-4705-9ab4-88862694e1b8/content>
- García, M., Vesga, J. y Gómez, C. (2020) *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia. https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_pr%C3%A1ctica
- George, R., Gámez, Y., Matos, D., González, I., Labori, R. & Guevara, S. (2021) *Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud*. Infodir, (35), Epub 01 de marzo de 2022. Recuperado en 28 de diciembre de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200013&lng=es&tlng=es
- Jiménez, N. (2021) *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Tesis de posgrado. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/18163c04-67c7-47f7-a693-cf65dea3d62d>
- Lopez, A. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Tesis de posgrado. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia: EL IMCOC Un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial. Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/559b61ce-3026-4742-a717-1236b3c89778/content>

- Naventa, J. (2022) *Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Empresa Call Center, distrito de Lima, 2021*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81879/Naventa_EJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olivera, Y. y Leyva, L. (2021) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Revista Científica de la UCSA.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palacios, L., Cortez, C., Cueva, M. y Ramírez, W. (2024) *Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional*. Revista De Ciencias Sociales, XXX(1), 470-484.
<file:///C:/Users/karin/Downloads/Dialnet-ReconocimientoDelDesempenoLaboralComoPrincipioGere-9370051.pdf>
- Paredes, P. & Quiroz, J. (2021) *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*. Revista San Gregorio.
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746/6-PRISCILA46>
- Petrone, P. (2020) *Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud*. Revista Colombiana de Cirugía. DOI:
<https://doi.org/10.30944/20117582.878>
- Pinto, J. (2021) *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020*. Tesis de posgrado. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/474037c6-6610-409d-8d57-d36024089f0e/content>
- Quinde, Y. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores del establecimiento de salud I-4 Catacaos Piura; 2019 – 2020*. Tesis de posgrado. Universidad Nacional de Piura.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUMP_f325c62d247b9bb17513b60aff4e8366

- Ramírez, J. y Tesén, J. (2022) *Las relaciones interpersonales y la calidad educativa*. TecnoHumanismo. Revista Científica. file:///C:/Users/karin/Downloads/Dialnet-LasRelacionesInterpersonalesYLaCalidadEducativa-8356012.pdf Prieto, J. (2016) *Gerencia Proactiva más allá de la visión empresarial*. ECOE ediciones ed. Obtenido de https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/04/Gerencia-Proactiva.pdf?srsId=AfmBOorIH-st6wuiDIzaQhBtY9EKXejvD23b_LjM92r04VSnUP7dBnEE
- Rios, G. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Pediatría en el servicio de Pediatría en el Hospital de Apoyo II-2 Sullana 2022*. Tesis de pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/11384/REP_DANNA.BARRERA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018) *Administración*. 13 edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. https://www.academia.edu/84145485/ROBBINSAdministracion_Robbins_Coulter_13e
- Robbins, S. y Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*. 17 edición, México: Editorial Pearson Educación. https://www.academia.edu/114086005/Comportamiento_organizacional_17a_edici%C3%B3n
- Santamaria, J. (2020) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Tesis de posgrado. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

- Susanibar, E. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud de Hualmay, Huacho. 2019*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74382?show=full>
- Toro, F. y Sanín, A. (2010). *Clima Organizacional Intervención basada en evidencias. Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (Cincel)*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf
- Vázquez, R. y Guadarrama, J. (2001) *El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior*. Tiempo de Educar, Vol. 3, Núm. 5. Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>
- Ventura, B. (2022) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de un operador de comercio exterior en Perú*. Tesis de pregrado. Universidad Ricardo Palma.
<https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c225c1e-56fd-43bd-b591-4e617b897677/content>
- Vilela, J. (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa constructora de Trujillo, 2022*. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100865/Vilela_SJ-J-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Anexos

Anexo 01: matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿De qué forma se vinculan el Clima organizacional y la productividad de los trabajadores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu?	Clima organizacional	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar la relación del Clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation– Proyecto Machu Picchu.</p>	<p>Ha: La investigación evidenció una correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation –Proyecto Machu Picchu.</p> <p>Ho: La investigación no evidenció una correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu.</p>	<p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: transversal, correlacional</p> <p>Población y muestra: 10 colaboradores</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	Desempeño laboral	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Detallar la relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation– Proyecto Machu Picchu.</p> <p>Determinar la relación de la comunicación en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation– Proyecto Machu Picchu.</p> <p>Detallar la relación del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation– Proyecto Machu Picchu.</p>		

