



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima organizacional y Desempeño laboral de la empresa Vocati
Consulting SAC 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Gonzales Rivera, Jasmine Ninoska (ORCID: 0000-0001-9354-1989)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con todo mi amor para mi madre, Liliana Rivera Herrera por ser mi guía, por ser mi fuerza, motivación y ejemplo de fortaleza en momentos difíciles, sin ella no hubiese llegado hasta donde estoy.

Agradecimiento

En primero lugar a Dios por brindarme salud y sabiduría, a la empresa Vocati Consulting SAC 2021, a la Universidad César Vallejo y a la doctora Calvanapón Alva, Flor Alicia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
<i>Abstract</i>	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS.....	28

Índice de tablas

Tabla 1. Instrumento de recolección de datos.....	12
Tabla 2. Validez de instrumento.....	13
Tabla 3. Análisis de confiabilidad: Clima Organizacional.....	13
Tabla 4. Análisis de confiabilidad: Desempeño Laboral	13
Tabla 5. Nivel del clima organizacional de la empresa Vocati Consulting SAC 2021 .	16
Tabla 6. Nivel de desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021	17
Tabla 8. Correlación entre el clima laboral con el desempeño laboral de la empresa de la empresa Vocati Consulting SAC 2021	19

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021. La investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 40 trabajadores. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los hallazgos determinaron que el nivel de clima organizacional tiene un mayor nivel regular con un 70%, de igual manera el nivel de desempeño laboral tiene mayor predominancia en el nivel regular con un 65%. Teniendo como conclusión que, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021, debido a que el coeficiente alcanzado de la correlación de Pearson fue de 0.859 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0.001 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), es decir, a mayor clima laboral, mejor desempeño laboral se tendrá.

Palabras clave: colaborador, remuneración, comunicación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and work performance at Vocati Consulting SAC 2021. The research was applied, non-experimental, descriptive correlational design. The population consisted of 40 workers. The technique used was the survey and a questionnaire as an instrument. The findings determined that the level of organizational climate has a higher level of regular with 70%, likewise the level of work performance has a higher predominance in the regular level with 65%. In conclusion, there is a direct and significant relationship between the organizational climate and the work performance of Vocati Consulting SAC 2021, since the Pearson correlation coefficient reached was 0.859 (high positive correlation) and a p-value equal to 0.001 ($p\text{-value} \leq 0.05$), i.e., the higher the work climate, the better the work performance.

Keywords: *employee, compensation, communication.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional el clima organización tiene un papel inmensamente significativo en las empresas tanto del sector público y privado, debido a que los constantes cambios globales genero un impacto en las organizaciones como por ejemplo el uso de la tecnología, lo cual permite que las empresas se comuniquen con mayor fluidez, pero su exhibición constante trae inconvenientes en el desempeño laboral, creando un alto nivel de estrés diario durante la jornada laboral, estos inconvenientes pueden producir crisis en los trabajadores, afectando su salud tanto física como mentalmente, causando gastos a la empresa.

A nivel nacional, los trabajadores enfrentan un alto nivel de estrés. El estrés aumenta con el puesto de trabajo de cada empleado y, por lo tanto, se vuelve más compleja, afectando así el clima organizacional de la empresa, y en algunos casos el desempeño laboral de los trabajadores.

Asimismo, el Perú no es ajeno a los cambios globales como por ejemplo la tecnología, que ha logrado implementar una serie de herramientas, sin embargo, en muchas oportunidades se ha logrado deteriorar el clima organizacional de la empresa y la carga extra de trabajo ha logrado que muchos trabajadores tomen la opción de renuncia, generando mayor carga laboral para los demás trabajadores, por lo cual muchas veces se ha visto afectado su desempeño.

La actual investigación se enfoca en la relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC2021, Conforme a Bachon y Rodríguez (2019), refiere que el Clima organizacional se entiende como un conjunto de condiciones para que los colaboradores trabajen su máximo potencial y se esfuercen continuamente por crear un entorno que se adapte a sus necesidades. El desempeño laboral, según Cárcamo, et al., (2019), es un componente del desarrollo organizacional que debe ser medido, y para lograr los objetivos de la empresa deben motivar a los empleados

En la empresa Vocati Consulting SAC, tiene como fecha de creación

el 23 de agosto de 2009. Brinda experiencias en el servicio, desarrollando estrategias integrales de gestión humana y captación de talento para empresas que buscan crear nuevos escenarios en los sectores mineros, financiero, logístico e industrial; del mismo modo consumo masivo y retail. Asimismo, cuenta con un grupo de trabajadores donde algunos tienen deficiencia en su desempeño laboral.

El efecto generado por la pandemia Covid-19 ha logrado que muchos colaboradores de la empresa trabajen de manera remota, trayendo consigo dificultades por el acceso a internet y los programas que se usan para realizar dicho trabajo. Otra causa posible es la suspensión perfecta o despido de trabajadores, generando inestabilidad laboral e incertidumbre en otros trabajadores.

Ante esta problemática se proyecta el problema de la investigación: ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y el Desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021?

No obstante, la justificación se explica de la siguiente forma, justificación por conveniencia, en esta investigación se realiza en la empresa Vocati Consulting SAC, para aportar facilidad al acceso de información.

Justificación social, información que se obtuvo servirá para crear un enfoque basado en los colaboradores de la empresa, debido a que tendrá un impacto en el clima laboral.

