

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

Escuela Académico Profesional de Administración

Tesis

**Clima organizacional y desempeño laboral en  
trabajadores de la empresa Consultora y  
Constructora CMAR S.A.C en el año 2019**

Ruth Raquel Huari Chavez

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Administración

Huancayo, 2023

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA CMAR S.A.C EN EL AÑO 2019

## ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	1library.co Internet Source	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	3%
3	dspace.unitru.edu.pe Internet Source	2%
4	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet Source	1%
5	Submitted to University of La Guajira Student Paper	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	1%
8	repositorio.usil.edu.pe Internet Source	1%

Submitted to Universidad Privada del Norte

9

Student Paper

&lt;1 %

10

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Student Paper

&lt;1 %

11

Amanda Elizabeth Bonilla-Bonilla, Greys Carolina Herrera-Morales, Marco Iván Chávez-Cadena. "Caracterización de las familias beneficiarias de huertos orgánicos. Caso: Ciudad Francisco de Orellana - Ecuador", CIENCIAMATRIA, 2022

Publication

&lt;1 %

12

Submitted to National University College - Online

Student Paper

&lt;1 %

13

[repositorioinstitucional.uabc.mx](https://repositorioinstitucional.uabc.mx)

Internet Source

&lt;1 %

14

"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023

Publication

&lt;1 %

15

Pilar Pérez Ruiz. "Análisis del modelo que estudia las variables influyentes en la capacidad de innovación de las empresas, y como afecta al desempeño en los resultados del sector hotelero", Universitat Politecnica de Valencia, 2022

Publication

&lt;1 %

16

"Liderazgo educativo ejercido por directoras de jardines infantiles públicos de Chile", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2018

Publication

&lt;1 %

17

Argentina Soto Maciel. "La empresa familiar en México Situación actual de la investigación", Contaduría y Administración, 2013

Publication

&lt;1 %

18

Submitted to Universidad Wiener

Student Paper

&lt;1 %

19

César Augusto Bailón-González, Rosa Maricela Cedeño-Zambrano. "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN, MANTA, MONTECRISTI, JARAMIJÓ", REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA "YACHASUN", 2022

Publication

&lt;1 %

20

"El rol de la investigación en la formación inicial de profesores y profesoras de educación básica", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2020

Publication

&lt;1 %

Exclude bibliography  On

**Asesor**

Ma. Christian Miguel Portugal Rojas

0000-0001-9222-5490

## **Dedicatoria**

Dedico la presente Tesis a mi Familia por el apoyo brindado a lo largo de mi carrera.

## **Agradecimiento**

A: Dios por la fuerza que me brindó día con día para poder cumplir mis metas.



## Tabla de Contenido

Tabla de Contenido	ii
Lista de Tablas	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
<b>Capítulo I. Planeamiento del Estudio</b>	<b>1</b>
1.1. Delimitación de la Investigación	1
1.1.1. Territorial.	1
1.1.2. Temporal.	1
1.1.3. Conceptual.	1
1.2. Planteamiento del Problema	1
1.3. Formulación del Problema	3
1.3.1. Problema General.	3
1.3.2. Problemas Específicos.	3
1.4. Objetivos de la Investigación	3
1.4.1. Objetivo General.	3
1.4.2. Objetivos Específicos.	3
1.5. Justificación de la Investigación	4
1.5.1. Justificación Teórica.	4
1.5.2. Justificación Práctica.	4
<b>Capítulo II. Marco Teórico</b>	<b>5</b>
2.1. Antecedentes de la Investigación	5
2.1.1. Artículos Científicos	5
2.1.2. Tesis Nacionales e Internacionales.	6

2.2. Bases Teóricas	10
2.2.1. Teoría de la Variable Clima Organizacional.	10
2.2.2. Teoría de la Variable Desempeño Laboral.	17
2.3. Definición de Términos Básicos	19
2.3.1. Clima Organizacional.	19
2.3.2. Satisfacción de los Trabajadores.	20
2.3.3. Autonomía en el Trabajo.	20
2.3.4. Relaciones Sociales entre los Miembros de la Organización.	20
2.3.5. Unión y Apoyo entre los Compañeros de Trabajo.	20
2.3.6. Consideración de los Directivos.	20
2.3.7. Beneficios y Recompensas.	20
2.3.8. Motivación y Esfuerzo.	21
2.3.9. Liderazgo de Directivos.	21
2.3.10. Compromiso Organizacional.	21
2.3.11. Factores Inhibidores.	21
2.3.12. Factores Estimulantes.	21
<b>Capítulo III. Hipótesis y Variables</b>	<b>22</b>
3.1. Hipótesis	22
3.1.1. Hipótesis General.	22
3.1.2. Hipótesis Específicas.	22
3.2. Identificación de las Variables	22
3.2.1. Variable Independiente: Clima Organizacional.	22
3.2.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral.	22
3.3. Operacionalización de las Variables	23
<b>Capítulo IV. Metodología</b>	<b>26</b>

4.1. Método de Investigación	26
4.1.1. Método General.	26
4.1.2. Método Específico	26
4.2. Enfoque de la Investigación	26
4.3. Tipo de Investigación	26
4.4. Nivel de Investigación	26
4.5. Métodos de Investigación	26
4.6. Diseño de Investigación	27
4.7. Población y Muestra	27
4.7.1. Población.	27
4.7.2. Muestra.	28
4.8. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	29
4.9. Técnicas Estadísticas de Análisis de Datos	29
4.10. Instrumentos Estadísticos de Análisis de Datos	29
4.10.1. Diseño.	29
<b>Capítulo V. Resultados</b>	<b>34</b>
5.1. Descripción del Trabajo de Campo	34
5.2. Presentación de Resultados	34
5.3. Contrastación de Resultados	51
5.3.1. Prueba de Hipótesis General.	51
5.3.2. Prueba de Hipótesis Específica 1.	53
5.3.3. Prueba de Hipótesis Específica 2	55
5.3.4. Prueba de Hipótesis Específica 3.	56
5.4. Discusión de Resultados	58
<b>Conclusiones</b>	<b>60</b>

<b>Recomendaciones</b>	61
<b>Referencias</b>	62
Apéndice A: Matriz de Consistencia	66
Apéndice B: Matriz de Operacionalización de la variable Clima Organizacional	68
Apéndice C: Matriz de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	69
Apéndice D: Instrumento de Investigación	70
Apéndice E: Ficha de Validación	72
Apéndice F: Carta de Asentimiento	74
Apéndice 7: Carta de Consentimiento	74

## Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral</i> .....	24
Tabla 2 <i>Población</i> .....	27
Tabla 3 <i>Selección de la muestra</i> .....	28
Tabla 4 <i>Escala de valoración del instrumento de investigación</i> .....	30
Tabla 5 <i>Validez de instrumento por jueces expertos</i> .....	30
Tabla 6 <i>Tabla de nivel de confiabilidad de Alpha de Cronbach</i> .....	31
Tabla 7 <i>Resumen de procesamiento de casos de la variable 1</i> .....	32
Tabla 8 <i>Estadística de fiabilidad de variable 1</i> .....	32
Tabla 9 <i>Resumen de procesamiento de casos de la variable 2</i> .....	32
Tabla 10 <i>Estadística de fiabilidad de variable 2</i> .....	32
Tabla 11 <i>Datos Generales</i> .....	34
Tabla 12 <i>¿Se siente satisfecho con las labores que realiza en su centro laboral?</i> .....	36
Tabla 13 <i>¿Tienes la autonomía de tomar tus propias decisiones en tu centro laboral?</i> .....	36
Tabla 14 <i>¿Se siente satisfecho referente a la relación social con sus compañeros?</i> .....	37
Tabla 15 <i>¿Existe unión y apoyo entre todos los trabajadores de su centro laboral?</i> .....	38
Tabla 16 <i>¿Tus jefes demuestran tener importancia hacia tu persona en lo laboral?</i> .....	39
Tabla 17 <i>¿Recibes algún beneficio o recompensa por tu trabajo?</i> .....	40
Tabla 18 <i>¿Te sientes satisfecho con los beneficios y recompensas que recibes por tu desempeño al realizar tú trabajo?</i> .....	41
Tabla 19 <i>¿Te sientes motivado a realizar tus actividades laborales?</i> .....	42
Tabla 20 <i>¿Tus jefes desempeñan su rol de líder de manera eficiente?</i> .....	43
Tabla 21 <i>¿Se capacita para las labores que le encomiendan?</i> .....	44
Tabla 22 <i>¿Le permiten demostrar sus habilidades profesionales?</i> .....	45
Tabla 23 <i>¿Se siente comprometido con los logros de la empresa?</i> .....	46

Tabla 24 <i>¿Cumple con el horario establecido por la empresa?</i> .....	47
Tabla 25 <i>¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones?</i> .....	47
Tabla 26 <i>¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?</i> .....	48
Tabla 27 <i>¿Responde de forma clara y oportuna dudas de sus compañeros de trabajo?</i> .....	49
Tabla 28 <i>¿Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo?</i> .....	50
Tabla 29 <i>Valores de la Rho de Spearman</i> .....	52
Tabla 30 <i>Pruebas de correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral</i> .....	52
Tabla 31 <i>Pruebas de correlación entre Sistema Individual y Desempeño Laboral</i> .....	54
Tabla 32 <i>Pruebas de correlación entre Sistema Interpersonal y Desempeño Laboral</i> .....	55
Tabla 33 <i>Pruebas de correlación entre Sistema Organizacional y Desempeño Laboral</i> .....	57

## Resumen

La presente investigación lleva de Título Clima Organizacional y Desempeño Laboral en trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora CMAR S.A.C en el año 2019. El principal objetivo fue analizar si el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral tienen una relación significativa en los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora CMAR S.A.C.

El enfoque utilizado fue Cuantitativo, el método de investigación deductivo, el tipo de investigación es correlacional. La técnica que se usó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual cuenta con 2 variables y un total de 5 dimensiones, para ello se usó la escala de valoración de Likert, este fue validado por jueces expertos. La población que se tomó en cuenta para la presente investigación, fueron los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora CMAR S.A.C, entre ellos Gerente General, Sub-Gerencia, Personal Administrativo, Área de Proyectos, Área de ejecución de obra y el Área Social.

Mediante la aplicación del Cuestionario y su posterior procesamiento de datos en el SPSS, pudimos obtener como resultado un (0.896) esto dice que hay una correlación directa alta entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora CMAR S.A.C en el año 2019. Por otro lado, un (0.870) correlación directa alta entre las Dimensiones de Sistema Individual y Desempeño Laboral, un (0.821) de correlación directa alta entre Sistema Interpersonal y Desempeño Laboral y un (0.862) de correlación directa alta entre Sistema Organizacional y Desempeño Laboral.

Se concluye que si existe una correlación directa alta de 0.896 entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa Consultora y Constructora CMAR S.A.C.

## Abstract

The present research has as Title Organizational Climate and Labor Performance in workers of the Consulting and Construction Company CMAR SAC in 2019. The main goal was to analyze if Organizational Climate and Labor Performance have a meaningful relationship in the workers of the Consulting Company and Constructora CMAR SAC

The approach used was Quantitative, the deductive research method, the type of research is correlational. The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire, which has 2 variables and a total of 5 dimensions, for which the Likert assessment scale was used, expert judges confirmed this. The population that was considered for the present investigation, were the workers of the Consulting and Construction Company CMAR S.A.C, among them Administrative Personnel, Project Area, Work Execution Area and Social Area.

Through the application of the Questionnaire and its subsequent data processing in the SPSS, we were able to obtain because of (0.896), this tells us that there is a high direct correlation between Organizational Climate and Work Performance in the workers of the Consulting and Construction Company CMAR S.A.C in the year 2019. On the other hand, a (0.870) high direct correlation between the Dimensions of Individual System and Work Performance, a (0.821) high direct correlation between Interpersonal System and Work Performance and a (0.862) high direct correlation between System Organizational and Work Performance.

It is concluded that if there is a high direct correlation of 0.896 between the Organizational Climate and the Work Performance in the workers of the Consulting and Construction Company CMAR S.A.C