Anexo 02: matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL	García (2011) comenta que el clima organizacional es aquel lugar importante en la gestión de personas, y en los últimos años ha tomado protagonismo como objeto de investigación en organizaciones de distintos sectores y tamaños, que intentan reconocerlo y utilizar determinadas metodologías de técnicas de medición, análisis e interpretación que son realizadas por consultores en el campo de la gestión de recursos humanos el desarrollo organizacional	El Clima organizacional comprende las dimensiones de Motivación, comunicación y trabajo en equipo, para medir la variable de estudio.	Motivación	Motivación Intrínseca	1 – 3	Escala de Likert 1= Nunca(N) 2= Casi nunca (CN) 3= A veces (AV) 4= Casi siempre (CS) 5= Siempre(S)
				Motivación Extrínseca	4 – 6	
			Comunicación	Información clara	7 - 9	
				Vías de comunicación	10 – 12	
			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales	13 – 15	
				Toma de decisiones	16	
				Objetivo común	17 – 18	
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2010), indica que el desempeño laboral es el esfuerzo individual dirigido a alcanzar los objetivos fijados, el cual depende de las habilidades y capacidades de las personas y de la percepción del papel que desempeñan.	El desempeño laboral comprende las dimensiones de responsabilidad, productividad y evaluación del desempeño para medir la variable de estudio.	Responsabilidad	Eficiencia	1 – 3	
				Eficacia	4 – 6	
			Productividad	Recursos necesarios	7 – 8	
				Orientación a resultados	9 – 12	
			Evaluación del desempeño	Cualidades	13 – 14	
				Desarrollo de potencial	15 – 16	
				Contribución	17 – 18	



Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation – Proyecto Machu Picchu.

Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

Lea atentamente cada pregunta y marque con una “X” su alternativa de respuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Ocupación

1. Estudiante
2. Ama de casa
3. Empleado
4. Independiente
5. Empresario

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE DE ESTUDIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
P1	Considero que tengo la capacidad necesaria para alcanzar los objetivos planteados por mis superiores					
P2	Alcanzo metas personales que influyen en mi desarrollo profesional					
P3	CCECC me brinda oportunidades para mi desarrollo profesional.					
P4	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.					
P5	Mi trabajo es reconocido y compensado por la organización					
P6	Trabajo y me esfuerzo para ganarme el respeto de mis jefes.					
COMUNICACIÓN						
P7	Mi jefe me brinda información clara y precisa para realizar mi trabajo.					
P8	La retroalimentación en mi puesto de trabajo es frecuente					
P9	Tengo una comunicación fluida con mis superiores					
P10	La empresa fomenta y promueve la comunicación interna para la solución de problemas					
P11	Los canales de comunicación formales son utilizados de manera eficiente					
P12	Existen suficientes y diversos canales de comunicación dentro de la organización					
TRABAJO EN EQUIPO						
P13	Mis compañeros cooperan con los demás colaboradores de otras áreas cuando es necesario.					
P14	La relación de trabajo con el resto de compañeros o parte del equipo son adecuadas					
P15	Mi jefe inmediato utiliza estrategias para fortalecer el trabajo en equipo.					

P16	Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo					
P17	Contribuyo con el equipo para alcanzar los objetivos de la empresa					
P18	En mi área realizamos lluvia de ideas para alcanzar los objetivos organizacionales					