Justificación teórica, la investigación incluye conceptos y definiciones de las variables y dimensiones estudiadas, así como la participación de antecedentes y autores de donde se pudieron extraer sus aportes.

Justificación práctica, la información obtenida a través del análisis de datos conseguidos con herramientas que puede generar información relacionada con la empresa.

En última instancia, justificación metodológica, son métodos y procedimientos que son utilizados en el desarrollo de la investigación, donde la validación se realiza a través de instrumentos y se realiza la definición de las variables con comparaciones de situaciones problemáticas similares.

Por lo cual se propone el objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021. Asimismo, también se plantea los objetivos específicos, Identificar el nivel del clima organizacional de la empresa Vocati Consulting SAC 2021, luego, Identificar el nivel de desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.

Se tiene como hipótesis, la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021 es directa y altamente significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Para la definición de la investigación se contó con antecedentes Internacionales, tenemos a Brito-Carrillo et al., (2020), en su tesis tuvieron por objetivo: Determinar cómo los empleados perciben el entorno empresarial (a través de las variables: liderazgo, toma de decisiones, motivación y control) y como dicha percepción afecta el desempeño de los mismos. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, con la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionarios fue sobre una población de 90 trabajadores de los cuales las muestras fueron 63 y 15 respectivamente. La principal conclusión fue que la integración de variables (control, seguimiento y liderazgo), es un servicio fundamental para crear un buen ambiente organizacional que incida en el desempeño y logro de metas.

De la misma manera, Cárcamo et al., (2019), tuvieron por objetivo: “diseñar una herramienta que permita evaluar el Clima Organizacional” (p. 10). La investigación fue de tipo descriptiva, con técnica de entrevista y encuesta, sobre 56 docentes. En su conclusión consideran que el clima organizacional se debe medir como una herramienta para desarrollar niveles de evaluación y calificación, y que la flexibilidad empresarial depende directamente de las habilidades de los empleados y del entorno organizacional que crea.

Asimismo, Bachon y Jordan (2019), tuvieron por objetivo: Analizar el clima organizacional a partir del desempeño de los empleados de la Compañía RENESA de la ciudad de Guayaquil y proponer soluciones para mejorar el desempeño de los empleados. La investigación fue de tipo sistemática y empírica, con técnica de encuesta, sobre muestra de 22 trabajadores. Su principal conclusión fue la siguiente que la Compañía Renesa S.A es una empresa rentable que tiene falencias como cualquier otra empresa, pero tiene la capacidad de mejorar y organizar sus actividades para de esta forma crecer en el mercado y convertirse en una de las mejores empresas exportadoras del Ecuador.

Asimismo, Pedraza (2018), tuvo por objetivo: “Analizar la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral de las organizaciones públicas y privadas desde la percepción de los empleados. La investigación fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo, con una muestra de 133 encuestados. Finalmente, se concluye que tres dimensiones del clima organizacional están relacionados positivamente con la satisfacción laboral, agregando evidencia de otros contextos y unidades de análisis.

Asimismo, Meza (2018), tuvo como objetivo: Identificar el nivel de clima organizacional y constatar el impacto del desempeño laboral de sus empleados en la de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México. La investigación fue cuantitativa y diseño no experimental, técnico encuesta, con una muestra de 135 empleados. Se tuvo con conclusión principal que existe una relación entre las variables. Al tener un buen ambiente en la universidad, mejor será el resultado del rendimiento. Asimismo, manifiesta que la situación laboral impacta en el cambio climático de una organización.

No obstante, en el contexto nacional contamos con los siguientes antecedentes, Chagray et al., (2020), tuvo como objetivo: identificar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa. La investigación fue de tipo descriptiva, transversal y correlacional, la muestra fue de 40 trabajadores través de la técnica encuesta. Se concluye que la empresa cuenta con un Clima organizacional que favorece un impacto positivo en el desempeño de los empleados. Por lo tanto, se debe fortalecer programas para obtener una mejora continua en el ambiente organizacional, incorporando actividades extras como talleres o capacitaciones.

Asimismo, Penachi (2019), tuvo como objetivo: Determinar la relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en las estructuras públicas, caso INDECI, año 2016. La investigación fue de tipo aplicada, técnica encuesta, con una muestra de 196 colaboradores. Se tuvo con conclusión que se debe hacer mayor hincapié en los aspectos del clima organizacional, debido a que la capacidad de cada

trabajador para realizar su trabajo es diferente

Asimismo, Chou y Principe (2018), tienen como objetivo: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la industria metal mecánica en Lima norte, 2016. La investigación de tipo descriptivo, con el instrumento encuesta a una población de 139. Se obtuvo como conclusión que el clima organizacional y desempeño laboral se encuentra en un mal tiempo, motivo por el cual las empresas de la industria mecánica y metalúrgica de Lima Norte operan de manera limitada y no necesariamente son proyectos de calidad.

Asimismo, Urbano (2018), tiene como objetivo: Evaluar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño de los trabajadores de una institución del Estado peruano. La investigación fue enfoque cuantitativo. El método fue no probabilístico-intencional. Se usó la técnica de la encuesta escrita, la población está constituida por el total de trabajadores de la ALA-HZ, periodo 2016. Como conclusión se obtuvo que mientras se tenga una mejor comprensión del clima organizacional, mejora el desempeño de los trabajadores de la institución estatal.

En otro contexto, Arancibia et al., (2018), tienen como objetivo: “Evaluar la influencia del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores. La investigación fue de tipo básica, no experimental, aplicado a 51 trabajadores, se usó como instrumento la encuesta, se llegó a la conclusión que el clima organizacional tiene un impacto positivo y directo en el desempeño laboral.

Según Chang et al. (2011) señala que, el clima organizacional es una característica que se capta mejor como un conjunto de comportamientos, emociones y actitudes. El clima sirve para mantener y transmitir una comunicación sobre la vida dentro de una organización.

Por otro lado, Ahmad et al., (2018) indican que el clima organizacional se tiene en cuenta como un importante factor con una participación significativa en la gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional. Por lo tanto, es importante que las empresas tengan una

buena relación con sus trabajadores.

Del mismo modo, Fernández (2002), menciona que el clima laboral, es la manera en que los trabajadores ven a la organización, en caso sea negativo, posiblemente disminuya su rendimiento laboral, de lo contrario, aumenta.

Según Pulido (2003) manifiesta que es tener conocimiento de la empresa, donde implica procesos psicológicos que ponen en práctica la exhibición individual.

Chiang et al., (2010), señalan que es sumamente importante tener en cuenta establecer un mejor clima organizacional, debido a que incurre en la motivación, permite construir una excelente sociedad y alienta las preferencias de los colaboradores.

El clima organizacional cuando con beneficios complejos, pero el más significativo es el incremento del desempeño organizacional, seguido del trabajo en equipo, cumplimiento de metas, debido a que tiene un efecto significativo. (Cabrera, 2019)

Las dimensiones definidas por: Martínez (2004) es el *talento humano*, debido a que tiene diferentes habilidades, se hacer, puedo hacerlo y quiero hacerlo. En el caso de *diseño organizacional*, Chiavenato (2002), hace alusión al procedimiento de planificación de cambios estructurales y culturales, en este proceso se debe considerar las tecnologías sociales en las organizaciones ya que puede establecer, planear y realizar cambios. Y la *cultura organizacional* Chiavenato (2002) hace referencia a la manera de interactuar que tiene la organización.

No obstante, al desempeño laboral según Chiavenato (2000) menciona que el desempeño laboral de un colaborador depende de las acciones de los demás, asimismo, explica que el desempeño de un trabajador es esencial para cualquier organización.

Según Robbins y Coulter (2013), el desempeño laboral es el proceso para sopesar el nivel de aceptación que tiene un trabajador en sus logros de objetivo en la organización.

Para Mondy (2010), lo considera como el grado de incremento alcanzado por un empleado dentro de un tiempo asignado en función de los objetivos de la organización, de modo que el desempeño está relacionado por acciones medibles, tangible y observables.

Según Espaderos (2016) indica que para que una persona se siente satisfecho en su lugar de trabajo tiene que estar bien consigo mismo, por ese motivo, las empresas necesitan conocer bien su ambiente de trabajo debido a que puede afectar el trabajo y bienestar de sus empleados.

Por otro lado, Romero (2010) indica que la motivación es un componente importante del desempeño laboral. Debido a que las organizaciones se verán perjudicadas por la combinación de valor, visión de futuro, experiencia y retorno esperando.

Según Santos (2008) menciona que la competencia es un sin fin de entendimientos adquiridos, experiencias, motivaciones sujetas al desempeño del colaborador el cual alcanza sus objetivos.

Mondy (2010) menciona las siguientes dimensiones: *Rasgos de personalidad*, Son características que cuenta un trabajador, actividad, versatilidad, que son el principio de evaluación en su lugar de trabajo. *Competencia*, es un compuesto de comportamiento, habilidades y destrezas que cuenta un trabajador al momento de realizar sus labores. *Logros de metas*, componente que sirve para evaluar y medir, debido a que muestra la obtención de objetivos, porcentaje de cumplimiento en el sentido de lograr las metas. *Potencial de mejoramiento*, colabora con el desarrollo de los trabajadores para alcanzar sus objetivos trabajados, todo en beneficio de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

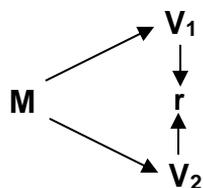
La investigación fue de tipo aplicada. Según Baena (2014) tiene como objetivo la indagación de un problema el cual está destinado de forma exclusiva en busca de conocimiento.

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, para Kerlinger y Lee (2002) citado por Moreno (2013) determinan que la investigación no experimental es un estudio sistemático en el que el investigador no puede controlar directamente las variables independientes.

Se encontró dentro del corte transversal, ya que tuvo el objetivo de recoger datos de la población en un momento específico, asimismo, es investigación correlacional, ya que es medir las relaciones entre las variables de estudio durante un tiempo corto, y probar la hipótesis para determinar las relaciones existentes.

De acuerdo al enfoque, la investigación fue cuantitativa ya que se dio a partir de un proceso preciso que inicio de una idea, después de determinar, se procedió a realizar los objetivos y preguntas, se elaboró un marco teórico. Asimismo, de las preguntas se procedió a establecer las hipótesis, variables. Se realizó la medición a través de métodos estadísticos.



Dónde:

M= Muestra

V₁= Clima organizacional

V₂= Desempeño laboral

r= Relación de las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual: Fernández (2002), menciona que el clima laboral, es la manera en que los trabajadores ven a la organización, en caso sea negativo, posiblemente disminuya su rendimiento laboral, de lo contrario, aumenta.

Definición operacional: Martínez (2004) es el *talento humano*, debido a que tiene diferentes habilidades, se hacer, puedo hacerlo y quiero hacerlo. En el caso de *diseño organizacional*, Chiavenato (2002), hace alusión al procedimiento de planificación de cambios estructurales y culturales, en este proceso se debe considerar las tecnologías sociales en las organizaciones ya que puede establecer, planear y realizar cambios. Y la *cultura organizacional* Chiavenato (2002) hace referencia a la manera de interactuar que tiene la organización.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Mondy (2010), lo considera como el grado de incremento alcanzado por un empleado dentro de un tiempo asignado en función a los objetivos de la organización, de modo que el desempeño está relacionado por acciones medibles, tangible y observables.

Definición operacional: Mondy (2010) menciona las siguientes dimensiones: *Rasgos de personalidad*, Son características que cuenta un trabajador, actividad, versatilidad, que son el principio de evaluación en su lugar de trabajo. *Competencia*, es un compuesto de comportamiento, habilidades y destrezas que cuenta un trabajador al momento de realizar sus labores. *Logros de metas*, componente que sirve para evaluar y medir, debido a que muestra la obtención de objetivos, porcentaje de cumplimiento en el sentido de lograr las metas. *Potencial de mejoramiento*, colabora con el desarrollo de los trabajadores para alcanzar sus objetivos trabajados, todo en beneficio de la empresa.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Selltiz et al., (1980), Indican que, es un conjunto de personas, situaciones y objetivos relacionados con una sucesión de particularidades. Para la investigación de la población estuvo representada por un total de 40 trabajadores de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.

- **Criterios de inclusión:**

Trabajadores que estén laborando actualmente de manera presencial en la empresa Vocati Consulting SAC 2021, considerando ambos sexos y que estén dispuestos a participar.

- **Criterios de exclusión:**

Trabajadores que por pandemia se encuentran en suspensión perfecta.

Muestra

Para Hernández, et al., (2014), indicaron que es una parte muy específica de la población investigada. Esta investigación fue de población finita, ya que estuvo conformada por un total de trabajadores en el lugar de estudio, es decir, 40 trabajadores.

Muestreo

Para la investigación, el muestreo empleado fue no probabilístico, donde según Del Rio (2013) indica que elige de manera directa los elementos de la muestra.

Unidad de análisis

Fue conformada por un colaborador de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Según Sandhusen, (2002): A través de una encuesta se reúne datos mediante preguntas expresadas en diferentes medios y formas, a través de cada interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas.

Instrumentos de recolección de datos

Esta investigación tuvo como instrumentos el cuestionario, para evaluar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vocati Consulting SAC 2021. La escala de medición fue ordinal con una autoevaluación de:

- 1: Totalmente de acuerdo,
- 2: De acuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: En desacuerdo
- 5: Totalmente en desacuerdo.

Tabla 1. *Instrumento de recolección de datos*

Variables	Técnica	Instrumento	Informantes
Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario https://forms.gle/SHmMtysWRCmw2i5NA	Trabajadores de la empresa Vocati Consulting SAC
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario https://forms.gle/sxj3pTWyU7M5pbCs5	Trabajadores de la empresa Vocati Consulting SAC

Validez de instrumento

Para tener una validez de instrumentos utilizados, se sometió a juicio de un experto, con el propósito de que den su opinión sobre la claridad y calidad de los ítems.

Tabla 2. *Validez de instrumento*

Variable	Especialidad	Opinión de experto
Clima organizacional	Metodólogo	Viable para su aplicación
Desempeño laboral	Metodólogo	Viable para su aplicación

El instrumento constaba de un cuestionario y fue evaluado por un experto, quien tuvo que verificar la relevancia y aplicabilidad de los indicadores utilizando las variables de estudio. Asimismo, señala una alta validez, cumpliendo con los requisitos.

Confiabilidad

Para tener la confiabilidad de los instrumentos se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach

Tabla 3. *Análisis de confiabilidad: Clima Organizacional*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.865	9

Tabla 4. *Análisis de confiabilidad: Desempeño Laboral*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.856	11

Se muestra que el valor del instrumento de medición de la variable clima organizacional, fue de valor de 0.865, mientras que el instrumento de desempeño laboral presenta valor de 0.856, de acuerdo a los resultados que muestran indica que ambos tienen una alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Etapa de gabinete inicial:

- Se recaudo información de diferentes fuentes como: artículos científicos, tesis, etc.
- Simplificar la información obtenida donde se tendrá en cuenta las investigaciones parecidas.
- Evaluación de las técnicas que se utilizara.
- Solicitar el permiso al Gerente director de la empresa Vocati Consulting SAC para poder realizar las encuestas.

Etapa de campo:

- Aplicar el instrumento de recolección de datos, para recaudar información acerca de cada variable de investigación

Etapa de gabinete final:

- Estudiar y procesar los datos.
- Estudiar los resultados.
- Tabulación y elaboración de tablas.
- Prueba de hipótesis.
- Elaboración de informe final.

3.6. Método de análisis de datos

Para la recolección de datos, se utilizó el programa estadístico SPSS 25, en el cual se realizó un análisis según la cantidad de datos, Por tanto, se procedió al uso estadístico del coeficiente de Pearson, obteniendo una contrastación de las variables, donde se observó una correlación positiva alta.

Plan de análisis e interpretación de datos

Para llegar a cumplir con el plan de análisis, primero se realizó clasificación y ordenamiento de los datos ya obtenidos, luego se tabulo para obtener los resultados a través del SPSS.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación fue basada en los principios éticos, debido a que se respetó a los autores junto a sus conceptos de sus investigaciones, también se consideró la recolección de datos con el consentimiento de cada participante. Asimismo, se respetó la confidencialidad de cada participante, el resultado de la investigación se brindará de forma clara y veraz.

IV. RESULTADOS

4.1. Identificar el nivel del clima organizacional de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.

Tabla 5. Nivel del clima organizacional de la empresa Vocati Consulting SAC 2021

Variable / dimensión	Nivel	ni	%
Clima organizacional	Nivel malo	11	27.5%
	Nivel regular	28	70.0%
	Nivel bueno	1	2.5%
	Total	40	100%
Talento Humano	Nivel malo	18	45.0%
	Nivel regular	22	55.0%
	Total	40	100%
Diseño organizacional	Nivel malo	19	47.5%
	Nivel regular	21	52.5%
	Total	40	100%
Cultura organizacional	Nivel malo	15	37.5%
	Nivel regular	25	62.5%
	Total	40	100%

Nota: ni número de personas encuestadas.

Interpretación

En la tabla 4 se visualiza que el nivel de la variable clima organizacional, está formado por un nivel malo de un 27.5% representado por 11 colaboradores, seguido de un nivel regular en un 70.0% el mismo que corresponde a 28 colaboradores, de igual manera se observa un nivel bueno en un 2.5% representado por 1 colaboradores. De la misma forma ocurre con las dimensiones, en el talento humano se obtiene un nivel malo a un 45.5% representado por 18 colaboradores y un nivel regular en un 55.0% el mismo que corresponde a 22 colaboradores. En el diseño organizacional se obtiene un nivel malo a un 47.5% representado por 19 colaboradores y un nivel regular en un 52.5% el mismo que corresponde a 21 colaboradores. En la cultura organizacional se obtiene un nivel malo a un 37.5% representado por 15 colaboradores y un nivel regular en un 62.5% el mismo que corresponde a 25 colaboradores.

4.2 Identificar el nivel de desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.

Tabla 6. Nivel de desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021

Variable / dimensiones	Nivel	ni	%
Desempeño laboral	Nivel malo	10	25.0%
	Nivel regular	26	65.0%
	Nivel bueno	4	10.0%
	Total	40	100%
Rasgos de personalidad	Nivel malo	10	25.0%
	Nivel regular	30	75.0%
	Total	40	100%
Competencia	Nivel malo	20	50.0%
	Nivel regular	20	50.0%
	Total	40	100%
Logro de metas	Nivel malo	10	25.0%
	Nivel regular	30	75.0%
	Total	40	100%
Potencial de mejoramiento	Nivel malo	10	25.0%
	Nivel regular	30	75.0%
	Total	40	100%

Nota: ni número de personas encuestadas.

Interpretación

En la tabla 5 se visualiza que el nivel de *desempeño laboral* está formado por un nivel malo de un 25.0% representado por 10 colaboradores, seguido de un nivel regular en un 65.0% el mismo que corresponde a 26 colaboradores, de igual manera se observa un nivel bueno en un 10.0% representado por 4 colaboradores. De la misma forma ocurre con las dimensiones, *rasgos de personalidad*, se obtiene un nivel malo a un 25.0% representado por 10 colaboradores y un nivel regular en un 75.0% el mismo que corresponde a 30 colaboradores. *Competencia*, se obtiene un nivel malo a un 50.0% representado por 20 colaboradores y un nivel regular en un 50.0% el mismo que corresponde a 20 colaboradores. *Logro de metas*, se obtiene un nivel malo a un 25.0% representado por 10 colaboradores y un nivel regular en un 75.0x % el mismo que corresponde a 30 colaboradores.

Potencial de mejoramiento, se obtiene un nivel malo a un 25.0% representado por 10 colaboradores y un nivel regular en un 75.0% el mismo que corresponde a 30 colaboradores.

4.3. Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.

Tabla 7. Regla

Regla	
$P > 0.05$	Aceptamos la Hipótesis Nula.
$P < 0.05$	Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa.
$P < 0.01$	Rechazamos la Hipótesis Nula de manera altamente.

Interpretación

Según el anexo 5, el estadístico utilizado para la evaluación es Shapiro Wilk, dado que la cantidad de datos evaluados fue menor a 50 y los resultados fueron $p > 0.05$, es decir, la muestra de estudio se distribuyó naturalmente, motivo por el cual se usó el coeficiente Pearson para establecer correlaciones.

Hipótesis científica

Correlación entre el clima laboral con el desempeño laboral de la empresa de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.

Tabla 8. *Correlación entre el clima laboral con el desempeño laboral de la empresa de la empresa Vocati Consulting SAC 2021*

Clima organizacional	Desempeño Laboral		
	Correlación de Pearson	p- valor	N
	,859**	<,001	40

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

Interpretación:

En la investigación se planteó la siguiente hipótesis:

Ho. No existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.

H1: Existe relación directa y altamente significativa entre el Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.

Se visualiza la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, es consistente con el objetivo general con un coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.859 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0.001 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), es decir, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de investigación, ya que la relación que existe entre el Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021 es directa y altamente significativa.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo, se compara los principales resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados, donde el clima laboral en los trabajadores, siempre para algunos jefes ha sido tomado con importancia, debido a que el desempeño laboral depende del estímulo y motivación que encuentre el trabajador en la empresa para que pueda alcanzar los objetivos planteados por la empresa. Asimismo, un trabajador se siente con un buen clima laboral cuando encuentra un centro de trabajo con situaciones que le permiten estar totalmente satisfecho, como por ejemplo las condiciones laborales (Incentivos, reconocimientos, remuneración, un ambiente agradable de trabajo) que le ayude al trabajador. Se planteo como primer objetivo específico identificar el nivel de clima organizacional de la empresa Vocati Consulting SAC 2021. Según, Ahmad et al., (2018) hacen mención que el clima organizacional se tiene en cuenta como un importante factor con una participación significativa en la gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional. Por lo tanto, es importante que las empresas tengan una buena relación con sus trabajadores.

Según los resultados obtenidos, algunas investigaciones citadas tienen relación con los resultados obtenidos como, por ejemplo, Chagray et al., (2020), mencionan que la empresa cuenta con un clima organizacional muy beneficioso que impacta positivamente en el desempeño de los colaboradores. Por lo tanto, se debe fortalecer los programas de mejora continua (capacitación y talleres). Acto seguido, en la investigación también se encontró que la relación entre los conceptos implicados era débil en términos de investigación. Esto muestra que la motivación tiene un efecto positivo en el desempeño laboral y el comportamiento positivo de la empresa mejora el desempeño de los empleados.

Asimismo, el principal objetivo es identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vocati Consulting SAC 2021, los resultados obtenidos son comparados y analizados con investigación que fueron citadas anteriormente.

Comprendiendo, como resultado principal existe relación significativa

entre las dos variables de la empresa Vocati Consulting SAC 2021, obteniéndose una correlación positiva alta de 0.859 y un p valor igual a 0.001 (p-valor \leq 0.05).

Se da importancia al clima organizacional, debido a que esta relacionada con el desempeño laboral. Esto se debe a que los recursos internos y externos que se proporciona a los empleados debe mejorarse. Por lo tanto, es responsabilidad única de la empresa crecer desarrollando esta variable ya que es de suma importancia para poder tener un incremento en la eficiencia. Chou y Príncipe, (2018), concluyen que, queda demostrado la relación entre las variables de estudio con un (Rho 0.999); el grado de influencia de la primera variable es de 31.9% por lo cual es significativo.

Respecto al resultado obtenido, se menciona que el trabajador necesita que la empresa le de herramientas para poder desarrollarse tanto profesional como personal, pero la realidad es que no les dan la importancia necesaria a las variables trabajadas, debido a que como empresa lo que más le interesa es el ingreso monetario que su personal y el ambiente laboral en que trabajan, esto genera que el desempeño laboral no sea reconocido con incentivos para el colaborador. Lo expuesto anteriormente, discrepa con Espaderos (2016) quien indica que para que una persona se siente bien su lugar de trabajo debe estar bien consigo mismo, por ese motivo las empresas deben conocer bien su ambiente de trabajo ya que puede afectar la labor y bienestar del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación significativa y de manera positiva entre el clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021, debido a que el coeficiente alcanzado de la correlación de Pearson fue de 0.859 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0.001 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), es decir, a mayor clima laboral, mejor desempeño laboral se tendrá.

Segunda. El nivel de clima organizacional de los colaboradores de la empresa Vocati Consulting SAC 2021, tiene su porcentaje más alto en el nivel regular con un 70%. Los resultados obtenidos muestran que los problemas relacionados con el clima organizacional no se han abordado como era necesario. Según el sentir de los trabajadores, indicaron que se debe mejorar el clima laboral para conseguir un lugar donde se sientan cómodos. Esto demuestra que existen perspectivas prometedoras que pueden mejorarse.

Tercera. El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Vocati Consulting SAC 2021, tiene su porcentaje más alto en el nivel regular con un 65.0%. Los resultados obtenidos se deben a que, en algunos casos, la empresa no da importancia al desempeño y contribución de los empleados, y no considera las ideas de los empleados para alcanzar las metas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al jefe del área de la empresa Vocati Consulting SAC, Brindar un plan motivacional para reconocer al trabajador y capacitación constante para estar a la par de los nuevos cambios tecnológicos para que puedan mejorar sus actividades, con el fin de obtener un mejor desempeño laboral. Asimismo, Evaluar al coordinador del área para ver el cumplimiento de sus actividades y los logros obtenidos.

Segunda. Al jefe del área de la empresa Vocati Consulting SAC, desarrollar acciones que permitan al colaborador participar y comprometerse con lograr los objetivos de la empresa. Asimismo, tener un personal adecuado para cada área (antecedentes, laborales, toxicológica, etc.) donde se permita dar información suficiente para tomar una buena decisión y ayudar a fortalecer el clima organizacional.

Tercera. Al gerente de la empresa Vocati Consulting SAC, establecer planes de incentivos tanto económicos y no económicos para obtener resultados acerca del trabajo en equipo y realización personal. Asimismo, esto generara que el desempeño laboral en la empresa se mantenga.

REFERENCIAS

- Ahmad, K., Jasimuddin, S. & Kee, W. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? [Clima organizacional y satisfacción laboral: ¿Importan las personalidades de los empleados?] *Decisión de gestión*, 56 (2), pp.421 - 440.
<https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Arancibia, E. Raynaud, S. & Seminario, K. (2018), Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria vista florida - Instituto Nacional De Innovación Agraria, Chiclayo – 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú] <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5616?show=full>
- Bachon, T. & Jordan L. (2019) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de la compañía “Renesa S.A” de la ciudad de Guayaquil, [tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil - Ecuador] <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/38354>
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación (1ª ed.).
<https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R. & Cardona-Arbeláez, D.. (Feb, 2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información tecnológica*, 31 (1), 1-8.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642020000100141&lng=es&nrm=iso
- Cárcamo, S., Barraza, I. & Martínez, R. (2019), Diseño de instrumento que permita evaluar el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral en la Caja Mutual de los empleados del Ministerio de Educación, ubicada en la ciudad de San Salvador. [Tesis de licenciatura, Universidad de El Salvador] <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19846/>

- Chagraj Ameri, N. H., Ramos Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020, 1 De diciembre). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional De Administración*. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chang, C., Chuang, H., & Bennington, L. (2011). Organizational climate for innovation and creative teaching in urban and rural schools. *Quality & Quantity [Clima organizacional para la innovación y la enseñanza creativa en escuelas urbanas y rurales]*, *Qual Quant* 45(4), pp. 935–951. <https://doi.org/10.1007/s11135-010-9405-x>
- Chiang, M., Martín, J., & Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (2ª ed.). https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false
- Chiavenato I. (2002). *Gestión del talento humano* (2a ed.). MacGraw-Hill. https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato
- Chou, J. & Principe, F. (2018), Relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la industria metal mecánica en Lima Norte 2016 [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú] <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3981>
- Del Río, D (2013). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social*. UNED.

- Espaderos A. (2016), relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Fernández, C. (2009). La comunicación en las organizaciones. México: Trillas.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2014) Metodología de la Investigación (5ª ed.). MacGraw Hill.
- Martínez, I. (2002, 1 de marzo). Gestión social del talento humano. México: MacGraw Hill. <https://www.amazon.com/Gestion-Social-Talento-Humano-Spanish/dp/9870001149>
- Meza Cruz, E. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en Chiapas, [tesis de maestría, Universidad Linda Vista De Chiapas – México] <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/901>
- Ministerio de Salud. (2008). Resolución ministerial. Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. Perú: MINSA. <https://n9.cl/bvzu>
- Mondy, R. (2010). Administración de recursos humanos (11ª ed.). <https://www.pearsonenespanol.com/mexico/tienda-online/administracion-recursos1-humanos-mondy-11ed-ebook1>
- Moreno, E. (12 de agosto del 2013). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://tesis-investigacioncientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>
- Pedraza Melo N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción

laboral desde la percepción del capital humano. *Revista lasallista de investigación*, 15 (1), pp. 1-12. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.

Penachi, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública (caso INDECI) año 2016.8* [Tesis para optar grado de Magíster en Gestión Pública. Unidad de Posgrado Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11560>

Pulido, C. (2003). *Clima organizacional: una medida de éxito*. Lima: Athanor.

Robbins, S., y Coulter, M. (2013). *Administración*. (12ª ed.). https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion

Romero-Buj, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología*, 3(1): pp.27-38. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.3103>

Sandhusen, R. (2002) *Mercadotecnia* (1ª ed.). Continental. <https://books.google.com.ec/books/about/Mercadotecnia.html?id=FgCqAAAACAAJ>

Selltiz, C. Jahoda, M. Deutsch, M. & Cook, S. (1970) *Métodos de investigación en las relaciones sociales* (3ª ed.). Rialp SA.

Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pp. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

ANEXOS

Anexo 1. Matrices de operacionalización de variables

Tabla 11

Matriz de operacionalización de la variable Clima Labora

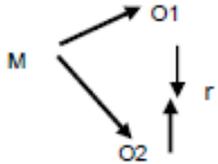
Dimensiones	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	Fernández (2002), menciona que el clima laboral, es la manera en que los trabajadores ven a la organización, en caso sea negativo, posiblemente disminuya su rendimiento laboral, de lo contrario, aumenta..	Se refirió a las actitudes que tiene el colaborador en su centro de trabajo. Se midió mediante 3 dimensiones e indicadores.	Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación - Liderazgo 	Ordinal
			Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Estructura - Comunicación 	
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Identidad 	

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño Laboral	<p>Mondy (2010), lo considera como el grado de incremento alcanzado por un empleado dentro de un tiempo asignado en función a los objetivos de la organización, de modo que el desempeño está relacionado por acciones medibles, tangible y observables.</p>	<p>Se refirió al servicio de calidad que desempeñe el trabajador dentro de la empresa. Se midió mediante sus 4 dimensiones e indicadores.</p>	Rasgos de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Apoyo 	Ordinal
			Competencia	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento - Capacidades 	
			Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensa - Remuneración 	
			Potencial de mejoramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Resultados 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y Desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.</p> <p>Objetivo específico: Identificar el nivel del clima organizacional de la empresa Vocati Consulting SAC 2021. Identificar el nivel de desempeño laboral en la empresa de la empresa Vocati Consulting SAC 2021.</p>	<p>Hipótesis general: La relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Vocati Consulting SAC 2021 es directa y altamente significativa.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>									
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>No experimental</p>  <p>Dónde: M: Muestra O1: Clima organizacional O2: Desempeño laboral R: Relación de las variables del estudio</p>	<p>Población 40 trabajadores</p> <p>Muestra: 40 trabajadores</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1368 906 1597 935">Variable</th> <th data-bbox="1597 906 1832 935">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1368 935 1597 1094" rowspan="2">Clima organizacional</td> <td data-bbox="1597 935 1832 975">Talento humano</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1597 975 1832 1094">Diseño organizacional Cultura organizacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1368 1094 1597 1319" rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td data-bbox="1597 1094 1832 1153">Rasgos de personalidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1597 1153 1832 1203">Competencia</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1597 1203 1832 1319">Logro de metas Potencial de mejoramiento</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	Clima organizacional	Talento humano	Diseño organizacional Cultura organizacional	Desempeño laboral	Rasgos de personalidad	Competencia	Logro de metas Potencial de mejoramiento
Variable	Dimensiones											
Clima organizacional	Talento humano											
	Diseño organizacional Cultura organizacional											
Desempeño laboral	Rasgos de personalidad											
	Competencia											
	Logro de metas Potencial de mejoramiento											

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

CLIMA ORGANIZACIONAL						
No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	La innovación es una característica fundamental de la empresa					
2	En términos generales, me siento satisfecho y a gusto con mi ambiente laboral.					
3	Mi jefe directo trata de recaudar información antes de tomar una decisión.					
4	Mi salario y beneficios son razonables.					
5	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
6	Mi jefe se preocupa por tener un ambiente laboral agradable.					
7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo.					
8	Estoy comprometida con la empresa.					
9	Me importa el desarrollo de la empresa.					

DESEMPEÑO LABORAL						
No	Items	Respuesta				
		1	2	3	4	5
10	La empresa valora mi desempeño y aporte.					
11	La relación con mis compañeros, es gratificante.					
12	El trabajo que realizo es importante y significativo.					
13	Puedo motivar a mis compañeros para trabajar en equipo.					
14	La empresa me permite tomar decisiones.					
15	Aplico conocimientos que he adquirido en trabajos anteriores					
16	Las recompensas me sirven como motivación para alcanzar los objetivos.					
17	Existen incentivos laborales para yo mejorar mi trabajo.					
18	Tengo en cuenta las ideas de mis compañeros para alcanzar las metas.					
19	Mis ideas son tomadas en cuenta para alcanzar la meta.					
20	Acepto los resultados que obtuve en la empresa.					

Anexo 4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dra. Zavaleta Chávez, Miriam Z.	Docente	Instrumento para medir el clima organizacional	Gonzales (2021)
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA VOCATI CONSULTIG SAC 2021.			

ASPECTOS DE VALIDACION

Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Talento Humano	Innovación	La innovación es una característica fundamental de la empresa	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Liderazgo	En términos generales, me siento satisfecho y a gusto con mi ambiente laboral.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Diseño organizacional	Toma de decisiones	Mi jefe directo trata de recaudar información antes de tomar una decisión.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Estructura	Mi salario y beneficios son razonables.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Comunicación	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Cultura organizacional	Motivación	Mi jefe se preocupa por tener un ambiente laboral agradable.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Puedo contar con mis compañeros de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Identidad	Estoy comprometida con la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Me importa el desarrollo de la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X

Legenda:

M: Malo B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dra. Zavaleta Chávez, Miriam Z.	Docente	Instrumento para medir el desempeño laboral	Gonzales (2021)
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA VOCATI CONSULTIG SAC 2021.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
DESEMPEÑO LABORAL	Rasgos de personalidad	Compromiso	La empresa valora mi desempeño y aporte.	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo		X		X		X		X		X		X		X		X		
		Apoyo	La relación con mis compañeros, es gratificante.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			El trabajo que realizo es importante y significativo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Competencia	Comportamiento	Puedo motivar a mis compañeros para trabajar en equipo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Capacidades	La empresa me permite tomar decisiones.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Aplico conocimientos que he adquirido en trabajos anteriores			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Logro de metas	Recompensa	Las recompensas me sirven como motivación para alcanzar los objetivos			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Remuneración	Existen incentivos laborales para yo mejorar mi trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Potencial de mejoramiento	Satisfacción	Tengo en cuenta las ideas de mis compañeros para alcanzar las metas.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Mis ideas son tomadas en cuenta para alcanzar la meta.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Resultados	Acepto los resultados que obtuve en la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

M: Malo

B: Bueno

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo 19 / 06 /2021	18115609		949621063
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5: Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima organizacional	,963	40	,214
Desempeño laboral	,946	40	,057

*Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 6

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo POOL ANDERSON BAZAN FACHIN
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 47043418 en mi calidad de DIRECTOR GERENTE
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de VERIFICACIONES
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa VOCATI CONSULTING SAC
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20565318234, ubicada en la ciudad de SAN BORDO - LIMA - PERÚ

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) JASMINE NINOSKA GONZALES RIVERA
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 70027517, de la () Carrera profesional Contabilidad /
Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

ENCUESTA DE LOS TRABAJADORES
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis, para optar al
grado de () Bachiller, o () Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo
de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.

VOCATI CORP

Pool Anderson Bazan Fachin
DIRECTOR GERENTE

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 47043418

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Jasmine Ninoska Gonzales Rivera

Firma del Estudiante

DNI: 70027517

Firma del Estudiante

DNI: