

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE  
MECÁNICA AUTOMOTRIZ DEL DISTRITO DE  
COMAS 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autora:**

Yessenia Gabriela Pastrana Asto

**Asesor:**

Mg. Lic. Alfredo M. Berrospi Ytahashi

<https://orcid.org/0000-0002-7910-9388>

Lima - Perú

2024

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1	JORGE ALBERTO VARGAS MERINO	41843715
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	JOSE ROBERTO HUAMAN TUESTA	17814526
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	ALFREDO MARTÍN BERROSPI YTAHASHI	08271350
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

## INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 99 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trnoid::1:3100821455

### 10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




#### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

#### Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

#### Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

#### Marcas de integridad

##### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi guía y soporte, a mi padre que, aunque ya no se encuentre conmigo, su ejemplo de lucha me enseñó a perseverar y ser fuerte ante cualquier situación.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi madre, por todo su apoyo y esfuerzo en brindarme las oportunidades para mejorar cada día y a mis amigas que fueron las que me motivaron a empezar este nuevo reto para mi desarrollo profesional.

## Tabla de contenido

Jurado calificador .....	2
Informe de similitud .....	3
Dedicatoria .....	4
Agradecimiento .....	5
Tabla de contenido.....	6
Indice de tablas.....	7
Indice de figuras.....	8
Resumen.....	9
Capítulo I: introducción.....	10
Capítulo II: metodología.....	39
Capítulo III: resultados.....	46
Capítulo IV: discusión y conclusiones.....	63
Referencias.....	71
Anexos.....	87

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Dimensiones del clima Organizacional .....	22
<b>Tabla 2</b> Resumen de procesamiento de datos .....	43
<b>Tabla 3</b> Fiabilidad del Clima organizacional .....	44
<b>Tabla 4</b> Fiabilidad del cuestionario Desempeño laboral.....	44
<b>Tabla 5</b> Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones.....	56
<b>Tabla 6</b> Prueba de correlación del Clima organizacional y el desempeño laboral.....	57
<b>Tabla 7</b> Prueba de correlación de la estructura organizacional y desempeño laboral.....	58
<b>Tabla 8</b> Prueba de correlación de la responsabilidad y desempeño laboral.....	59
<b>Tabla 9</b> Prueba de correlación de recompensas y desempeño laboral .....	60
<b>Tabla 10</b> Prueba de correlación de apoyo y desempeño laboral .....	61
<b>Tabla 11</b> Prueba de correlación de conflictos y desempeño laboral .....	62

## Índice de figuras

Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional	45
Figura 2. Distribución de frecuencia de la dimensión estructura organizacional	46
Figura 3. Distribución de frecuencia de la dimensión responsabilidad	47
Figura 4. Distribución de la frecuencia de la dimensión recompensas	48
Figura 5. Distribución de frecuencia de la dimensión apoyo	49
Figura 6. Distribución de frecuencia de la dimensión conflicto	50
Figura 7. Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral	51
Figura 8. Distribución de frecuencia de la variable desempeño de tareas	52
Figura 9. Distribución de frecuencia de la variable desempeño contextual	53
Figura 10. Distribución de frecuencia de la dimensión Comportamiento contraproducente	54

## RESUMEN

Hoy en día, las empresas se dedican a mejorar su clima organizacional para que el trabajador tenga un ambiente agradable, así que el triunfo o fracaso de la empresa se sujeta en el desempeño laboral y su medición permitirá saber qué factores tendrían que mejorarse. El objetivo es determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023. La metodología es cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal; la muestra fue de 100 trabajadores del sector automotriz a quienes se les aplicó el cuestionario. Los resultados importantes fueron que se obtuvo un nivel de percepción alto para el clima organizacional y desempeño laboral según el 72% de encuestados, por su parte con más número de encuestados fue la dimensión apoyo a un nivel alto, mientras que, en el desempeño laboral, fue desempeño contextual también a un nivel alto; además de comprobar la relación significativa entre las variables de estudio. Se concluye que hay relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023, lo cual evidencio un sig menor a 0.05 y un Rho de Spearman= 0.504, es decir una correlación positiva media.

**PALABRAS CLAVES:** clima organizacional, desempeño laboral, rendimiento, trabajo, ambiente laboral.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Uno de los mayores desafíos a nivel internacional que las organizaciones deben enfrentar para lograr sus objetivos institucionales, es tratar de obtener un equipo de trabajo comprometido en seguir los lineamientos que contiene cada actividad en cualquier contexto, por ello deberán ser competitivos y prácticos en sus funciones. De tal modo, pueda adaptarse a los cambios que podrían darse en la coyuntura institucional, pero para que se cumpla esta mención se deberá aprovechar las ventajas humanas, técnicas y económicas, para realizar escenarios positivos de trabajo que brinden una ventaja competitiva a la organización (Aldaz et al., 2022). Lo anterior significaría que el factor humano es una utilidad económica de la sabiduría técnica del individuo, a su vez un componente de la productividad en el trabajo que supone el tiempo que destinan para realizar los bienes o servicios (Chakraborty y Biswas, 2020).

En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019) afirmaron la importancia de un clima social positivo en el trabajo, especialmente de directivos y colegas empáticos, así como del diálogo social mejorando la calidad del empleo al reducir las demandas excesivas a los trabajadores y limitar su exposición a riesgos. Además, el clima organizacional permite adquirir un desempeño más conveniente que otras empresas, ya que repercute en la productividad, lo que comprendería que los directivos presten atención al recurso humano según a la consumación del éxito o desplome de la institución (Cañar et al., 2023).

En esa línea (Madrigal, 2018) hace mención que, en el país de Costa Rica, las personas que incorporan talentos como el reclutador Miguel López de Talenthunter, concuerdan que un clima organizacional inadecuado en el que se desempeñan según sus ocupaciones es un elemento primordial para que los talentos den un paso al costado, la forma como se lidera y el método de la comunicación interna son fundamentos indicados por profesionales que buscan ocupaciones laborales.

En cuanto al desempeño laboral, Velázquez (2022) citó la información de Lunenburg y Ornstein (2004) quienes refirieron que al personal administrativo que se les delega muchas tareas, se perjudica en brindar una provechosa cooperación técnica a los demás trabajadores, lo que ocasionaría una carencia en la estimulación influyendo en su desempeño de sus actividades de oficina.

En Latinoamérica, Palma et al. (2023) confirmaron que existe un porcentaje menor de empresas que desarrollan un buen clima organizacional, estos obtienen como resultado un buen desempeño de parte de sus colaboradores, sin embargo, por otro lado, las otras empresas muestran falencias con dificultades para cumplir con sus objetivos, estos se encuentran obligados a confrontar las crisis por haber dejado de lado los beneficios de aplicar un buen clima organizacional y desempeño laboral.

Lo que se confirmaría con un estudio en Colombia sobre el clima organizacional de taller de mecánica automotriz resultando favorable, pero existe factores como la de cooperación y apoyo es hostil por parte del personal, pues no hay voluntad en contribuir con otras áreas; también la de vínculos con otras personas donde hay ausencia de participación

en trabajo grupal o determinación, es decir se impide al trabajador de su capacidad de aprender (Pantoja y Velásquez, 2017).

Así también sobre el daño del desempeño debido a la ausencia de compromiso, según Hugo Ledesma, gerente regional para Latinoamérica de Gallup, afirma que en Latinoamérica y el Caribe, casi el 70% de personas no se compromete con su trabajo y ello tiene repercusiones; un trabajador que no se involucre con su centro de labores significa una pérdida en los indicadores del negocio (Morales, 2023).

A su vez un estudio realizado con trabajadores de mantenimiento mecánico en Colombia, resultó que existe ausencia de satisfacción en los procesos que pautan su lugar de labores, no hay motivación para hacer sus actividades, al igual con la dirección de los datos de supervisión, los reconocimientos son mínimos, pero se encuentran conformes con su desempeño laboral, pues con lo alcanzado han podido atender a su familia y de sí mismo, pagar su alquiler y transporte, y solventar los estudios de sus hijos (Quintana et al., 2021).

Por esa razón, en el Perú, el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE), reconoce a varias empresas la buena gestión realizada por el tema de clima laboral a través del concurso de buenas prácticas laborales, siendo las más mencionadas las empresas de las regiones de Apurímac, Cajamarca, Junín, Lambayeque, Lima y Piura que pertenecen a diferentes sectores de la economía nacional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2022).

Según la Asociación Automotriz del Perú señala que durante los últimos años la actividad automotriz ha mostrado una expansión de 3,91% en la comercialización de vehículos livianos y pesados por los sectores de minería, comercio, manufactura y

agroindustria, en consecuencia, también creció el mantenimiento y reparación de vehículos automotores por las mayores ventas a raíz de la pandemia dando como resultado la falta de mano de obra para este tipo de servicio (La Cámara, 2022).

Por ello se debe considerar a los trabajadores como el capital más importante, brindándole las condiciones necesarias para el desarrollo de sus labores en un ambiente de calidad, donde pueda demostrar sus habilidades, mejorar su desempeño e incrementar su productividad; estos son factores determinantes en la gestión institucional, los cuales se deben tomar en cuenta para la toma de decisiones que impulsaran la eficiencia, eficacia y calidad de los objetivos propuestos (Penachi, 2019). Ante esto, la gerente de Training & Consulting Patricia Carranza de Adecco Perú expresa que cada vez que el personal se siente reconocido y estimulado, demuestran un alto desempeño de sus habilidades; por otro lado, prometer un clima organizacional adecuado es igual a conservar el talento, cual fuera el tamaño de la empresa o sector, debido a que es un elemento apreciado al seleccionar un puesto laboral (Gestión, 2023).

Es importante mencionar que, uno de los factores más esenciales para el empleado es el clima organizacional, así que Aptitus efectuó una encuesta cuyo resultado fue que el 81% de empleados indica que el clima es fundamental para su desempeño en el trabajo; mientras el 86% dejaría su cargo si percibe un inadecuado clima laboral; no obstante, el 19% mencionó este factor no repercute en sus obligaciones (Andina, 2020).

Ahora bien, para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, Flores (2023) recomienda que es de gran importancia que la gerencia de la institución implemente estrategias para fortalecer el clima organizacional. Para lograr esto, es necesario establecer

mecanismos de comunicación más directa y fomentar la confianza entre los trabajadores de diferentes áreas y sus superiores inmediatos.

Las organizaciones que incrementan su productividad comparten una cultura de innovación y logran excelentes resultados que impulsan a desarrollar un buen clima laboral. Mostrando como resultado el logro de tener colaboradores motivados, felices y con el compromiso de hacer lo mejor para el lugar donde trabajan (El Peruano, 2022).

Quispe (2022) concluye que el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa logística en Lima en el 2021 estaban directamente relacionados. En ese estudio, se han aplicado dimensiones que contribuyen al crecimiento de la compañía, aumentando así el rendimiento de los trabajadores, reduciendo la rotación y fomentando las relaciones interpersonales a través de una buena comunicación entre empleados y empleadores.

En ese sentido, se comprende que manifestaciones del clima organizacional son las impresiones y sentimiento que tiene el trabajador sobre el ambiente donde labora, pues su percepción sea mala o buena, favorecerá o perjudicará su desempeño; sin duda este contexto lo viven muchos asalariados, como en el caso de los trabajadores de mecánica automotriz que laboran en el distrito de Comas, pues si bien tienen un trabajo estable esto no es impedimento que puedan sentir un entorno laboral inadecuado por lo que su desempeño podría disminuirse, sin embargo existen empresas que toman en cuenta factores como la recompensa, el apoyo, la responsabilidad, una buena estructura organizacional entre otros, permitiendo a sus trabajadores cumplir con sus objetivos y estos se sientan reconocidos y valorados; por ello la encuesta de Aptitus, informa que de 10 trabajadores, 8 de ellos

manifiestan que el clima organizacional es un elemento trascendental para su desempeño (Campodonico, 2022).

### **1.1.1. Antecedentes**

López (2021) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede Guayaquil” tiene el objetivo de determinar la relación que existe entre ambas variables mediante una encuesta a 51 colaboradores. Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Se concluyó que existe una relación positiva directa moderada entre las variables: clima organizacional y el desempeño laboral con una  $\rho = 0.581$ .

La tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas” realizada por González y Morales (2020) tiene como objetivo demostrar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en una institución pública. Para el desarrollo de la investigación se aplicó un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación correlacional, que a través de una encuesta dio como resultado una investigación donde sí existe una relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios públicos que laboran en el SRI de la ciudad de Ambato-Ecuador.

En el artículo científico “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia)” tiene como objetivo analizar la relación que existe entre ambas variables, aplicó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional, que a través de una encuesta en una muestra de 75

personas entre practicantes, empleados e instructores. La conclusión es que existe una influencia directa y fuerte entre ambas variables (Mendoza et al., 2022).

Carrera y Olano (2018), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018” tuvo como objetivo general establecer la relación de las variables clima organizacional y el desempeño en los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria, el cual se realizó aplicando un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, con una muestra de 78 trabajadores. La conclusión fue que existe una relación significativa entre ambas variables.

La tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa integrada N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Shamboyacu, 2019” realizada por Carranza y Flores (2019) tiene como objetivo determinar la asociación del clima organizacional y el desempeño laboral en una institución educativa. El tipo de investigación que aplicó fue de enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación correlacional, que concluyo en una asociación significativa directa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

De acuerdo con Flores (2023), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria Ransa – Chancay 2022” tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa agropecuaria Ransa; por ello, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional con una muestra de 184 trabajadores, concluyendo que el clima organizacional si tiene relación con el desempeño laboral de dicha empresa.

En la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia central en el INEI, Lima 2019” desarrollado por Filio (2021), tiene como objetivo determinar cómo el entorno laboral afecta la eficiencia del trabajo en la institución. Realizó una investigación de enfoque cuantitativo con diseño correlacional, considerando una población de 50 participantes que trabajan en el INEI. La conclusión es que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia central del INEI.

Según Romero (2021), en su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, Agencia Moshoqueque, 2019” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura; por ello, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional, concluyendo que hay una alta relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, Agencia Moshoqueque.

Carrillo (2022), en su tesis “Clima organizacional y desempeño del personal docente en la institución educativa COAR Piura del año 2020” tuvo como objetivo general establecer la relación de las variables clima organizacional y el desempeño en el personal docente de la Institución Educativa COAR en Piura aplicando un diseño de investigación básica con enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional, con una muestra de 50 docentes. La conclusión fue que se tuvo un clima adecuado con un eficiente desempeño en los docentes encuestados.

Quispe (2022), realizó una investigación sobre la “Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa logística, lima 2021” siendo su objetivo general determinar si existe una relación significativa entre ambas variables. Se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo correlacional, con un diseño no experimental, obteniendo una muestra de 100 colaboradores administrativos y operativos llegando a la conclusión que la variable clima organizacional tiene una relación directa con la variable desempeño laboral en los trabajadores de una empresa logística, Lima 2021.

### **1.1.2. Bases Teóricas**

#### **▪ Clima organizacional**

Para analizar la definición de clima organizacional, las empresas deben ser prudentes, ya que es uno de los factores de gran importancia que ayudara a mejorar la productividad logrando los objetivos institucionales. En torno a este tema hay debates en cómo se debe analizar, si de manera objetiva, tomando en cuenta características físicas, o subjetiva en base a percepciones en el ambiente donde se desarrollan sus actividades (Viña y Marín, 2019).

Peña (2018) menciona que la apreciación que tiene la organización en el ambiente laboral se convierte en un sistema de filtro o una impresión perceptiva, donde las personas desarrollan múltiples estímulos que se integran sobre él y su ambiente de trabajo mostrando su condición laboral, para finalmente denominarse clima laboral para un trabajador.

## ▪ Teorías del clima organizacional

### Teoría del campo

Sostiene la comprensión del comportamiento humano en interacción con su entorno determinando la variación dinámica grupal, Kurt Lewin según su análisis presento teorías que años después ampliaría los conocimientos de la psicología social (Lewin, 1939, como se citó en García et al., 2020).

- a) **Campo dinámico de fuerzas:** el propósito de demostrar que el individuo y su entorno no deben ser analizados independientemente por el contrario se debe ver en tiempo real la interacción entre ambos.
- b) **Investigación – acción:** a través de la intervención y cambios se crea un sistema eficaz para mejorar las dinámicas sociales y mejorar su análisis al obtener una imagen real de lo acontecido.

### Teoría de los sistemas

Rensis Likert en su teoría, menciona el estudio de variables relacionadas y sus características que, mediante la percepción de los miembros integrantes de la institución, dará como consecuencia un resultado de dos tipos de climas organizacionales en sistemas agrupados (Likert, 1965, como se citó en Peña, 2018).

#### a) Clima del tipo autoritario:

**Sistema I Autoritarismo Explotador:** Altez y Arias (2019), precisa que “Los directivos no confían en sus colaboradores, no hay interacción entre las partes y las decisiones importantes son tomadas únicamente por los jefes. Existen castigos, se percibe temor y las recompensas son casi nulas” (p. 23).

**Sistema II Autoritarismo Paternalista:** En este ambiente los jefes confían en sus empleados, la mayoría de las decisiones se toman en el nivel superior, pero algunas

decisiones se toman en el nivel inferior. En este ambiente, la dirección da gran importancia a las necesidades sociales de los empleados, brindándoles una experiencia de trabajo estable y estructurado (Viña y Marín, 2019).

**b) Clima del tipo participativo:**

**Sistema III Consultivo:** La dirección muestra un ambiente participativo, donde se visualiza la confianza en sus empleados para que prosperen y mayormente las políticas las deciden la alta dirección, pero los subordinados toman decisiones más específicas en niveles inferiores. La comunicación disminuye, pero en ocasiones se utilizan recompensas, castigos y cualquier tipo de implicación para motivar a los empleados, así como para satisfacer sus necesidades de prestigio y respeto (Viña y Marín, 2019).

**Sistema IV Participación En Grupo:** Según Altez y Arias (2019), “Los empleadores confían plenamente en sus colaboradores, la comunicación entre los jefes y subordinados es directa y toda la organización está en potestad de tomar decisiones” (p. 23).

**Teoría de Litwin y Stringer**

Moran et al. (2019) explica la teoría como el comportamiento de las personas es influenciado por el ambiente dentro de la organización a través de aspectos de motivación y clima que son percibidos por los miembros, resalta que el modelo de clima organizacional se desarrolla de acuerdo con el tipo de motivación que se percibe (Litwin y Stringer, 1968, como se citó en Moran et al., 2019).

- a) **Clima autoritario:** es definido por la necesidad de poder, se visualiza malas actitudes hacia el grupo, ocasionando poco desempeño y niveles muy bajos de productividad.
- b) **Clima amistoso:** se percibe el incremento en la motivación por afiliación y satisfacción laboral muestra actitudes positivas hacia el grupo, pero con bajo rendimiento en su labor
- c) **Clima de logro:** la motivación por los logros es alto, del mismo modo la satisfacción en sus labores muestra buena actitud hacia el grupo con altos niveles de productividad.

### **La teoría Z**

William Ouchi presento la teoría Z basada en el liderazgo japonés donde la buena relación de los trabajadores con sus superiores son clave para la productividad, enfatiza el humanismo con el que es tratado el empleado generando la idea de empresa de calidad (William Ouchi, 1980, como se citó en Lifeder, 2023).

- a) **Confianzas y relaciones estrechas:** favorece la convivencia, confianza y respeto de los miembros de una sociedad laboral dentro de la empresa.
- b) **Formación continua:** capacitar al personal es un elemento principal el cual la empresa debe brindar para mejorar el talento de los trabajadores
- c) **Empleo estable y a largo plazo:** otorga seguridad, el empleado percibe como su labor es esencial para los objetivos de la empresa

- d) **Rotación laboral:** el empleado debe tener la posibilidad de desarrollar sus habilidades conociendo el trabajo de diferentes niveles y áreas
- e) **Conciliación:** la empresa debe generar medidas que faciliten al empleado desarrollar actividades personales, brindando alternativas que satisfagan su bienestar, estas podrían ser a través de permisos, ajustes de horario etc.
- f) **Toma de decisiones colectivas:** la comunicación es clave y sirve como mecanismo para los cambios consensuados

▪ **Dimensiones del clima organizacional**

Altez y Arias (2019), realizó un trabajo de investigación donde hace referencia a las principales teorías de algunos autores que definieron diferentes dimensiones del clima organizacional siendo los más destacados:

**Tabla 1**  
*Dimensiones del clima Organizacional*

<b>Autor / Año</b>	<b>Dimensiones:</b>
<b>Likert (1968)</b>	Los métodos de mando, Motivación, Comunicación, Interacción e influencia, Resolución de problemas y toma de decisiones, Planificación, Control, capacitación y adiestramiento
<b>Litwin y Stringer (1968)</b>	Responsabilidad, estructura, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto, identidad
<b>Campbell et al. (1970)</b>	Autonomía individual, estructura, orientación de la recompensa, consideración, calidez, apoyo.
<b>Gavin (1975)</b>	Estructura organizacional, obstáculos, recompensa, espíritu de trabajo, confianza y consideración por parte de los administradores, riesgo y desafíos.

<p><b>Jones y James</b>  (1979)</p>	<p>Características de trabajo y rol, características de liderazgo, características de grupo de trabajo, características de la organización.</p>
<p><b>Koy y Decottis</b>  (1991)</p>	<p>Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación.</p>

*Nota:* Adaptado de los autores Altez, Enzo y Arias, Lucia (2019)

Para este trabajo de investigación se consideró la teoría de Litwin y Stringer, teoría que menciona como el clima organizacional afecta los aspectos motivacionales, determinando el comportamiento de las personas a través de las siguientes dimensiones:

- **Estructura organizacional**

Es forzar límites u otorgar libertad de actos al individuo, con ayuda de la organización, los impedimentos y las barreras exigidas en un determinado panorama de trabajo, como las políticas y reglamentos, procedimientos, autoridad y otros; es decir cuanto más libertad exista, habrá un clima mejor (Chiavenato, 2018).

### **Indicadores de la estructura organizacional**

#### Políticas y reglamentos

Balanzategui et al. (2022) indicaron que la política existe sólo si su fundamento colabora a que se alcancen los objetivos, desarrollándose sus operaciones y procesos; por otra parte, los reglamentos es una expresión o información de voluntad, conocimientos o puntos de vista del que tiene el mando.

#### Procedimientos

Tiene la cabida de dar a los inconvenientes empresariales soluciones verdaderas, por medio de la supervisión de los índices de desempeño y el examen del grado de incorporación basado en la gestión de la organización (Muñoz y Alfonso, 2023).

#### Autoridad

Es cuando está involucrada en una paradoja que precisa a la administración, firme en conseguir que el personal sea sobresaliente, que no objeta subordinaciones y se involucre en temas que no le compete (Jurado, 2018).

- **Responsabilidad**

Moderar o impulsar la conducta de los individuos como resultado de su vinculación con dirección a su superior, el pesimismo de la iniciativa personal, los obstáculos de sus dictámenes personales, la aceptación de sus responsabilidades y otros, a mayor impulso de responsabilidad, mejor será el clima (Chiavenato, 2018).

#### **Indicadores de la responsabilidad**

##### Iniciativa personal

Ulacia et al. (2017) refirieron que es un grupo de conductas que distinguen al sujeto que aborda, perspicaz y perseverante al imponerse a las complicaciones que se originan cuando se cumplen propósitos.

##### Vinculación hacia un superior

Es la manera como direcciona la empresa, lo cual dependerá de la administración y del ser humano que esté en el mando, cuyos resultados se basará en

las decisiones para responsabilizar al personal y lo cual serán mostradas en un periodo corto o largo (Becerra y Revelo, 2022).

#### Aceptación de la responsabilidad

Escudero et al. (2018) manifestaron que es aceptar de lo que se promete realizar y de los deberes adjudicados, por tanto, un responsable individuo adopta determinaciones de forma prudente, cuyas consecuencias de sus operaciones serán aceptadas.

- **Recompensas**

La empresa puede insistir en las sanciones y críticas, al igual que impulsar los incentivos y recompensas para el logro de los resultados, a la vez permite la forma de trabajo se dé al criterio de cada individuo; es decir a mayores incentivos y recompensas, el clima será mejor (Chiavenato, 2018).

#### Indicadores de la recompensa

##### Reconocimiento

Para la moral y la productividad de cada trabajador es importante la necesidad de ser aceptado en un grupo al cual desea pertenecer, adaptarse socialmente refleja su integración al grupo para la convivencia con otras personas (Chiavenato, 2018).

##### Sanciones

- **Apoyo**

La empresa puede poseer un ambiente apático y desfavorable, como también puede construir calidez, compañerismo y respaldo cuando se trabaja en equipo o de forma individual; es decir a más acogedor sea la empresa, mejor será el clima (Chiavenato, 2018).

### **Indicadores del Apoyo**

#### Trabajo en equipo

Es un grupo de individuos que tienen la necesidad de operar de forma recíproca, lo que ayuda a exteriorizarse sin miedo a confundirse, todos los equipos son grupos, pero los grupos no todos serán equipos, el equipo es sacar provecho al talento en conjunto generado por cada individuo al relacionarse con los demás miembros (Ayoví, 2018).

#### Compañerismo

Ccente (2021) afirmó que se asocia con el cariño hacia otro individuo, lo suficiente para demostrar ayuda al resto y no apartarse hasta no alcanzar la meta grupal.

#### Calidez

Es la presencia de un trato adecuado socialmente entre la autoridad y el personal de trabajo (Bernal et al., 2015).

- **Conflicto**

Es cuando la empresa determina normas y procedimientos para obstaculizar enfrentamientos de diversas opiniones, sin embargo, se puede alentar posturas y gestionar

enfrentamientos que se inician de ellos a través del choque; o sea cuando más se impulse las perspectivas personales, bastante mejor será el clima (Chiavenato, 2018).

Son desacuerdos y problemas que se pueden manifestar dentro de una organización entre compañeros de trabajo que la integran, ante estos escenarios se crea rivalidades, inconformismo, disputas y un ambiente pesado que dificulta alcanzar los objetivos institucionales (Sodexo, 2023).

### **Indicadores del conflicto**

#### Opiniones diversas

Lorca (2021) mencionó que en un estudio de la Universidad de Rice los directivos también deben vigilar cómo reaccionan a las ideas y sugerencias, sobre todo si son malas o tratan temas delicados. Sus reacciones desempeñan un papel importante en la seguridad que sienten los empleados para volver a hablar.

#### Gestionar enfrentamiento

Es el manejo de conflicto, donde se debe aplicar procesos de diagnóstico, estilos interpersonales, estrategias de negociación, y otras maniobras, que están concebidas para evitar problemas, dificultades necesarias entre las partes, reducir y resolver de manera eficaz las disputas existentes entre las mismas para lograr los objetivos, planes y proyectos institucionales (Villalobos y Pertuz, 2019).

### ▪ **Desempeño Laboral**

Bautista y Cienfuegos, (2020), concluye que el desempeño laboral es el desarrollo orientado a la efectividad que asegura el éxito de las empresas mediante sus dimensiones; el conocimiento que aporta cada trabajador para el logro de objetivos directa o indirectamente

y sus actitudes proactivas son herramientas esenciales para el crecimiento de la organización, ya que este contribuye a la planificación que serán ventajas competitivas que ayudará a la retroalimentación y mejora de la institución.

Huamán (2023), concluye que “El desempeño laboral, es un indicador que proporciona información de los resultados para la toma de decisiones respecto al cumplimiento de los objetivos” (p. 185).

#### ▪ **Teorías del desempeño laboral**

##### **Teoría de la pirámide de Maslow**

Basada en el accionar del ser humano impulsado por buscar satisfacer ciertas necesidades, en consecuencia, Abraham Maslow desarrolla una jerarquía de necesidades que parte de la satisfacción básica hasta incrementar los deseos y necesidades (Maslow, 1943, como se citó en Fernández y Velarde, 2018).

- a) **Necesidades fisiológicas:** de aspectos básicos y biológicos para supervivencia
- b) **Necesidades de seguridad:** es la búsqueda de protección, orden y estabilidad
- c) **Necesidades de pertenecía:** conectar afectivamente y crear una relación social
- d) **Necesidades de reconocimiento:** búsqueda de respeto, prestigio y autoestima
- e) **Necesidades de autorrealización:** desarrollar el talento propio para lograr capacidades

##### **Teoría de los factores**

Frederick Herzberg en su teoría refiere a la motivación y satisfacción laboral, como piezas clave para un rendimiento eficaz (Herzberg, 1959, como se citó en Flores y Mantilla, 2022).

- a) **Factores de Higiene:** término utilizado por la ciencia médica como medidas preventivas para mantener la salud, dentro de este factor no produce motivación solo evitar la insatisfacción laboral, comprende las condiciones laborales que ofrece la organización.
- b) **Factores de Motivación:** relacionado a las actividades del trabajo que promueve la satisfacción a largo plazo y su rendimiento dentro de este factor encontramos el reconocimiento, crecimiento y los logros.

### **Las teorías X e Y**

La teoría de Douglas McGregor analiza dos tipos de actitudes en el personal, para identificar los aspectos humanos en el comportamiento humano y motivación (McGregor , 1960, como se citó en Madero y Rodríguez, 2018).

- a) **Teoría X:** enfocado en el mando, los empleados necesitan ser controlados y motivados a través de castigos o recompensas debido al supuesto de personas con poco interés en realizar sus labores, evitándolo mayormente.
- b) **Teoría Y:** abarca aspectos donde los empleados muestran disposición positiva para realizar sus labores, participando activamente con responsabilidad y compromiso para lograr alcanzar los objetivos.

### **Teoría de las necesidades**

El modelo de David McClelland conduce a la motivación dentro de las organizaciones, describe la motivación de cada individuo en base a tres necesidades básicas (McClelland , 1961, como se citó en Torres, 2017).

- a) **Necesidad de Logro:** impulsa a las personas a alcanzar metas desafiantes y destacar superando obstáculos, buscan la satisfacción de lograr objetivos significativos y el éxito personal. Se refiere al deseo de alcanzar metas desafiantes y superar obstáculos.

- b) **Necesidad de Afiliación:** guiada por la búsqueda de relaciones interpersonales, la pertenencia a grupos y socializar con su entorno, valorando la conexión de afiliación con otros y sujetarse a las normas culturales por miedo al rechazo.
- c) **Necesidad de Poder:** deseo de mantener el control e influir en las decisiones de otros, buscan el liderazgo para coordinar a su equipo para un fin obteniendo reconocimiento y estatus.

#### ▪ **Evaluación de desempeño**

Para contar con un control de desempeño es necesario conocer al respecto el proceso el cual ajusta las operaciones estándares establecidas y mediante la evaluación del desempeño o del resultado se obtendrá información sobre lo medible y controlado (Chiavenato, 2019).

Se define también como un proceso sistemático donde se mide el valor de cada individuo por sus características individuales y/o sus actividades realizadas para la institución que forma parte, demostrando periódicamente un proceso realizado por uno o más trabajadores, obteniendo conocimientos del personal y sus funciones (Ribes et al., 2018).

Ladrón (2023), declara que “la evaluación de desempeño es importante porque, gracias a ella, tanto los empleados como supervisores identifican aquellos aspectos en los que se puede mejorar su ejecución y rendimiento” (p. 103).

## ▪ Dimensiones del desempeño laboral

Según Tichahuanca y Brayan (2021) manifestaron que es un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los colaboradores los cuales intervienen con los objetivos de la empresa las cuales se detallan en los siguientes:

- **Desempeño en las tareas**

Es efectuar las labores y deberes en un cargo lo que contribuye de forma inmediata o no inmediata en el lugar de trabajo; asimismo las labores se dividen en dos actuaciones, la primera está vinculada en transformar los recursos en servicios de la empresa, en tanto, la otra implica las tareas que ejercen como base para el carácter profesionista.

Este desempeño aporta de forma directa a la consecución de objetivos de la organización, implica que tareas encomendadas sean ejecutadas y la realización de las funciones según la explicación del cargo laboral; en él se examina la calidad y volumen de responsabilidades laborales, su agilidad y minuciosidad, y la complejidad de deberes cumplidos (Cavazos y Maynez, 2023).

### **Indicadores del desempeño en las tareas**

#### Planificación del trabajo

Es obedecer lo programado, la asistencia en el centro de trabajo e interés si en la tarea requerida hay demoras (Gonzales y Vílchez, 2022).

Es el razonar anticipado y posterior en la operación, pues es un proceso que se adelanta a lo que se realizará para encontrar una estrategia buena o la mejor para conseguir el objetivo (Larrochelli et al., 2022).

## Orientación a los resultados

Una empresa usualmente tendrá más aprobación cuando prefiere los resultados, a que un individuo permanentemente consiga los objetivos planteados, pese a que su operaciones o procedimientos de trabajo perjudique el clima (Borges, 2018).

## Labor eficiente

Es la investigación de conseguir las maneras, tácticas y procedimientos a aplicar para avalar un uso conveniente de los requerimientos accesibles (Ramírez et al., 2022).

- **Desempeño contextual**

Son comportamientos naturales y personales propio del trabajador, lo cual excede a lo que su centro laboral espera; de manera que estos procederes fomentan una destacable gestión de la empresa.

Son actos intencionales que favorece a la atmósfera en el que se produce el desempeño de tarea; es la conducta del personal que consolida la producción de la empresa, sin impactar forzosamente de modo inmediato en su rendimiento (Budhiraja, 2021).

## **Indicadores del desempeño contextual**

### Proactivo

Son actos independientes, impulsados internamente, guiados a la transformación y enfocada a la posterioridad (Solana y Alicia, 2017).

### Cooperación

Gonzales y Vílchez (2022) afirmaron que es la disposición del trabajador acerca de sus funciones y el refuerzo que ofrece a sus colegas, al igual que congeniar con el personal de toda la empresa, incitando que exista el trabajo en equipo.

### Compromiso

Los trabajadores con compromiso significan una productividad sobresaliente, en consecuencia, los resultados financieros, los gastos en la comodidad de los empleados ocasionan ganancia para la empresa (Coronado et al., 2020).

Es cuando un trabajador del grupo de trabajo se compromete a contribuir ofreciendo lo mejor de sí mismo, y colocar toda su tenacidad para lograr la tarea (Ayoví, 2018).

- **Desempeño contraproducente**

Es un proceder deliberado que perjudica voluntariamente a la empresa y a los individuos, lo cual crea una advertencia para la tranquilidad de la institución y su personal, además son actitudes deshonestas intencionales efectuadas por el trabajador siendo contempladas como discrepantes a sus auténticas preferencias.

La particularidad esencial de esta conducta es el incumplimiento de las reglas morales, así como el boicoteo, el ataque, el abuso físico y por palabras; este proceder tiene muchas denominaciones que comprende la conducta torcida, indecente y provocaciones en el área de trabajo (Lara, 2023).

### **Indicadores del desempeño contraproducente**

Interés personal

Los individuos en todo momento obran por interés propio, por más que camuflen su justificación intentando ayudar a los demás o con la consecución de una labor (Pinilla y Sánchez, 2020).

#### Exageración de problemas

Cuando hay exageración entre personas sobre la competitividad surgirá un problema, un caso particular en un par de sujetos que quieren conseguir el mismo cargo de trabajo podrían efectuar una política con el propósito de obtener un beneficio, y si un contrincante piensa que es indebido su comportamiento es presumible que aparezcan las recriminaciones (Conejo, 2019).

Un problema admitido es interesante y amerita que sea solucionado, aunque sea complicado, pues ambos lados casi nunca están conforme a cerca de la importancia del enfrentamiento, pues la persona que arremete al resto empequeñece su proceder, en tanto el perjudicado espontáneamente agranda el ataque percibido lo exagera (Arango y Ocampo, 2009).

#### Comentarios negativos

Se suscita al presentar preferencia por los compañeros de trabajo o al juzgarlos (Omar et al, 2012).

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?

### **Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?
- ¿Qué relación existe entre las recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?
- ¿Qué relación existe entre el apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?
- ¿Qué relación existe entre el conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?

### **1.3. Objetivos**

#### **Objetivo General**

Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.

#### **Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.
- Determinar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.

- Determinar la relación entre las recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.
- Determinar la relación entre el apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.
- Determinar la relación entre el conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.

#### **1.4. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

Existe relación significativa con el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.

##### **Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.
- Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023
- Existe relación significativa entre las recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.
- Existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.
- Existe relación significativa entre el conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.

## **1.5. Justificación**

### **Justificación teórica**

En el desarrollo del estudio, se menciona el tema de dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral, se expuso el clima organizacional en 5 dimensiones y 3 dimensiones para el desempeño laboral, con esta investigación se desea obtener una respuesta sobre si existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas. El resultado del estudio aportará información sobre la percepción del ambiente laboral y desempeño, teniendo en cuenta los diversos estudios ya realizados sobre las variables, hay pocos antecedentes con el objeto de estudio mencionado, esto debido a la complejidad estructural y la localización. Por ello, se busca ampliar el conocimiento académico con respecto a las variables y su importancia en la eficacia de su trabajo en trabajadores del sector automotriz.

### **Justificación metodológica**

Porque el estudio es correlacional y se aplicará el cuestionario a la muestra, será validado y analizada la confiabilidad, este cuestionario será construido por el autor basándose en la teoría de las variables y a la circunstancia actual del estudio, por tanto, Feria et al. (2020) indicaron que cuando la investigación esté en desarrollo, para la metodología, el cuestionario es un instrumento relevante para encuestar.

### **Justificación práctica**

La conclusión de la investigación será un antecedente que se considerará en futuros estudios sobre el tema y a disposición de las diferentes instituciones donde se encuentren los estudiantes. Con la justificación práctica se busca agregar o mejorar el campo de estudio sobre la realidad problemática encontrada en la investigación en los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas 2023 donde el objetivo es determinar la relación de ambas variables. Por consiguiente, se analizará los datos extraídos de los trabajadores siendo un dato importante para concluir y discutir sobre los aspectos de mejora o disminución del clima organizacional durante los últimos años.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque cuantitativo:

Es un proceso lineal, sistemático y empírico que se aplica al estudio de un fenómeno o problema, este enfoque es rígido no permite saltar pasos, utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis en base a la medición numérica y análisis estadístico para obtener como resultado las pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández y Mendoza, 2018).

Para la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo con el propósito de cuantificar los datos obtenidos del estudio y comprobar la hipótesis planteada aproximándonos a una realidad que analizará de manera objetiva y deducirá el resultado para un sector específico.

### 2.2. Alcance de la investigación:

Es correlacional, ante esto Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que la intención de esta investigación es demostrar que nivel de relación o vinculación hay entre dos o más ideas, variables o jerarquías en un determinado escenario.

Por tanto, permitirá observar la magnitud sobre relación a las variables y si hay relación y esto resultará cuando tomen los datos y se evalúen correctamente.

### 2.3. Tipo y diseño de investigación

Es de diseño no experimental, este tipo de investigación no busca manipular intencionalmente las variables, por el contrario, se busca que se manifiesten de manera natural y observar las consecuencias sobre otras variables. Ante esto, Hernández y Mendoza

(2018) indicaron que las variables independientes de estos estudios no tienen una voluntaria manipulación a fin de averiguar el efecto a cerca del resto de variables.

El presente estudio no pretende manipular ninguna variable, solo se realizó la observación de los escenarios donde se manifiesto los resultados en su forma natural de manera espontánea.

### **Corte**

Su corte es transversal. La recolección de datos en este diseño se basa en la toma de datos del momento, es decir en un tiempo único debido a que el propósito es describir, evaluar, analizar, establecer para finalmente determinar las variables de una muestra o población. (Hernández y Mendoza, 2018).

Se realizo la investigación de manera transversal debido a que se tomó los datos en un periodo determinado de tiempo siendo el año 2023 para su evaluación de la muestra poblacional obtenida.

## **2.4. Población**

Es el conjunto de casos que cuentan con determinadas especificaciones, es un grupo de personas o individuos objeto de interés de estudio y el todo de lo que se busca estudiar (Hernández y Mendoza, 2018).

En la presente investigación no se puede determinar la cantidad exacta de la población. Por ello, Arias et al. (2016) sostuvieron que la población infinita es cuando los miembros que lo integran no precisan el límite o que la cuantía no se puede determinar por el tamaño.

Cabe mencionar que se consideró como población a trabajadores de mecánica automotriz muchos de ellos independientes, de condición regular, es decir dependientes y en algunos casos de servicio particular a domicilio.

## **2.5. Muestra**

Para Mías (2018) menciona que “delimitada la población, la muestra es un subgrupo de la población, por lo que debe conocerse en sus características de contenido, lugar y tiempo” (p. 46).

Para la muestra solo se consideraron a 100 trabajadores de la población pues son aquellas personas que están accesibles y próximos al investigador, acordando con facilidad su participación para el llenado del instrumento.

Vale decir que se consideró a los trabajadores que laboran en talleres de mecánica automotriz del distrito de Comas, del sexo masculino, que tengan mínimo 12 meses laborando en la empresa, que oscilen entre los 25 y 55 años y que tengan grado de instrucción técnico o superior.

Así que el muestreo que le concierne es el del no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con Hernández (2021) indicó que la elección de la muestra se escoge según la conveniencia del que está haciendo el estudio, elige cuántas personas puede existir en el estudio arbitrariamente.

## **2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica de recolección de datos es la encuesta, la que se realizó a 100 trabajadores que laboran en talleres de mecánica automotriz de Comas; dicha encuesta fue tomada de forma presencial y virtual. Por eso, conforme a Moya et al. (2022) la encuesta es empleada

usualmente en estudios ya que es una ventajosa técnica cuando se recolecta información, los datos alcanzados se podrán brindar características a los sujetos para su interpretación.

De acuerdo con lo citado, se abordó a trabajadores de los talleres ubicados en la Av. Alborada, Av. Trapiche y Año nuevo, asimismo se solicitó referidos del mismo rubro y actividad laboral que cumpliera con las características de la muestra para enviar el instrumento de manera virtual.

De modo que el instrumento usado es el cuestionario en escala Likert la que contará con 15 ítems para la variable clima organizacional, y 10 ítems para la variable desempeño laboral cuyas alternativas son cuestionario en escala Likert, asimismo, el cuestionario son preguntas en grupo referente a 1 o múltiples variables a cuantificar, ser consecuente con el problema y la hipótesis propuesta según Hernández y Mendoza (2018). Cabe recalcar que ambos cuestionarios han sido contruidos.

## **2.7. Validez y confiabilidad**

“La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide con exactitud la variable que verdaderamente pretende medir. Es decir, si refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos” (Hernández y Mendoza, 2019, p. 229).

La validez del instrumento será revisada bajo la autorización de 3 jueces expertos al tema de estudio, quienes serán los que autoricen si el cuestionario procede o no en su aplicación, lo cual será dirigido a la muestra del presente estudio; cabe recalcar que Valderrama (2015), mencionó que la evaluación de la validez del contenido se efectúa con lo detallado en la matriz de discernimientos de los especialistas.

La confiabilidad es el nivel de lógica en la medición de la variable a través del instrumento, se alcanza al analizar la reproducibilidad, que se trata cuando hay la correlación es apropiada en los cálculos en diferentes oportunidades (López et al, 2019). Por tanto, la confiabilidad será evaluada mediante el Alpha de Cronbach.

**Tabla 2**

*Resumen de procesamiento de datos*

		N	%
Casos	Válido	100	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

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

*Nota.* Se procesaron las respuestas de los 100 trabajadores que conforman la muestra.

Niveles del coeficiente de Alpha de Cronbach

Según Tuapanta et al. (2017) el Alpha de Cronbach es un coeficiente de medida el cual indica la relación de los ítems o preguntas dentro de una prueba, pueden ser medidas por varianzas o correlaciones estadísticas y se clasifican de la siguiente manera:

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente	]0.9, 1]
2	Muy bueno	]0.7, 0.9]
3	Bueno	]0.5, 0.7]
4	Regular	]0.3, 0.5]
5	Deficiente [	0, 0.3]

*Nota.* Extraído del artículo de Tuapanta et al. (2017).

**Tabla 3***Fiabilidad del Clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.867	15

*Nota.* Información basada en los ítems de los cuestionarios procesados en el SPSS Ver.29

Se observa que al procesar los 15 ítems del cuestionario clima organizacional se obtuvo una confiabilidad a nivel muy bueno con un Alpha de Cronbach de 0.867.

**Tabla 4***Fiabilidad del cuestionario Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.742	10

*Nota.* Información basada en los ítems de los cuestionarios procesados en el SPSS Ver.29.

Se observa que al procesar los 10 ítems del cuestionario desempeño laboral se obtuvo una confiabilidad a nivel muy bueno con un Alpha de Cronbach de 0.742.

**2.9. Procedimiento y análisis de datos**

Sobre el procedimiento de recolección de datos, los cuestionarios de las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral serán digitados en Google Forms para que su aplicación sea por internet lo cual serán destinadas por email o WhatsApp, de igual modo de forma presencial considerando a encuestar a la muestra en su totalidad. Resaltar que el cuestionario previamente ha sido validado. La aplicación del cuestionario dura 1 semana. Luego de terminar de encuestar a todos los trabajadores, los datos recolectados serán digitados en un Excel. Después el Excel será procesado en el SPSS Ver. 29 para saber qué nivel de confiabilidad se obtuvieron de los cuestionarios de las variables del estudio, además

conseguir la estadística descriptiva para cada variable, la prueba de normalidad y su estadística inferencial.

Para el análisis de datos, se usará el SPSS Ver. 29, lo cual ayuda a conocer la confiabilidad de los cuestionarios y determinará las estadísticas descriptivas para cada variable con sus dimensiones de estudio, se obtendrán sumas agrupadas de las ítems que pertenecen a los cuestionario, simultáneamente el cálculo y sus baremos, estos resultados serán mostrados por tablas y figuras para una interpretación apropiada; además se obtendrá la estadística inferencial donde se prueba las hipótesis planteadas a través de indicadores llamados nivel de significancia y rho de Spearman con el fin de conocer si tiene o no relación, incluso su grado de asociación.

## **2.10. Aspectos éticos:**

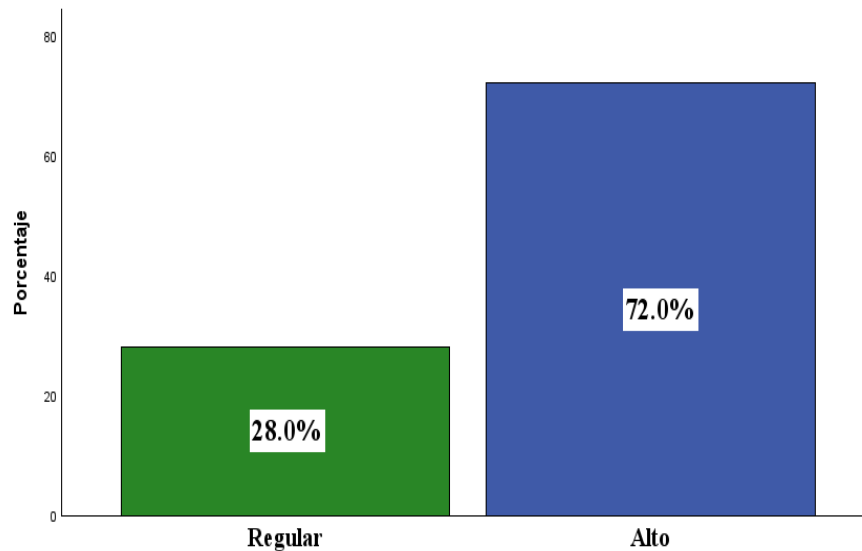
En el trabajo de investigación cumplirá con la autenticidad de los datos y resultados recolectados, los datos no serán falsificados, manipulados o alterados, se respetará el código ético de la universidad y así se respetará la integridad y honestidad de los autores que serán citados en consecuencia. Se seguirá las normas APA 7<sup>a</sup> edición y los datos recolectados contarán con el correcto manejo y confidencialidad exclusiva para el estudio, siendo informados en todo momento sobre el propósito de la investigación. En base a la confidencialidad, los participantes de la muestra se les reserva su identidad siendo el llenado del cuestionario anónimo.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

#### . Análisis descriptivo univariado del clima organizacional y sus dimensiones

**Figura 1.**

*Distribución de frecuencia de la variable Clima organizacional*



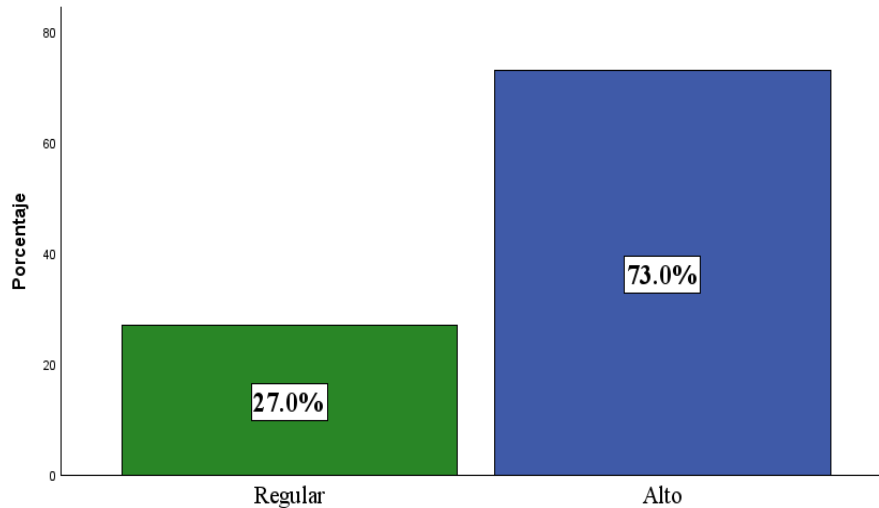
*Nota.* Percepción de los trabajadores basado en la recolección de datos de la aplicación del cuestionario del clima organizacional mediante el Spss Ver. 29.

Se muestra que, de una muestra de 100 trabajadores, la mayoría de ellos con el 72% percibe que el clima organizacional está a un nivel alto, mientras que el 28% lo refiere a un nivel regular.

## Dimensión Estructura organizacional

**Figura 2**

*Distribución de frecuencia de la dimensión estructura organizacional*



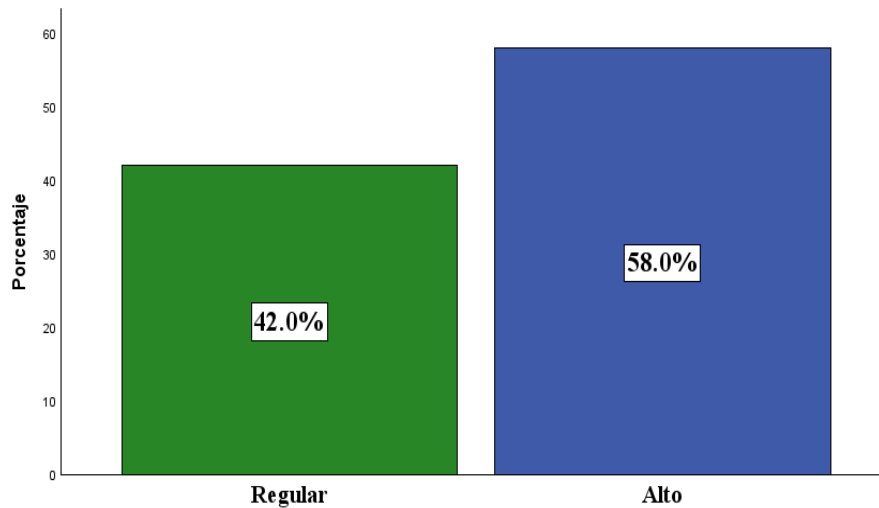
*Nota.* Percepción de los trabajadores basado en la recolección de datos de la aplicación del cuestionario del clima organizacional mediante el Spss Ver. 29.

Se muestra que, de una muestra de 100 trabajadores, la mayoría de ellos con el 73% percibe que la estructura organizacional está a un nivel alto, mientras que el 27% lo menciona a nivel regular.

### Dimensión Responsabilidad

**Figura 3.**

*Distribución de frecuencia de la dimensión responsabilidad*



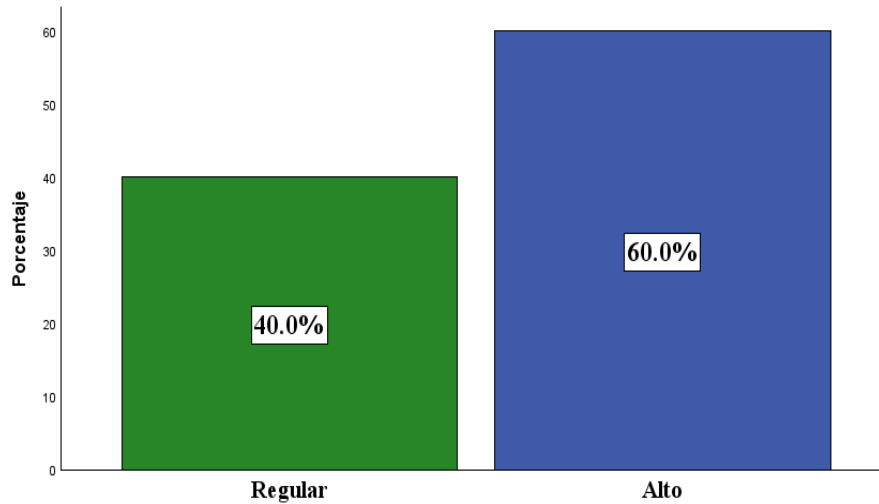
*Nota.* Percepción de los trabajadores basado en la recolección de datos de la aplicación del cuestionario del clima organizacional mediante el Spss Ver. 29.

Se muestra que, de una muestra de 100 trabajadores, la mayoría de ellos con el 58% percibe que la responsabilidad está a un nivel alto, mientras que el 42% lo refiere a un nivel regular.

## Dimensión Recompensas

**Figura 4.**

*Distribución de frecuencia de la dimensión recompensas*



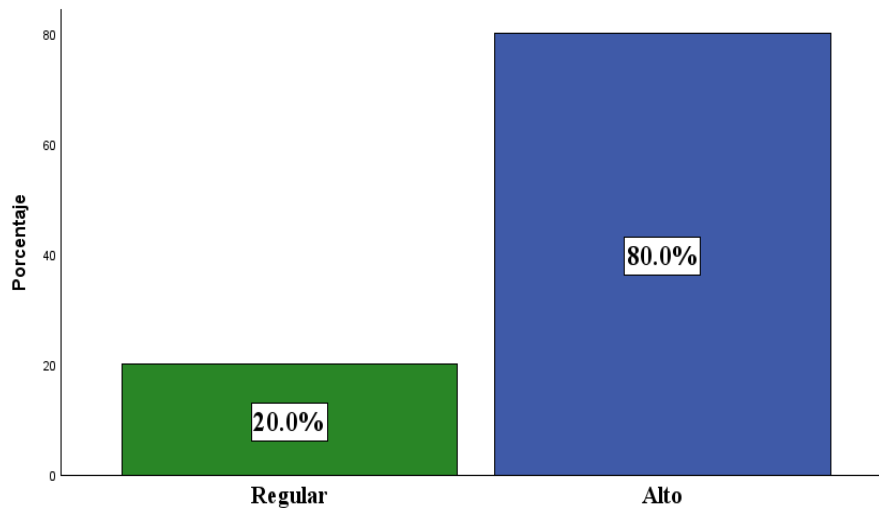
*Nota.* Percepción de los trabajadores basado en la recolección de datos de la aplicación del cuestionario del clima organizacional mediante el Spss Ver. 29.

Se muestra que, de una muestra de 100 trabajadores, la mayoría de ellos con el 60% percibe que la recompensa está a un nivel alto, mientras que el 40% a un nivel regular.

## Dimensión Apoyo

**Figura 5.**

*Distribución de frecuencia de la dimensión apoyo*



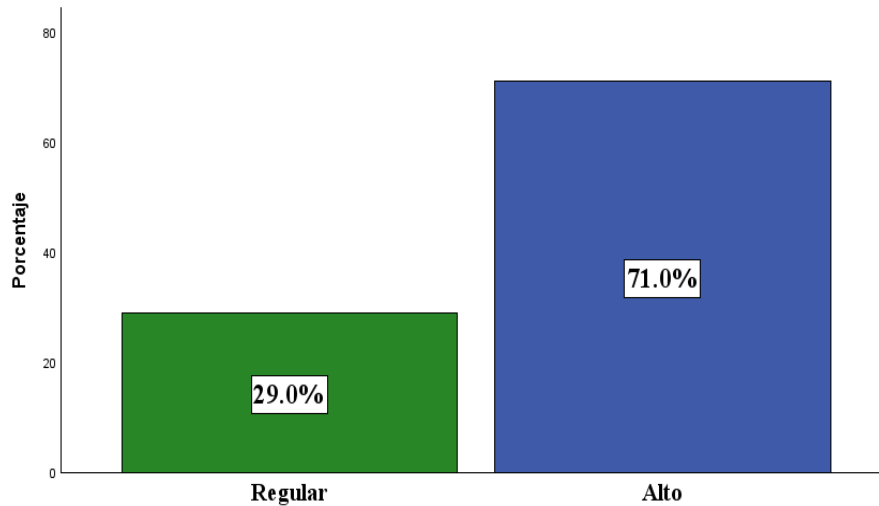
*Nota.* Percepción de los trabajadores basado en la recolección de datos de la aplicación del cuestionario del clima organizacional mediante el Spss Ver. 29.

Se muestra que, de una muestra de 100 trabajadores, la mayoría con el 80% percibe que el apoyo está a un nivel alto, mientras que el 20% lo refiere a un nivel regular.

## Dimensión Conflicto

**Figura 6.**

*Distribución de frecuencia de la dimensión conflicto*



*Nota.* Percepción de los trabajadores basado en la recolección de datos de la aplicación del cuestionario del clima organizacional mediante el Spss Ver. 29.

Se muestra que, de una muestra de 100 trabajadores, la mayoría de ellos con el 71% percibe el conflicto a un nivel alto, mientras que el 29% lo refiere a un nivel regular.

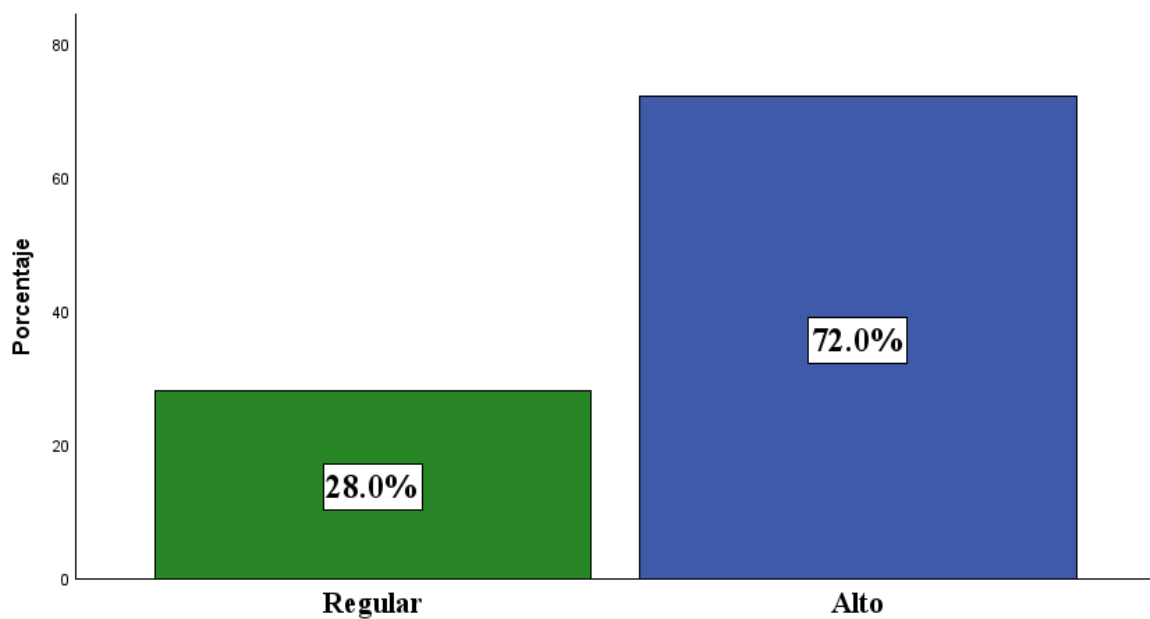
En los mayores hallazgos sobre la percepción de los encuestados del “clima organizacional” fue que el 72% de encuestados indica un clima organizacional alto, es decir que siempre y casi siempre el ambiente donde ejercen sus labores es bueno pues las empresas en el cual trabajan han tomado las medidas correctas para hacer el entorno más agradable. Así también la dimensión que presento un nivel alto con mayor cantidad de encuestados fue “Apoyo” con un 80% (80 personas) refiriendo que siempre y casi siempre las empresas

donde laboran les informan de forma continua que se ejerza el trabajo en equipo e individual, manifestando que el compañerismo está presente, y es reflejada a su vez entre el jefe y trabajador con una buena relación.

### **Análisis descriptivo univariado del desempeño laboral y sus dimensiones**

**Figura 7.**

*Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral*



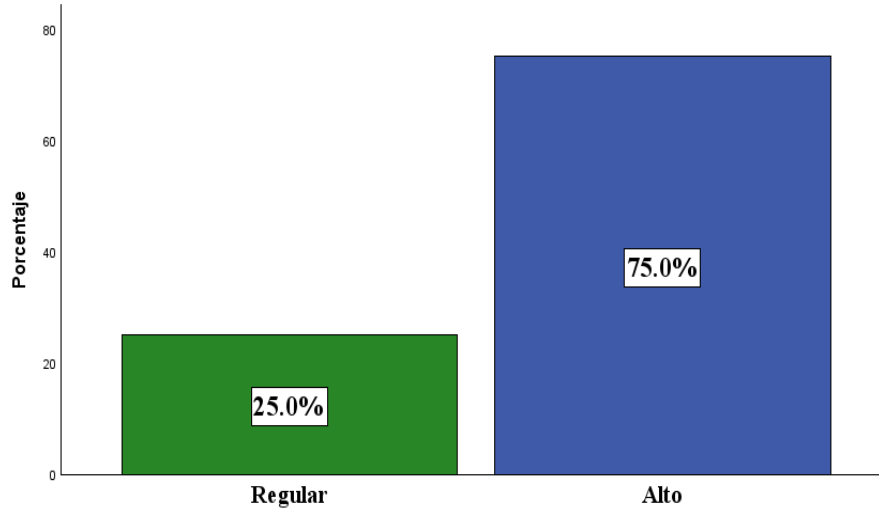
*Nota.* Percepción de los trabajadores basado en la recolección de datos de la aplicación del cuestionario del desempeño laboral mediante el Spss Ver. 29.

Se muestra que, de una muestra de 100 trabajadores, la mayoría de ellos con el 72% percibe que el desempeño laboral está a un nivel alto, mientras que el 28% lo refiere a un nivel regular.

## Dimensión Desempeño de tareas

**Figura 8.**

*Distribución de frecuencia de la variable desempeño de tareas*



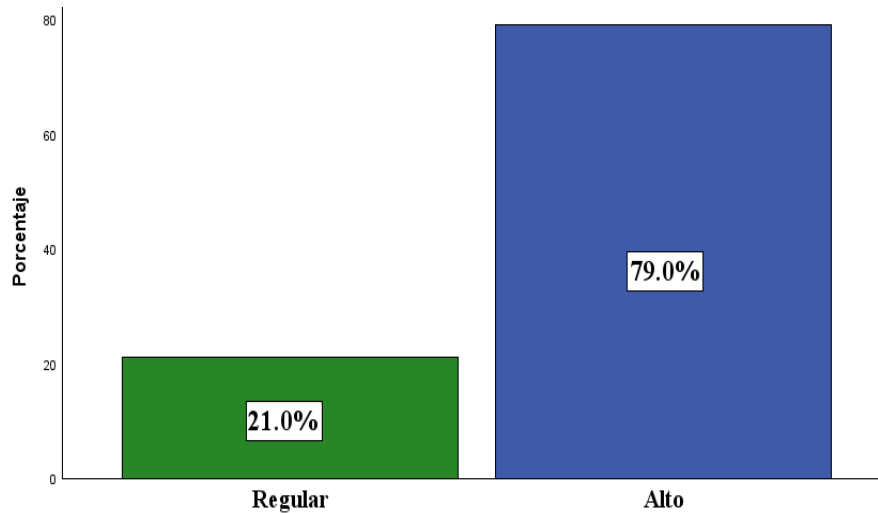
*Nota.* Percepción de los trabajadores basado en la recolección de datos de la aplicación del cuestionario del desempeño laboral mediante el Spss Ver. 29.

Se muestra que, de una muestra de 100 trabajadores, la mayoría de ellos con el 75% percibe el desempeño de tareas a un nivel alto, mientras que el 25% indica que está a un nivel regular.

### Dimensión Desempeño contextual

**Figura 9.**

*Distribución de frecuencia de la variable desempeño contextual*



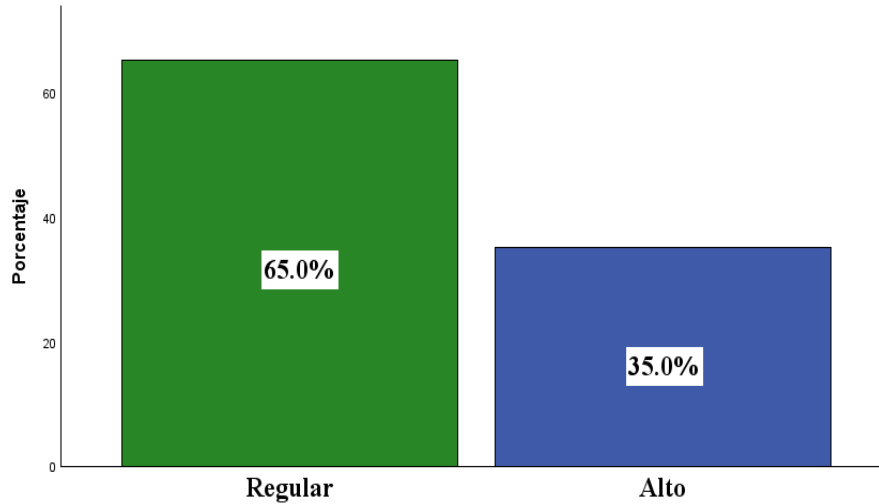
*Nota.* Percepción de los trabajadores basado en la recolección de datos de la aplicación del cuestionario del desempeño laboral mediante el Spss Ver. 29.

Se muestra que, de una muestra de 100 trabajadores, el 79% que es la mayoría percibe al desempeño contextual a un nivel alto, mientras que el 21% lo refiere a un nivel regular.

## Dimensión Comportamiento contraproducente

**Figura 10.**

*Distribución de frecuencia de la dimensión Comportamiento contraproducente*



*Nota.* Percepción de los trabajadores basado en la recolección de datos de la aplicación del cuestionario del desempeño laboral mediante el Spss Ver. 29.

Se muestra que, de una muestra de 100 trabajadores, la mayoría de ellos con el 65% percibe al comportamiento contraproducente a un nivel regular, mientras que el 35% a un nivel alto.

En los mayores hallazgos sobre la percepción de los encuestados del “desempeño laboral” fue que el 72% de encuestados manifiesta un desempeño laboral alto, es decir que siempre y casi siempre las acciones individuales del trabajador han llegado a sumar a la empresa pues han llegado a cumplir metas debido a sus aptitudes y esfuerzo. Además, la dimensión que presento un nivel alto con mayor cantidad de encuestados fue “desempeño contextual” con un 79% manifestando que siempre y casi siempre los trabajadores toman la iniciativa para actualizar sus habilidades, asiste a reuniones de forma decidida y apoyan a

sus compañeros dejando de lado su interés propio, por ello se compromete bajo cualquier circunstancia de trabajo, a pesar no ser nombrado líder. Por otra parte, la única dimensión que presento un nivel regular con el 65% de encuestados fue el “comportamiento contraproducente” es decir que a veces se han exagerados problemas en una actividad laboral, se han realizado comentarios negativos entre sus compañeros, y que en algún momento han comentado de negocios de índole personal en el trabajo.

### Prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.453	100	<.001	.562	100	<.001
Desempeño laboral	.453	100	<.001	.562	100	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Resultados de las variables y sus dimensiones mediante la prueba de normalidad por el Spss Ver.29

Al tener una muestra de 100 trabajadores, se usará la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la cual evidencia una significancia menor a 0.05 en las variables y sus dimensiones, lo que significa que los datos no tienen una distribución normal. Por tanto, se usará una prueba no paramétrica llamada Rho de Spearman.

### Rango de correlación del Rho de Spearman

A través de esta medida se puede obtener el grado de dependencia o independencia de dos variables, asimismo es de mayor utilidad cuando el número a asociar es menor, se utilizan rangos o números de orden para comparar y sus escalas se presentan de la siguiente forma:

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Información extraída del artículo de Mondragón, M. (2014)

### Análisis inferencial

El objetivo general que determina la relación clima organizacional y el desempeño laboral se resolvió a través de las siguientes pruebas:

#### Prueba de hipótesis general

**Tabla 6**

*Prueba de correlación del Clima organizacional y el desempeño laboral*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.504**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100

Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.504** <.001 100	1.000 . 100
----------------------	--	------------------------	-------------------

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

*Nota.* Elaboración propia extraído del Spss Ver. 29.

Se muestra un sig menor a 0.05, de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023; además de un Rho de Spearman= 0.504\*\*, esto es una correlación positiva media.

El objetivo específico que determina la relación entre estructura organizacional y el desempeño laboral se resolvió a través de las siguientes pruebas:

### Prueba de hipótesis específica 1

**Tabla 7**

*Prueba de correlación de la estructura organizacional y desempeño laboral*

			Estructura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.423**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.423**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

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

*Nota.* Elaboración propia extraído del Spss Ver. 29.

Se visualiza un sig menor a 0.05, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que existe relación significativa entre la estructura organizacional y el

desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023; además de un Rho de Spearman= 0.423\*\*, esto es una correlación positiva media.

El objetivo específico que determina la relación entre responsabilidad y el desempeño laboral se resolvió a través de las siguientes pruebas:

### Prueba de hipótesis específica 2

**Tabla 8**

*Prueba de correlación de la responsabilidad y desempeño laboral*

			Responsabilidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1.000	.552**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.552**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

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

*Nota.* Elaboración propia extraído del Spss Ver. 29.

Se visualiza que el sig es menor a 0.05, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023; además de un Rho de Spearman= 0.552\*\*, esto es una correlación positiva considerable entre las variables.

El objetivo específico que determina la relación entre recompensas y el desempeño laboral se resolvió a través de las siguientes pruebas:

### Prueba de hipótesis específica 3

**Tabla 9**

*Prueba de correlación de recompensas y desempeño laboral*

			Desempeño	
			Recompensas	laboral
Rho de Spearman	Recompensas	Coefficiente de correlación	1.000	.355**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.355**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

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

*Nota.* Elaboración propia extraído del Spss Ver. 29.

Se visualiza que el sig es menor a 0.05, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que existe relación significativa entre las recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023; además de un Rho de Spearman= 0.355\*\*, esto es una correlación positiva media entre las variables.

El objetivo específico que determina la relación entre apoyo y el desempeño laboral se resolvió a través de las siguientes pruebas:

#### Prueba de hipótesis específica 4

**Tabla 10**

*Prueba de correlación de apoyo y desempeño laboral*

		Desempeño		
		Apoyo		laboral
Rho de	Apoyo	Coeficiente de correlación	1.000	.356**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.356**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

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

*Nota.* Elaboración propia extraído del Spss Ver. 29.

Se visualiza que el sig es menor a 0.05, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023; además de un Rho de Spearman= 0.356\*\*, esto es una correlación positiva media entre las variables.

El objetivo específico que determina la relación entre conflicto y el desempeño laboral se resolvió a través de las siguientes pruebas:

### Prueba de hipótesis específica 5

**Tabla 11**

*Prueba de correlación de conflictos y desempeño laboral*

		Desempeño		
			Conflicto	laboral
Rho de	Conflicto	Coeficiente de correlación	1.000	.338**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	100	100
	Desempeño	Coeficiente de correlación	.338**	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	100	100

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

*Nota.* Elaboración propia extraído del Spss Ver. 29.

Se visualiza que el sig es menor a 0.05, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que existe relación significativa entre el conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023; además de un Rho de Spearman= 0.338\*\*, esto es una correlación positiva media entre las variables.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Discusión

De acuerdo con los resultados, se muestra que hay relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, con un  $\text{sig} < 0.05$  y un Rho de Spearman= 0.504, de grado positivo medio, es decir cuanto más adecuado sea el clima organizacional, mejor será el desempeño de los trabajadores. Estos resultados coinciden con lo que afirma López (2021) quien es su investigación infiere que entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad de Guayaquil hay una positiva relación moderada y directa dando un Rho de Spearman=0.581. Así mismo hay similitud con lo que indica Pérez (2022) quien en su estudio concluye que hay una relación significativa de grado moderado entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores que laboran en el sector automotriz dando un Rho de Spearman= 0.518\*\* y  $\text{sig} < 0.05$ , deduciendo que tan pronto aumente el clima de trabajo, el nivel de desempeño también aumentará. Todo lo anterior confirma la teoría de Palacios (2019) que en una empresa es indispensable el clima organizacional y el desempeño laboral, dado que posibilita que los trabajadores brinden comentarios acerca de la operatividad y que cuestionen perciben de estas empresas; lo cual crea una herramienta de investigación que actúa bajo la idea de originar ventajas cuando se pone en marcha tareas disciplinarias en cualquier factor.

Sobre objetivo específico 1, se evidencia un  $\text{sig} < 0.05$  y un Rho= 0.423 demostrando que hay una relación significativa de grado positivo medio entre la estructura organización y el desempeño laboral en los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas,

deduciendo que cuanto mejor sea la estructura organizacional de estas empresas mecánicas automotriz, mejor será el desempeño de sus trabajadores. Estos resultados concuerdan con el estudio de Grandez y García (2020) afirmando encontrar un  $\text{sig} < 0.05$  y un  $\text{Rho} = 0.438$  es decir una correlación de nivel positivo moderado entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de las ONG's de San Borja; es decir de modo que incrementemente el factor estructura del clima, también aumentará de manera moderada el desempeño del colaborador. Lo anterior guarda relación con el estudio de Altez y Arias (2019) comprobando que la dimensión estructura organizacional impacta de forma directa en el desempeño laboral de los trabajadores de empresas de tamaño mediano o grande dedicados a la venta de calzado y vestimenta del Gamarra, por lo mismo quienes lo afirman de estar de acuerdo son el 54.9%, mientras que el 9.9% dice estar en desacuerdo. Lo cual corrobora la teoría de Soledispa y Posligua (2021) sosteniendo que la mayoría de las organizaciones presentan inconvenientes en su desempeño laboral debido a una inapropiada estructura organizacional, porque si se carece de orden no existirá una administración, si hay ausencia de dirección origina que no se labore correctamente repercutiendo en los objetivos organizacionales.

Respecto al objetivo específico 2, se revela un  $\text{sig} < 0.05$  y un  $\text{Rho} = 0.552$  demostrando que existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, dando una correlación de grado positivo considerable, así mismo los trabajadores perciben un alto clima organizacional y tiene relación con el desempeño laboral dando un nivel también alto, indicando que las empresas siempre dan al confianza cuando se ejerce la iniciativa en las labores y el jefe siempre brinda responsabilidades para cada actividad. Lo dicho previamente

coincide con el estudio de Grandez y García (2020) mostrando que si hay relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los empleados de las ONG's dando  $\text{sig} < 0.05$  y un  $\text{Rho} = 0.330$  pero con una correlación positiva baja, es decir que según incrementa el anhelo que haya un clima organizacional para su dimensión responsabilidad, se incrementara también el desempeño, pero en poca medida. Esta información no coincide con el estudio de Ramos y Palma (2022) concluyendo que los 56.3% de los consultores perciben que nunca tienen la libertad en sus funciones, lo cual prueba que hay mucho atraso al decidir, por tanto, tardanza en las tareas dadas y aplazamiento en lo que se ha confiado. Por otro lado, el estudio de Carrera y Olano (2018) muestra la relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral en los colaboradores de Dirección Regional Agraria de Ayacucho mostrando un resultado del coeficiente de correlación de Tau\_b de Kendall igual a 0.919, que refleja un nivel de correlación positiva.

En cuanto al objetivo específico 3, se evidencia un  $\text{sig} < 0.05$  y un  $\text{Rho} = 0.355$  demostrando que existe relación significativa entre las recompensas y el desempeño laboral en los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, dando una correlación de grado positivo media, además que el 60% de la muestra percibe un alto nivel en las recompensas otorgadas por las empresas, por lo mismo su desempeño también es alto pues se cumple las metas. Esta información concuerda con Altez y Arias (2019) quienes mencionan que en las empresas que venden calzados y vestimentas en Gamarra, la recompensa si impacta de forma directa si en el desempeño laboral, y los que están de acuerdo y totalmente de acuerdo en esta afirmación son el 59.2% de la muestra. Lo anterior no guarda relación con lo manifestado por Mena (2019) quien refiere que la dimensión retribución del clima organización está al nivel de proporcionalidad en la recompensa laboral

y los beneficios originados del trabajo, donde el 66.67% de los profesores de la carrera de educación están algunas veces conforme con la remuneración, percibiendo como bueno este factor, sin embargo en general el clima organizacional es considerado como poco oportuno, no hay un ambiente laboral adecuado, deduciendo políticas irregulares para resultar un alto desempeño. En esa misma línea, el estudio de Carranza y Flores (2019) también hace mención sobre la asociación entre ambas variables y su débil correlación entre ellas.

Sobre el objetivo específico 4, resultó un  $\text{sig} < 0.05$  y un  $\text{Rho} = 0.356$  demostrando que existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, es decir una correlación positiva media, demostrando a su vez que el 80% de la muestra siempre y casi siempre en donde laboran se pide que se trabaje en equipo, la existencia del compañerismo, tanto que hay un vínculo bueno con el jefe, y esto se relaciona con el desempeño a un nivel alto con los objetivos planteados que significa su aportación con sus habilidades y sus actitudes. Esto coincide con lo dicho por Heredia (2023) quien afirma que hay relación de nivel moderado entre apoyo del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa de servicio de postales, dando un  $\text{sig} < 0.05$  y un  $\text{Rho} = 0.690$ , resultando la percepción regular donde el apoyo es ocasional con sus compañeros y jefes. Así mismo concuerda con el estudio de García y Grandez (2020) quienes mencionaron que hay relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral en el personal de las ONG's con una correlación positiva alta ( $\text{sig} < 0.05$  y un  $\text{Rho} = 0.788^{**}$ ) de modo que cuanto más se mejore el apoyo a los trabajadores por parte de las organizaciones, su desempeño se incrementará.

Por lo que corresponde al objetivo específico 5, evidenció un  $\text{sig} < 0.05$  y un  $\text{Rho} = 0.338^{**}$  demostrando que existe relación significativa entre el conflicto y el desempeño

laboral en los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, vale decir una correlación positiva media; de mismo modo una percepción alta hacia los conflictos por parte del 71% de la muestra, manifestando que las empresas saben manejar el tema de enfrentamiento y tomar en cuenta las opiniones, por ende un alto desempeño reflejado en el cumplimiento de las actividades. Lo anterior concuerda con el estudio de Altez y Arias (2019) quien comprobó que los conflictos del clima laboral si impacta con el desempeño de los empleados de las empresas de Gamarra, dando un  $\text{sig} < 0.05$ , y los que están de acuerdo de esta aseveración son el 53.5% de la muestra y solo el 8.5% están en desacuerdo. Esto guarda relación con lo demostrado por Heredia (2023) donde se obtuvo un  $\text{sig} < 0.05$  y un  $\text{Rho} = 0.643^{**}$  con un grado de correlación moderado-significativa entre el conflicto y el desempeño, dando también una percepción regular por los encuestados respecto al conflicto y el desempeño laboral, es decir cuanto más la empresa gestione los conflictos, mejor será el desempeño de colaborador.

La implicancia teórica fue determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral, y este análisis hizo posible dando a conocer la medición de las variables de estudio en un contexto en particular la población, donde tales variables sustentan que es importante el clima organizacional para las empresas mecánicas automotriz porque buscan el mejoramiento constante, ya que son los empleados quienes experimentan el ambiente de trabajo, buscan un buen clima, que se reconozcan sus logros, permitiendo conseguir ventajas para cumplir los objetivos reflejados en su desempeño que implica las habilidades y aptitudes del personal. De la misma forma con la medición del desempeño laboral pues su aportación no se conseguirá si los trabajadores no realizan sus tareas eficientemente y una oportunidad para fortalecer su rendimiento es equilibrar adecuadamente su fuerza de trabajo.

La implicancia metodológica aporta que debido a las pocas investigaciones en un sitio específico que es el distrito de Comas y el rubro que son las empresas mecánicas automotriz, beneficiará a investigaciones dirigidas a este rubro y distrito en particular o incluso a nivel nacional sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, como variables para identificar fortalezas y mejorar el desarrollo organizacional; también es útil metodológicamente porque el instrumento tiene originalidad ya que fue construido por el autor considerando las características de la población y el sitio de estudio, de tal manera reforzará al realizar comparaciones en periodos distintos.

La implicancia es practica porque contribuirá en acrecentar el número de estudios a cerca de la relación entre el clima organización y el desempeño laboral con el fin de compararlos con estudios parecidos, y analizar posturas fortuitas a cerca del rubro mecánica automotriz, con otros rubros y coyuntura diferente. A su vez, da información provechosa para las empresas mecánicas automotriz de Comas, sobre la importancia de la problemática evidenciando resultados verídicos como el grado de relación que existe entre las variables de estudios y que dimensiones del clima organizacional tiene más relación con el desempeño laboral, juntamente con la percepción de todos los trabajadores en tal rubro. También ayudara a potenciales emprendedores que deseen poner un negocio igual al sector dirigido del presente estudio y ver que dimensiones tendrían que fortalecer en la práctica para conseguir un buen desempeño en su personal a cargo.

Las limitaciones del estudio fue en el desarrollo del cuestionario, pues las personas que conforman la muestra, unos cuantos se rehusaban en contestar las preguntas aun cuando se les mencionó que era de carácter académica, así mismo la dificultad de conseguir la recolección de los cuestionarios llenados de toda la muestra, por otra parte fue la demora de

la validación de los expertos y por último el bajo conocimiento al ejecutar el programa SPSS, sin embargo pese a estas circunstancias, todas fueron resueltas convenientemente.

## **Conclusiones**

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023, lo cual evidencio un sig menor a 0.05 y un Rho de Spearman= 0.504, vale decir una correlación positiva media, es decir cuanto más las empresas mejoren el clima organizacional mejor será el desempeño de su personal a cargo.

Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023, lo cual evidencio un sig menor a 0.05 y un Rho de Spearman= 0.423, en otras palabras, se comprobó una correlación positiva media entre tales variables.

Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023, lo cual evidencio un sig menor a 0.05 y un Rho de Spearman= 0.552, en otras palabras, se comprobó una correlación positiva considerable.

Existe relación significativa entre las recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023, lo cual evidencio un sig menor a 0.05 y un Rho de Spearman= 0.355, en otras palabras, se comprobó una correlación positiva media.

Existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023, lo cual evidencio un sig menor a 0.05 y un Rho de Spearman= 0.356, en otras palabras, se comprobó una correlación positiva media.

Existe relación significativa entre el conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023, lo cual evidencio un sig menor a 0.05 y un Rho de Spearman= 0.338, en otras palabras, se comprobó una correlación positiva media.

## Referencias

- Aldaz Quinto, A., Alvarado Torres, W. Y., Castro Ramírez, N. A., y Fajardo Campaña, C. M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de una unidad educativa del cantón Salitre, 2020*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393.
- [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Altez Salazar, E. E. y Arias Castañeda, L. E. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Ciencias Aplicadas] Archivo digital.
- <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625954>
- Andina (20 de agosto de 2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. *Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Arango Zapata, M. M. y Ocampo Puerta, M. M. (2009). Los conflictos al interior de los equipos de trabajo desde la naturaleza de la asociación humana y el desarrollo humano y organizacional. *Scientia et Technica*, xv(41), 153-158.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84916680027>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. A. y Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- <https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>

Arturo Torres. (6 de junio 2016). *Kurt Lewin y la Teoría del Campo: el nacimiento de la psicología social*. Portal Psicología y Mente.

<https://psicologiaymente.com/social/kurt-lewin-teoria-del-campo>

Ayoví Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista científica FIPCAEC*, 4(10), 58-76.

[https://www.researchgate.net/publication/336609587\\_Trabajo\\_en\\_equipo\\_clave\\_de\\_l\\_exito\\_de\\_las\\_organizaciones](https://www.researchgate.net/publication/336609587_Trabajo_en_equipo_clave_de_l_exito_de_las_organizaciones)

Balanzategui García, R. I., Sánchez Cuesta, P. A. y Vega Flor, J. G. (2022). Políticas para una buena gestión gerencial en las empresas industriales. *Polo del Conocimiento: Revista científico – profesional*, 7(1), 956-977.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331434>

Bautista Cuello, R., y Cienfuegos Fructus, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica* [Tesis de bachiller, Universidad Peruana Unión]. Archivo digital

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>

Becerra Sarmiento, M., y Revelo Oña, R. (2022). Líder o jefe, características y efectos en el desarrollo de las organizaciones. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(5-3), 125-133.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-3.1376>

Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., y Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios gerenciales*, 31 (134), 8-19.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624#sec0010>

Borges, C. (2018). ¿Orientación a Resultados U Orientación Al Compromiso? *Debates IESA*, 23(1), 9–10.

<https://pwebesco.bibliotecaupn.elogim.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=2c454373-84a6-4d6d-acef-2250b55c8d27%40redis>

Budhiraja, S. (2021). Can continuous learning amplify employees' change-efficacy and contextual performance? Evidence from post-merger Indian organization. *International Journal of Manpower*, 42(6), 1144-1158. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0208>

Campodonico, S. (2022, 27 de mayo). Clima laboral, creatividad e innovación. *RPP*. <https://rpp.pe/columnistas/silviacampodonico/clima-laboral-creatividad-e-innovacion-noticia-1407803>

Cañar Caisalitin, E., Quinga Bonilla, E. I., y Caisa Yucailla, E. D. (2023). Clima organizacional del sector manufacturero de Tungurahua: expectativa y realidad del capital humano. [Organizational climate of the manufacturing sector of Tungurahua: expectation and reality of human capital. Clima organizacional no sector productivo de Tungurahua: expectativas e realidade do capital humano] *RELIGACIÓN. Revista De Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), 2-21. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1007>

Carranza Marín, D. y Flores Huamán, J. L. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa N° 0771 José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Shamboyacu, 2019. [Tesis de licenciatura, Universidad

Peruana Unión]. Archivo digital.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2228?show=full>

Carrera Oré, M. y Olano Fernández, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29113>

Cavazos Arroyo, J. y Máynez Guadarrama, A. (2023). Modelo de desempeño en la tarea: estudio empírico con PLS-SEM y mapa de importancia rendimiento. [Task performance model: An empirical study with PLS-SEM and importance-performance map analysis Modelo de desempenho de tarefas: estudo empírico com PLS-SEM e mapa importância-desempenho] *Estudios Gerenciales*, 39(168), 314-326. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.168.5818>

Ccente Flores, E. (2021). *Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del hospital sub regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. Archivo digital.

<https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/10326>

Chakraborty, D., y Biswas, W. (2020). Articulating the value of human resource planning (HRP) activities in augmenting organizational performance toward a sustained competitive firm. *Journal of Asia Business Studies*, 14(1), 62–90.

<https://doi.org/10.1108/JABS-01-2019-0025>

Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración (8a. ed.)*

McGraw-Hill

Interamericana.

<https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5513294>.

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Conejo Luna, A. S. (2019). *Manejo de conflictos y su influencia en el estrés laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sayán, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Archivo digital. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3502>

Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A., y Alvarado Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

El Peruano. (17 de noviembre del 2022). *Conoce las cinco acciones que mejorarán el clima laboral en tu empresa*. Diario oficial El Peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/197141-conoce-las-cinco-acciones-que-mejoraran-el-clima-laboral-en-tu-empresa>

Escudero, L., Velasco, E., y Palmera, J. (2018). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *Cultura educación y sociedad*, 9(3), 493–498. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.3.2018.58>

Feria Avila, H., Matilla González, M, y Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391>

Fernández Maldonado P. B. y Velarde Pinto H. A. (2018). *Teoría de la jerarquía de las necesidades y el desempeño Laboral de las personas que trabajan en la Superintendencia nacional de registros públicos - Arequipa*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Archivo digital.  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/8328>

Flores Cervantes, W. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, empresa agropecuaria Ransa - Chancay 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Archivo digital.  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7157>

Portilla Bladimir, F. M. y Valverde Pinto, H. A. (2018). *Teoría de la jerarquía de las Necesidades y el Desempeño Laboral de las Personas que Trabajan en la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - Arequipa*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Archivo digital.  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7157>

García Rubiano, M., Gómez Rada, C., y Vesga Rodríguez, J. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.  
<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

Gaspar Castro, M. F., Preciado Ramírez, J. D., Guerrero Freire, E. I. y Flores Abarca, L. I. (2023). Migración laboral y su efecto en el clima laboral: una revisión teórica desde la perspectiva económica. *Dominio De Las Ciencias*, 9(2), 2291–2307.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3407>

Gestión (11 de setiembre de 2023). Buen clima laboral en empresas puede reducir el  
absentismo laboral: ¿Cómo lograrlo? *Diario Gestión*.

[https://gestion.pe/economia/management-empleo/buen-clima-laboral-en-empresas-  
puede-reducir-el-absentismo-laboral-como-lograrlo-noticia/?ref=gesr](https://gestion.pe/economia/management-empleo/buen-clima-laboral-en-empresas-puede-reducir-el-absentismo-laboral-como-lograrlo-noticia/?ref=gesr)

González García, W. y Vílchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del  
personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento &  
Gestión*, (51), 54-74.

<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/15976>

Grandez Vitaliano, L. H. J. y García Tatsumi, K. (2020). *Clima Organizacional y su relación  
con el desempeño laboral de los colaboradores de las ONG's del distrito de San  
Borja, Año 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Ciencias Aplicadas] Archivo  
digital. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/667112>

Heredia Canales, S. E. (2023). *clima organizacional y desempeño laboral de los  
trabajadores de Serpost s.a. sede la Victoria, 2022*. [Tesis de licenciatura,  
Universidad San Ignacio de Loyola] Archivo digital.

[https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e5d50540-94f6-4cd9-9176-  
3997a3853a3f/content](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e5d50540-94f6-4cd9-9176-3997a3853a3f/content)

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas  
cuantitativa, cualitativa y mixta*. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA  
EDITORES.

Huamán Cuya, A. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal.

*INNOVA Research Journal*, 8(2), 174–188.

<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>

Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, Torres Esperón, Julia Maricela, y Mora Pérez, Yuliett.

(2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 17(4), 562-569.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2019000400562&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000400562&lng=es&tlng=es)

Jiménez, Rebeca, Almanza, Calderón Campos, Patricia, Vargas-Hernández, José, G. (2018).

Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. *Visión de futuro*, 22(1)

[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-87082018000100001&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082018000100001&lng=es&tlng=es)

Jurado Jurado, J. C. (2018). Autoridad. Derivaciones conceptuales en las teorías de la

administración. *Cuadernos de Administración*, 31(56), 81-

104. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cao.31-56.adcta>

La Cámara. (18 de marzo de 2022). *Actividad automotriz en Perú se expandió 3,91% en*

*enero 2022*. <https://lacamara.pe/actividad-automotriz-en-peru-se-expandio-391-en-enero-2022/>

Ladrón, M. (2023). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Editorial Tutor

Formación. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/234886>

Lara Salinas, M. A. (2023). Determinantes del desempeño laboral en los supermercados de

Santo Domingo, Ecuador. [Determinants of job performance in supermarkets in

- Santo Domingo, Ecuador. Determinantes do desempenho profissional em supermercados de Santo Domingo, Equador] *RELIGACIÓN.Revista De Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36), 2-17. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i36.1064>
- Larrochelli Muñiz, M. A., Salazar Garcés, G. K., Toro Espinoza, M. F. y Carrillo Pérez, F. X. (2022). La organización y planificación del trabajo eficiente a través de la administración de proyectos. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(5-1), 231-238. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-1.1353>
- Lifeder. (26 de junio de 2023). *Teoría Z de William Ouchi*. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/teoria-z-william-ouchi/>.
- López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D. E., Sánchez Gálvez, S. y Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(1), [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=es).
- Lorca, L. (6 de abril de 2021). Voz vs. silencio: por qué es importante dar tu opinión (constructiva) en el trabajo. *Forbes*. <https://forbes.es/empresas/93249/voz-vs-silencio-por-que-es-importante-dar-tu-opinion-constructiva-en-el-trabajo/>
- Madero Gómez, S. M. y Rodríguez Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Madrigal, M (12 de mayo de 2018). Empleados insatisfechos presionan mercado laboral: Trabajadores buscan más dinero, estabilidad y mejor clima organizacional. *La*

Nación. <https://www.proquest.com/newspapers/empleados-insatisfechos-presionan-mercado-laboral/docview/2037311943/se-2>

Mena, L. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvulario de la Universidad Pública de El Alto*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés] Archivo digital. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22998>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (20 de junio de 2022). *El MTPE premia a 22 empresas que implementaron buenas prácticas en beneficio del clima laboral*. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/625517-el-mtpe-premia-a-22-empresas-que-implementaron-buenas-practicas-en-beneficio-del-clima-laboral>

Mondragón, M. (2014). USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA *Ibero Americana*, 8 (1), 98-104. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>

Morales, F. (2023, 17 de julio). Bajo compromiso y alto estrés, realidad laboral mexicana. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Bajo-compromiso-y-alto-estres-realidad-laboral-mexicana-20230716-0011.html>

Morán de Villeda, A. C., Peñate Alvarado, K. E., Salazar Reyes, M. D y Vanegas Guerrero, A. B., (2019). Clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento de los empleados en la dirección departamental de educación santa Ana Mined, 45-48. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837004>

- Muñoz Gutiérrez, S. y Alfonso Robaina, D. (2023). Aplicación parcial del procedimiento para la evaluación de soluciones de agregación de valor económico en la Empresa Comercializadora Escambray. *Economía y Desarrollo*, 167(2), 1–17. <https://revistas.uh.cu/econdesarrollo/article/view/7567>
- Omar, A., Vaamonde, J. y Uribe, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 249-265. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837004>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (6 de mayo de 2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm)
- Palacios Molina, D. L. (2019) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70-84. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588561543005/588561543005.pdf>
- Palma Campos, J. B., Sangama Torres, C. N., y Pacheco Gonzales, I. B. (2023). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las empresas públicas de Latinoamérica. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 229–237. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2488>
- Pantoja Polanco, D. y Velásquez Pinto, R. (2017). *Estudio De Clima Organizacional En El Taller De Mecánica Automotriz Julio Mejía* [Tesis de licenciatura, Corporación Universitaria del Caribe]. Archivo digital <https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/7167?locale-attribute=en>

- Pastor Iribarren, J. F., (2018). *Relación entre la motivación laboral y cultura organizacional en trabajadores de la sede de la corte superior de justicia de Arequipa* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. Archivo digital <https://1library.co/document/y96d32dy-relacion-motivacion-laboral-organizacional-trabajadores-superior-justicia-arequipa.html>
- Penachi Valle, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública (caso INDECI) año 2016*. [Tesis de magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11560>
- Peña Rivas, H. (2018). *Clima Organizacional: Una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*. Editorial UPSE. <https://1library.co/document/zgw1ep8y-organizacional-construccion-personalista-ambiente-laboral-escenario-produccion-empresarial.html#fulltext-content>
- Pérez De la Cruz, J. L. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98393>
- Pinilla Rodríguez, D., y Sánchez Recio, P. (2020). El egoísmo en el pensamiento de Thomas Hobbes. Interpretación y racionalidad cooperativa. *Cinta de moebio*, (69), 241-254. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2020000300241>
- Flores Porras D. C. y Mantilla Yarango O. L. (2020). *Nivel motivacional en los trabajadores de Happyland Chiclayo basado en la teoría de Herzberg*. [Tesis de licenciatura,

- Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] Archivo digital.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/6241>
- Quintana Salcedo, A., Castro Bocanegra, V., Zúñiga Vega, C., García Moreno, A. y Severiche sierra, C. (2021). Calidad de vida laboral en operarios de mantenimiento mecánico automotriz. *Ingeniare*, 17 (31), 93-102. <https://doi.org/10.18041/1909-2458/ingeniare.31.8958>
- Quispe Almeida, D. (2022). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa logística, Lima 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/b174640d-3179-43d1-bbbc-c6806afad623>
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E. y Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208.  
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Ramos, M. y Palma, E. (2022). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los consultores individuales por producto de la empresa Grünenthal*. [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés] Archivo digital.  
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/33589>
- Ribes, G., Perello, M., y Herrero, A. (2018). *Dirección de recursos humanos. Gestión de personas*. Editorial Universitat Politecnica de Valencia.  
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/57469>

- Romero Carmen, S. J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, Agencia Moshoqueque, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Archivo digital. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9368>
- Salessi, S., y Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i124.30642>
- Sodexo. (10 de julio de 2023). *20 ejemplos de conflictos laborales y cómo resolverlos*. [Publicación]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/20-ejemplos-de-conflictos-laborales/?originalSubdomain=es>
- Soledispa, J., y Posligua, L. (2021). Estructura Organizativa y Desempeño Laboral: Caso Fabrical Cía. Ltda., Ciudad de Quito. *Dominio De Las Ciencias*, 7(4), 859–873. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2453>
- Sumba, R., Moreno, P., y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 234–261. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Ticahuanca Sandoval, F. I. y Mamani Palacios, B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Arturo Torres. (2017, julio 20). *La teoría de las motivaciones de David McClelland*. Portal *Psicología y Mente*. <https://psicologiymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>

- Tuapanta, J., Duque, M. Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *MktDescubre*, (10), 37-48. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC\\_e84ac5829fd443295e94e60cdeb1a2a0](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_e84ac5829fd443295e94e60cdeb1a2a0)
- Ulacia, I., Gorostiaga, A., Balluerka, N. y Aliri, J. (2017). Desarrollo de la iniciativa personal impacto de una intervención aplicada al ámbito educativo. *Journal for the Study of Education and Development*,, 40(2), 277-301. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6003971>
- Vargas Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)
- Velázquez García, M. (2022). *Relación del desempeño laboral y las acciones de liderazgo de directores y supervisores en oficinas administrativas en el municipio de Ponce, Puerto Rico* (Order No. 29996095). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/rrelación-del-desempeño-laboral-y-las-acciones-de/docview/2746420745/sequence2>
- Villalobos, M. y Pertuz, F. (2019). Manejo de conflictos en el emprendimiento de las empresas del sector gastronómico de Santa Marta Colombia. *Sapientiae*, 5(1), 31-45. <https://doi.org/10.37293/sapientiae51.03>
- Viña Castillo, C. A., y Marín Cepeda, Á. H. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios públicos*. Editorial Académica Española.

<https://www.researchgate.net/publication/344157878> LIBRO DE PUBLICACION CLIMA ORGANIZACIONAL

Wandersleben Silva Y. S., (2016). *Clima organizacional en escuelas del sistema educativo adventista en la region del Biobio, Chile*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Alcalá] Archivo digital. <https://1library.co/document/wye7k07z-clima-organizacional-escuelas-sistema-educativo-adventista-region-chile.html>

**Anexos**

ANEXO N° 1. Matriz de consistencia

<b>EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MECÁNICA AUTOMOTRIZ DEL DISTRITO DE COMAS, 2023.</b>			
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Metodología</b>
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?	Determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	Existe relación significativa clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Alcance:</b> Correlacional. <b>Diseño:</b> No experimental <b>Corte:</b> Transversal porque el estudio fue realizado en el 2023. <b>Población:</b> Infinita. <b>Muestra:</b> 100 trabajadores que laboran en talleres de mecánica automotriz que tengan mínimo 12 meses trabajando, del sexo masculino, entre los 25 a 55 años. <b>Muestreo:</b> probabilístico. <b>Análisis de datos:</b> Análisis descriptivo, prueba de normalidad y análisis inferencial.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	
¿Qué relación existe el entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?	Determinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	Existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	
¿Qué relación existe entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?	Determinar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	
¿Qué relación existe entre las recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?	Determinar la relación entre las recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	Existe relación significativa entre las recompensas y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	
¿Qué relación existe entre el apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?	Determinar la relación entre el apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	Existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	
¿Qué relación existe entre el conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023?	Determinar la relación entre el conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	Existe relación significativa entre el conflicto y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023.	

Nota. Elaboración propia.

ANEXO N° 2. Matriz de operacionalización del clima organizacional.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p><b>Variable 1: Clima organizacional</b></p> <p>Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su conducta (Chiavenato, 2018)</p>	<p>Es el sentir de los trabajadores de lo que perciben de la organización como su estructura organizacional, la responsabilidad otorgada, recompensas, el apoyo y los conflictos.</p>	Estructura organizacional	Políticas y reglamentos	Ordinal
			Procedimientos	
			Autoridad	
		Responsabilidad	Iniciativa personal	
			Vinculación hacia un superior	
			Aceptación de la responsabilidad	
		Recompensas	Incentivos o reconocimientos	
			Sanciones	
		Apoyo	Trabajo en equipo	
			Compañerismo	
			Calidez	
		Conflicto	Opiniones diversas	
Gestionar enfrentamientos				

Nota. Elaboración propia basado en Chiavenato (2018).

ANEXO N° 3. Matriz de operacionalización del desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p><b>Variable 1: Desempeño laboral</b></p> <p>Es el valor que cada individuo llega a sumar en la empresa de manera individual de muchas formas posibles en un determinado lapso de tiempo, en la búsqueda de los objetivos fijados, de tal manera que se pueda ejecutar la medición y rendimiento del colaborador (Ticahuanca y Mamani, 2021)</p>	<p>Son esos modos de actuar que son importantes para cumplir con los objetivos de la empresa y se consigue con el mando de la persona. Su medición es mediante el desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento contraproducente.</p>	Desempeño de tareas	Planificación del trabajo	Ordinal
			Orientación a los resultados	
			Labor eficiente	
		Desempeño contextual	Proactivo	
			Cooperación	
			Compromiso	
		Comportamiento contraproducente	Interés personal	
			Exageración de problemas	
			Comentarios negativos	

*Nota.* Elaboración propia basado en Ticahuanca y Mamani (2021).

## ANEXO N° 4. Encuesta de la variable Clima organizacional

Estimado participante el cuestionario presente tiene como finalidad determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023. Es importante mencionar que este cuestionario es voluntario y anónimo, los datos obtenidos solamente serán utilizados académicamente, lo cual carece de riesgo.

Cada una de las preguntas tienen cinco opciones para responder de acuerdo con lo que usted describa, seleccionando del 1 a 5.

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) sólo una alternativa.

Por favor marque todos los ítems. No hay respuestas buenas ni malas.

Finalmente, su respuesta será totalmente reservada y se guardará en confidencialidad

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>		<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
<b>Dimensión 1: Estructura organizacional</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	En esta empresa las políticas y reglamentos están bien especificadas.					
2	En esta empresa se ejecutan procedimientos para asegurar que las actividades diarias (reparaciones de vehículos) se realice de manera fiable y razonable.					
3	En esta empresa se tiene claro quién es la autoridad que decide cada operación.					
<b>Dimensión 2: Responsabilidad</b>						
4	En esta empresa si se realiza un buen trabajo por iniciativa personal, te dan la confianza de seguir continuando con la actividad.					
5	En esta empresa, tu superior te da toda la información sobre lo que se debe de efectuar y asigna responsabilidades a cada trabajador acerca de una labor en particular.					
6	Al originarse un inconveniente dentro del área de trabajo, deberá ser solucionado por ustedes mismos, y no pedir ayuda al jefe.					
7	Los trabajadores aceptan su responsabilidad cuando se comete un problema dentro de sus funciones.					
<b>Dimensión 3: Recompensas</b>						
8	La empresa premia con incentivos económicos o reconocimientos (verbal o escrito) por el esfuerzo realizado.					
9	Cuando existe errores dentro de sus funciones, son sancionados.					
10	Siente que en la empresa se inclina más a ser optimista que a lo negativo sin importar el resultado.					
<b>Dimensión 4: Apoyo</b>						
11	En la empresa constantemente se indica que se mejore el trabajo en equipo y el trabajo de forma individual.					
12	En la empresa sobresale un ambiente de compañerismo en el área de trabajo.					

13	En la empresa existe una relación buena entre compañeros de trabajo y el jefe.					
<b>Dimensión 5: Conflictos</b>						
14	En la empresa se tiene en consideración diversas opiniones para resolver un trabajo en específico.					
15	La empresa para gestionar enfrentamientos trata de contener o prevenir discusiones.					

## ANEXO N° 5. Encuesta de la variable Desempeño laboral

Estimado participante el cuestionario presente tiene como finalidad determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de mecánica automotriz del distrito de Comas, 2023. Es importante mencionar que este cuestionario es voluntario y anónimo, los datos obtenidos solamente serán utilizados académicamente, lo cual carece de riesgo.

Cada una de las preguntas tienen cinco opciones para responder de acuerdo con lo que usted describa, seleccionando del 1 a 5.

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) sólo una alternativa.

Por favor marque todos los ítems. No hay respuestas buenas ni malas.

Finalmente, su respuesta será totalmente reservada y se guardará en confidencialidad

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: DESEMPEÑO LABORAL		ESCALA DE VALORACIÓN				
Dimensión 1: Desempeño de tareas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Hice un correcto trabajo pues gestioné mi tiempo y destiné mucho esfuerzo para efectuar el mantenimiento o reparación de un vehículo.					
2	Cuando hago un trabajo, tengo en mente cuales son las cosas que debo sacar o las que son primordiales para lograr el resultado según el objetivo planteado.					
3	Cuando tengo un trabajo urgente por terminar, encuentro la manera de disminuir el tiempo en hacerlo, postergo los menos urgentes utilizando al máximo mis conocimientos.					
Dimensión 2: Desempeño contextual						
4	Tomo la iniciativa de tener actualizada mis habilidades y conocimientos de sistema eléctricos y mecánicos para el trabajo.					
5	Asisto decididamente a las reuniones en el trabajo.					
6	Coopero laboriosamente con mis compañeros de trabajo para terminar de reparar cualquier falla de un vehículo, por encima de mi interés propio.					
7	Tengo la capacidad de comprometerme para trabajar en cualquier situación para cumplir con los plazos acordados, a pesar de no tener un liderazgo nombrado.					
Dimensión 3: Comportamiento contraproducente						
8	He realizado negocios de índole personal dentro de la jornada de trabajo.					
9	En algún momento he exagerado un problema sobre una actividad que se hizo dentro del área de trabajo.					
10	En algún momento he realizado comentarios negativos con mis compañeros de trabajo.					

ANEXO N° 6. Validación de experto 1

Título de investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE  
MECANICA AUTOMOTRIZ DEL DISTRITO DE COMAS 2023

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Variable 1: Clima Organizacional</b>								
<b>Dimensión 1: Estructura organizacional</b>								
1	Políticas y reglamentos	X		X		X		
2	Procedimientos	X		X		X		
3	Autoridad	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Responsabilidad</b>								
4	Iniciativa personal	X		X		X		
5	Vinculación hacia un superior	X		X		X		
6	Aceptación de la responsabilidad	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Recompensas</b>								
7	Incentivos o reconocimientos	X		X		X		
8	Sanciones	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Apoyo</b>								
9	Trabajo en equipo	X		X		X		
10	Compañerismo	X		X		X		
11	Calidez	X		X		X		
<b>Dimensión 5: Conflicto</b>								
12	Opiniones diversas	X		X		X		
13	Gestionar enfrentamientos	X		X		X		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Variable 2 Desempeño Laboral</b>								
<b>Dimensión 1: Desempeño de tareas</b>								
1	Planificación del trabajo	X		X		X		
2	Orientación a los resultados	X		X		X		
3	Labor eficiente	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>								
5	Proactivo	X		X		X		
6	Cooperación	X		X		X		
7	Compromiso	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Comportamiento contraproducente</b>								
		X		X		X		

- **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable    
 Aplicable después de corregir [ ]   
 No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: *García Arguedas Harino*  
 DNI: *25795269*  
 Especialidad del validador: *Gestión / Calidad*

04 de marzo de 2024

  
 Firma del validador

## ANEXO N° 7. Validación de experto 2

Título de investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE  
MECANICA AUTOMOTRIZ DEL DISTRITO DE COMAS 2023

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
<b>Variable 1: Clima Organizacional</b>								
<b>Dimensión 1: Estructura organizacional</b>								
1	Políticas y reglamentos	X		X		X		
2	Procedimientos	X		X		X		
3	Autoridad	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Responsabilidad</b>								
4	Iniciativa personal	X		X		X		
5	Vinculación hacia un superior	X		X		X		
6	Aceptación de la responsabilidad	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Recompensas</b>								
7	Incentivos o reconocimientos	X		X		X		
8	Sanciones	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Apoyo</b>								
9	Trabajo en equipo	X		X		X		
10	Compañerismo	X		X		X		
11	Calidez	X		X		X		
<b>Dimensión 5: Conflicto</b>								
12	Opiniones diversas	X		X		X		
13	Gestionar enfrentamientos	X		X		X		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
<b>Variable 2 Desempeño Laboral</b>								
<b>Dimensión 1: Desempeño de tareas</b>								
1	Planificación del trabajo	X		X		X		
2	Orientación a los resultados	X		X		X		
3	Labor eficiente	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>								
5	Proactivo	X		X		X		
6	Cooperación	X		X		X		
7	Compromiso	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Comportamiento contraproducente</b>								

- **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Rainaldo Jesús Trujillo Hidalgo

DNI: 10494600

Especialidad del validador: Estadístico

25 de marzo de 2024



Firma del validador

## ANEXO N° 8. Validación de experto 3

**Título de investigación:** EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MECANICA AUTOMOTRIZ DEL DISTRITO DE COMAS 2023

Marcar con un (x) en las opciones SI o NO de acuerdo con las definiciones mencionadas:

- **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
<b>Variable 1: Clima Organizacional</b>								
	<b>Dimensión 1: Estructura organizacional</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Políticas y reglamentos	x		x		x		
2	Procedimientos	x		x		x		
3	Autoridad	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Responsabilidad</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	Iniciativa personal	x		x		x		
5	Vinculación hacia un superior	x		x		x		
6	Aceptación de la responsabilidad	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Recompensas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Incentivos o reconocimientos	x		x		x		
8	Sanciones	x		x		x		
	<b>Dimensión 4: Apoyo</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Trabajo en equipo							
10	Compañerismo	x		x		x		
11	Calidez	x		x		x		
	<b>Dimensión 5: Conflicto</b>							
12	Opiniones diversas	x		x		x		
13	Gestionar enfrentamientos	x		x		x		

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
<b>Variable 2 Desempeño Laboral</b>								
	<b>Dimensión 1: Desempeño de tareas</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Planificación del trabajo	x		x		x		
2	Orientación a los resultados	x		x		x		
3	Labor eficiente	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Proactivo	x		x		x		
6	Cooperación	x		x		x		
7	Compromiso	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Comportamiento contraproducente</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Interés personal	x		x		x		
9	Exageración de problemas	x		x		x		
10	Comentarios negativos	x		x		x		

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** José Renato Manchego Guerra

**DNI:** 20054185

**Especialidad del validador:** Administración Estratégica de Empresas

04 de marzo de 2024



Firma del validador