VARIABLE DE ESTUDIO: DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD						
P1	Me preocupo por cumplir todas las labores que me encomiendan antes del tiempo establecido					
P2	La empresa capacita a sus colaboradores para un eficiente desempeño					
P3	Considero que soy un colaborador eficiente y mi trabajo es reconocido					
P4	Me organizo diariamente para realizar un trabajo eficaz					
P5	Asumo con responsabilidad y compromiso las tareas encomendadas por mi jefe inmediato y las cumpla en el tiempo solicitado					
P6	Mantengo informado a mi jefe de mi progreso en el trabajo.					
PRODUCTIVIDAD						
P7	Administro adecuadamente los recursos que la empresa me facilita					
P8	CCECC me provee materiales y recursos necesarios para realizar bien mi trabajo.					
P9	Se interesa por realizar las actividades que la asignen a fin de lograr los objetivos propuestos					
P10	Busco estrategias para aumentar mi productividad					
P11	Considero que soy el más productivo de mi área					
P12	Considero que Influye mucho el trabajo en equipo en la productividad de la empresa					
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO						
P13	Cuento con los conocimientos y habilidades que se requieren para el puesto de trabajo que desempeño en la empresa					
P14	Considero que tengo la capacidad para desenvolverme en puestos de trabajo mayores					
P15	Muestro interés por aprender y crecer profesionalmente en la empresa donde laboro					

P16	Soy constantemente evaluado y supervisado por mis superiores					
P17	Realizo mi trabajo con precisión, atención al detalle y conformidad con los estándares de calidad.					
P18	Muestro capacidad para generar nuevas ideas y mejorar los procesos en la empresa					

Anexo 04: Validez y confiabilidad

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACTULAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES

Fecha: 11.12.2024

Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Azcárate Moya Andriuw Alexis

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 ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CHINA CIVIL ENGINEERING CONSTRUCTION CORPORATION – PROYECTO MACHU PICCHU.”

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?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					177	
Sumatoria Total		177				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.89				

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

$$\boxed{177} = \boxed{0.89}$$

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


Firma del Experto
Grado Académico: Dr. en Administración
DNI. 17923707

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACTULAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **CARLOS GONZALEZ CHAVEZ**

Fecha: **25 diciembre 2024**

Especialidad: **Administración**

Autor del instrumento: **Azcárate Moya Andriuw Alexis**

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 ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CHINA CIVIL ENGINEERING CONSTRUCTION CORPORATION – PROYECTO MACHU PICCHU.”

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?					20
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
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					54	137
Sumatoria Total		191 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.95 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

EXISTE COHERENCIA, PERTINENCIA Y CLARIDAD EN LOS INSTRUMENTOS, DEBE DE APLICARSE SIN NINGUNA OBSERVACIÓN_

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

Coefficiente de Validez

$$\boxed{191} \equiv \boxed{0.95}$$

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

+



Firma del Experto

Grado Académico: Doctor en Administración

DNI.: 10588687

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

NOMBRE DE LA FACULTAD

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karina Valdiviezo Pérez

Fecha: 03.12.2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Azcárate Moya Andriuw Alexis

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 ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CHINA CIVIL ENGINEERING CONSTRUCTION CORPORATION – PROYECTO MACHU PICCHU.”

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?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total		180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (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

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

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



Firma
Magister
02874217

Anexo 05: Base De Datos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
1	5	4	2	1	2	5	3	2	3	4	3	2	4	2	4	4	4	5	4	1	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
2	5	5	3	3	1	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5		
3	4	4	3	1	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	3	1	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3		
4	4	4	4	2	3	4	5	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	2	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4		
5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5		
6	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4		
7	5	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4		
8	5	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4		
9	5	4	2	2	2	5	4	2	5	5	3	4	2	2	3	3	4	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
10	5	4	3	2	4	4	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3		
11	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4		
13	5	5	5	4	4	5	4	2	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4		
14	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	
15	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5		
16	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
17	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	2	3	4	3	5	5	4	4		
18	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	
19	5	4	3	2	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
20	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Estadísticas de fiabilidad

Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	18

Estadísticas de total de elemento

Clima organizacional

	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
1	65,95	107,418	-,014	,915
2	66,20	102,589	,459	,908
3	66,90	95,568	,574	,905
4	67,75	92,408	,702	,901
5	67,30	94,958	,513	,907
6	66,05	102,366	,391	,909
7	66,60	98,358	,495	,907
8	67,00	87,895	,701	,902
9	66,65	94,555	,657	,902
10	66,55	96,997	,557	,905
11	66,90	98,200	,500	,907
12	66,75	95,039	,638	,903
13	66,75	91,461	,798	,898
14	66,90	91,147	,777	,899
15	66,65	99,082	,433	,909
16	66,45	93,629	,775	,899
17	66,25	97,566	,717	,903
18	66,60	96,147	,513	,907

Estadísticas de fiabilidad

Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	18

Estadísticas de total de elemento

Desempeño laboral

	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
1	85,65	74,029	,650	,861
2	85,45	77,945	,523	,866
3	85,80	72,905	,607	,862
4	85,40	77,832	,524	,866
5	86,20	72,168	,386	,879
6	85,60	75,621	,627	,862
7	85,30	79,800	,408	,869
8	85,45	80,997	,200	,876
9	85,40	79,726	,362	,870
10	85,25	76,513	,565	,864
11	86,00	76,737	,364	,872
12	85,55	77,208	,546	,865
13	85,20	77,432	,646	,864
14	85,70	76,116	,480	,867
15	85,40	77,516	,443	,868
16	85,20	80,589	,339	,871
17	85,60	77,832	,511	,866
18	85,35	76,871	,537	,865

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Cusco, 29 de noviembre del 2024

Solicito: Permiso y autorización para el desarrollo de trabajo de investigación.

Administrador de obra:


CPC. Romero Castillo William Omar

Yo, **Azcarate Moya Andriuw Alexis**, identificado con número de DNI: **76128134** y código universitario: **2117100517**, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Qué habiendo culminado el programa de estudios de Administración en la Universidad San Pedro – filial Piura y próximo a desarrollar mi tesis, solicito a su persona me brinde las facilidades para ejecutar la investigación titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CHINA CIVIL ENGINEERING CONSTRUCTION CORPORATION – PROYECTO MACHU PICCHU”**, el cual será desarrollado por mi persona; en tal sentido solicito permiso para aplicar los instrumentos de investigación, con la finalidad de obtener el título profesional, asimismo indicar que la información recabada será de estricto uso académico.

Sin más me despido.

Atte:



Azcarate Moya Andriuw Alexis
76128134


CCECC SUCURSAL DEL PERU
PROYECTO MACHU PICCHU
.....
WILLIAM OMAR ROMERO CASTILLO
ADMINISTRADOR



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Azcarate Moya Andriuw Alexis		976128134	Andriuw azcarate - moya@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<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"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
Clima organizacional y desempeño laboral del área administrativa de la empresa China Civil Engineering Construction Corporation - Proyecto Machu Picchu.				
5. Programa Académico				
Administración				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)		
(*) 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 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



Firma

Lugar: Piura Día: 02 Mes: 01 Año: 25

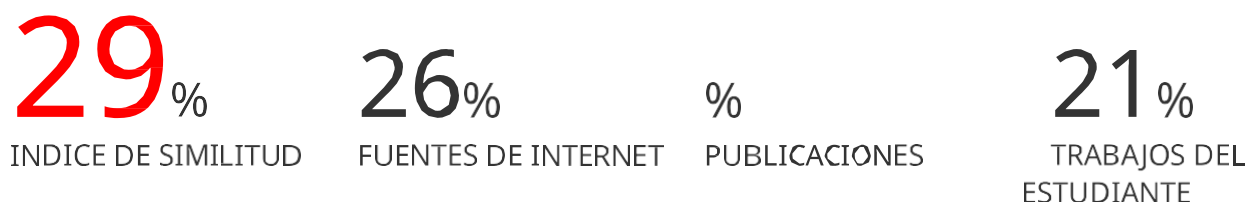
Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos 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 publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 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 el inciso 12.2, del artículo 12° 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 metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son 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, núm. 32.3).

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CHINA CIVIL ENGINEERING CONSTRUCTION CORPORATION – PROYECTO MACHU PICCHU

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulead.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1 %
10	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	1 %
14	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1 %
15	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
16	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Politécnica del Perú	

Trabajo del estudiante

<1 %

20

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

21

Submitted to Universidad Nacional de Cañete

Trabajo del estudiante

<1 %

22

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

<1 %

23

Submitted to Mountain Lakes High School

Trabajo del estudiante

<1 %

24

Submitted to Natonal Institute of Technology
Calicut

Trabajo del estudiante

<1 %

25

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

26

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

28

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

<1 %

29

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

30 repositorio.undc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

31 Submitted to Universidad de Piura

Trabajo del estudiante

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo