

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
EMPRESA CHINA RAILWAY TUNNEL GROUP CO., LTDA  
SUCURSAL DEL PERÚ, 2022”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

**CYNTHIA VANEZA YLLACONZA RUBINA  
MIGUEL ANGEL EGOAVIL CASTRO**

ASESOR:

**DR. CONSTANTINO MIGUEL NIEVES BARRETO**

**Callao, 2024**

**PERÚ**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la  
conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"



### ACTA N° 04 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS, DE FECHA 06 DE MARZO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

### LIBRO N° 01 FOLIO N° 54 ACTA N° 04 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

A los 06 días del mes marzo del año 2024, siendo las 10:30 horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 260-2023-D-FCA-UNAC y 067-2024-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Jose Luis Reyes Doria	: Presidente
Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Secretario
Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez	: Vocal
Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **EGOAVIL CASTRO MIGUEL ANGEL E YLLACONZA RUBINA CYNTHIA VANEZA**, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CHINA RAILWAY TUNNEL GROUP CO., LTDA SUCURSAL DEL PERÚ, 2022**", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por aprobada por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa 15, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021- CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 11:30 horas del día 06 de marzo del 2024.

  
Dr. Jose Luis Reyes Doria  
Presidente

  
Dr. Rufino Alejos Ipanaque  
Secretario

  
Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez  
Vocal



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296

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



### FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS

Recomendaciones de los señores miembros del Jurado de Sustentación a los sustentantes para que subsanen las observaciones de la sustentación de la tesis.

**TESISTAS:** Bachilleres Egoavil Castro Miguel Angel e Yllaconza Rubina Cynthia Vaneza.

**TEMA DE TESIS:** "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CHINA RAILWAY TUNNEL GROUP CO., LTDA SUCURSAL DEL PERÚ, 2022"

**PRESIDENTE**

.....  
.....  
.....

**SECRETARIO**

.....  
.....  
.....

**VOCAL**

.....  
.....  
.....

Dr. Jose Luis Reyes Doria  
Presidente

Dr. Rufino Alejos Ipanaque  
Secretario

Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez  
Vocal



Bellavista, 06 de marzo del 2024

# TESIS BACHILLERES EGOAVIL E YLLACONZA-1-54

**6%**  
Textos sospechosos



**6% Similitudes**  
< 1% similitudes entre comillas  
< 1% entre las fuentes mencionadas  
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: TESIS BACHILLERES EGOAVIL E YLLACONZA-1-54.pdf  
ID del documento: fd42387437ebe8d3ebeb6fa406c9f957bd398b90  
Tamaño del documento original: 571,08 kB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION  
Fecha de depósito: 10/1/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 10/1/2024

Número de palabras: 11.667  
Número de caracteres: 82.239

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes de similitudes

### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>limagris.com</b>   La historia oculta de Sunedu - Lima Gris <a href="https://limagris.com/la-historia-oculta-de-sunedu/">https://limagris.com/la-historia-oculta-de-sunedu/</a> 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (128 palabras)
2	<b>www.ana.gob.pe</b>   AAA Mantaro   Drupal <a href="https://www.ana.gob.pe/organizacion-funciones/organos-desconcentrados/aaa-mantaro">https://www.ana.gob.pe/organizacion-funciones/organos-desconcentrados/aaa-mantaro</a> 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (128 palabras)
3	<b>Documento de otro usuario</b> #e11393 El documento proviene de otro grupo 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (108 palabras)
4	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> <a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/921/TRABAJO_DE_INVESTIGACION-PO...">http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/921/TRABAJO_DE_INVESTIGACION-PO...</a> 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (116 palabras)
5	<b>hdl.handle.net</b>   Desempeño Laboral y Rendimiento en los Colaboradores de la M... <a href="https://hdl.handle.net/20.500.12848/3851">https://hdl.handle.net/20.500.12848/3851</a> 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (116 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>fundacionkoinonia.com.ve</b>   Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durant... <a href="https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/1217/html">https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/1217/html</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	<b>Documento de otro usuario</b> #5585e0 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
3	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> <a href="https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/20.500.14138/6862/1/T030_73034724_T_Terry_Torres_Andr...">https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/20.500.14138/6862/1/T030_73034724_T_Terry_Torres_Andr...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
4	<b>tinyurl.com</b> <a href="https://tinyurl.com/yw29u2vn">https://tinyurl.com/yw29u2vn</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	<b>Documento de otro usuario</b> #c8d039 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

**Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)** Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062644>

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

### MIEMBROS DEL JURADO:

DR. JOSÉ LUIS REYES DORIA : PRESIDENTE

DR. RUFINO ALEJOS IPANAQUE : SECRETARIO

MG. JUAN CARLOS SANTURIO RAMÍREZ : VOCAL

MG. KARINA JULIETA GIRALDO RÍOS : SUPLENTE

DR. CONSTANTINO MIGUEL NIEVES BARRETO: ASESOR

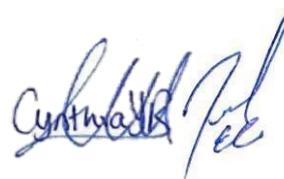
D.N.I.: N° 09738478

N° DE ACTA: 04 DE SUSTENTACION DE TESIS SIN CICLO DE TESIS

N° DE LIBRO: 01

N° DE FOLIO: 54

FECHA DE APROBACIÓN: 06/03/2024



## INFORMACION BÁSICA

**FACULTAD** : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**UNIDAD DE INVESTIGACION** : PREGRADO

**TITULO** : “CLIMA ORGANIZACIONAL Y  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CHINA RAILWAY TUNNEL  
GROUP CO., LTDA SUCURSAL DEL PERÚ, 2022”

**AUTORES:**

- BACH. MIGUEL ANGEL EGOAVIL CASTRO  
COD ORCID: 0000-0002-0148-1905  
DNI N° 70764389
- BACH. YLLACONZA RUBINA, CYNTHIA VANEZA  
COD ORCID: 0000-0002-8745-6291  
DNI N° 76272130

**ASESOR:**

DR. NIEVES BARRETO, CONSTANTINO MIGUEL  
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9144-4517  
DNI. 09738478

**LUGAR DE EJECUCION:** EMPRESA CHINA RAILWAY TUNNEL GROUP –  
SALCAHUASI – TAYACAJA -HUANCAVELICA

**UNIDAD DE ANALISIS:** COLABORADORES DE LA EMPRESA CHINA  
RAILWAY TUNNEL GROUP – SALCAHUASI – TAYACAJA -HUANCAVELICA

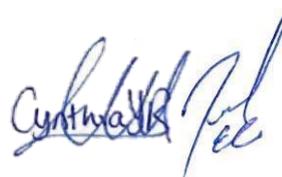
**TIPO DE INVESTIGACION:** BÁSICA

**ENFOQUE:** CUANTITATIVO

**DISEÑO:** NO EXPERIMENTAL- TRANSVERSAL

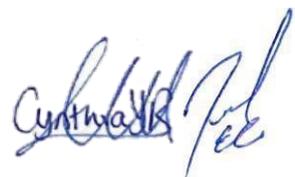
**TEMA OCDE:** 5.00.00. CIENCIAS SOCIALES

5.02.04. NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN



## **DEDICATORIA**

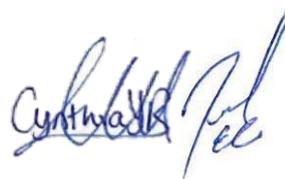
A nuestros padres por ser nuestra motivación para culminar nuestra carrera profesional y por su gran esfuerzo de apoyarnos constantemente durante el desarrollo de la presente tesis.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Cynthia P. P. P.', is located at the bottom right of the page.

## AGRADECIMIENTO

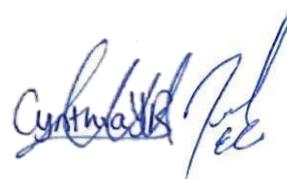
A Dios por la vida y la perseverancia para alcanzar nuestras metas y sueños.  
A nuestra alma mater la Universidad Nacional del Callao por abrirnos sus puertas y permitirnos aprender día a día a lo largo de nuestra carrera universitaria, al Dr. Constantino Nieves Barreto, asesor de nuestra tesis, por el acompañamiento y apoyo en el desarrollo de la presente tesis.

Agradecer también a la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, que nos permitió desarrollar la presente tesis y asimismo a los colaboradores quienes aportaron con la información solicitada.

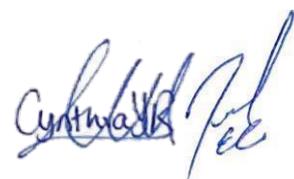
A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Constantino Nieves Barreto'.

# INDICE

<b>HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN</b> .....	iii
<b>INFORMACION BÁSICA</b> .....	iv
<b>DEDICATORIA</b> .....	v
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vi
<b>INDICE</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	ix
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	x
<b>RESUMEN</b> .....	xi
<b>ABSTRACT</b> .....	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	2
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	2
1.2. Formulación del problema .....	3
1.3. Objetivos de la Investigación .....	3
1.4. Justificación .....	4
1.5. Delimitación de la investigación .....	5
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	6
2.1. Antecedentes .....	6
2.2. Bases teóricas .....	8
2.3. Conceptual .....	15
2.4 Definición de términos básicos .....	17
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES</b> .....	18
3.1. Hipótesis .....	18
3.2. Operacionalización de variables .....	19
<b>IV. METODOLOGÍA</b> .....	21
4.1. Diseño metodológico .....	21
4.2. Método de investigación .....	21
4.3. Población y muestra .....	21
4.4. Lugar de estudio .....	22
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información .....	23
4.6. Análisis y procesamiento de datos .....	25
4.7. Aspectos Éticos en Investigación .....	25

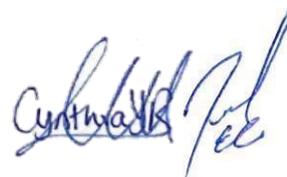


<b>V. RESULTADO .....</b>	<b>26</b>
5.1. Resultados descriptivos.....	26
5.2. Resultados inferenciales .....	31
<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>35</b>
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados .....	35
6.2. Contrastación de los resultados con estudios similares .....	37
6.3. Responsabilidad ética.....	38
<b>VII. CONCLUSIONES.....</b>	<b>39</b>
<b>VIII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>48</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022	26
<b>Tabla 2</b> Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022 .....	27
<b>Tabla 3</b> La comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022	28
<b>Tabla 4</b> La interacción e influencia y el desempeño en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022	30
<b>Tabla 5</b> Influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022 .....	31
<b>Tabla 6</b> Influencia de la motivación del clima organizacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022 .....	32
<b>Tabla 7</b> Influencia de la comunicación del clima organizacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022 .....	33
<b>Tabla 8</b> Influencia de la interacción e influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022 .....	34
<b>Tabla 9</b> Validez por opinión de expertos al Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral .....	56
<b>Tabla 10</b> Baremación de las variables y dimensiones .....	61



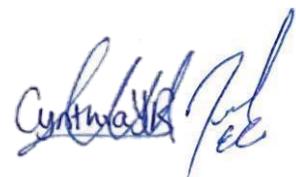
## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1** Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022 26

**Figura 2** Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022 .....27

**Figura 3** La comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022 .....29

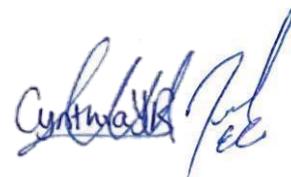
**Figura 4** La interacción e influencia y el desempeño en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022 .....30



## RESUMEN

El presente estudio tuvo el propósito de determinar la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, utilizando un diseño no experimental, transversal, donde la muestra para la investigación se conformó por 50 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario dividido en dos partes, la primera acerca del clima organizacional y la siguiente sobre el desempeño laboral. Los resultados revelaron que el coeficiente de regresión de 0.858, lo que significa que un incremento de una unidad en el ambiente de trabajo se relaciona con un aumento de 0.858 unidades en el rendimiento laboral. Además, este coeficiente muestra un valor de significancia igual a 0.00, lo cual confirma que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, los factores de clima organizacional como, la influencia, la comunicación, interacción y motivación influyen sobre el desempeño laboral de los colaboradores. Debido a los hallazgos se llegó a la conclusión que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

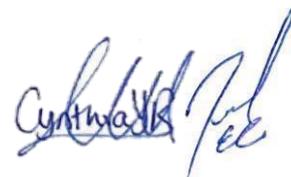
**Palabras claves:** clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores.



## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of the organizational climate and job performance on the employees of the company China Railway Tunnel Group CO., LTDA branch of Peru, 2022. A quantitative approach methodology was used, with a correlational level, using a non-experimental, cross-sectional design, where the sample for the research was made up of 50 collaborators, to whom two instruments were applied to obtain the necessary data, the first was the organizational climate questionnaire and the second was about job performance. The results revealed a regression coefficient of 0.858, which means that a one-unit increase in work environment is related to a 0.858-unit increase in job performance. In addition, this coefficient shows a significance value equal to 0.00, which confirms that the organizational climate influences the work performance of workers. Likewise, organizational climate factors such as motivation, communication, interaction influence the work performance of employees. Due to the findings, it was concluded that the organizational climate influences the work performance of the company's employees.

Keywords: organizational climate, work performance, collaborator



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad es sumamente fundamental mantener la fidelización interna del talento humano en una empresa. Desde esta perspectiva, el clima organizacional es el ámbito central de toda entidad, que atraviesa la experiencia laboral de toda persona que forme una parte laboral de la entidad, incidiendo de diversas formas. De otra manera, el desempeño laboral representa la productividad o comportamiento de un individuo, grupo o empresa que se demuestra por sus distintas aptitudes.

Es así que, esta investigación tiene como propósito estudiar el clima organizacional y el desempeño laboral en la EMPRESA CHINA RAILWAY TUNNEL GROUP CO., LTDA SUCURSAL DEL PERÚ.

El informe ha sido desarrollado en nueve partes.

En la primera, señala el planteamiento del problema, así como también, la descripción problemática, justificación y se describen las delimitantes que puedan encontrarse en el desarrollo de la investigación. En la segunda parte se describe el marco teórico; en la tercera parte se plantearon las hipótesis, tanto general como a nivel específico; posteriormente se realizó la operacionalización de las variables.

En la cuarta parte se señala la metodología de la investigación, en la quinta parte se plasma los resultados obtenidos tanto descriptivos como inferenciales, en la sexta parte se señalará la discusión de resultados, en la séptima parte se detallarán las conclusiones obtenidas, como octava parte se indican las recomendaciones y finalmente en la novena parte todas las referencias bibliográficas tomadas para la elaboración de la presente investigación.



# I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. Descripción de la realidad problemática

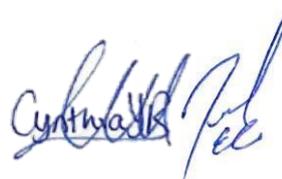
Desde la perspectiva actual, el modo de gestión de las organizaciones requiere mayor énfasis en el capital humano, considerándose como uno de los recursos de gran relevancia en la organización. Parte del desarrollo organizacional viene de la concepción de que una agrupación de vínculos llevados a cabo por los colaboradores de una organización puede influir positiva o negativamente en estos lo cual impacta en su desempeño laboral y por consiguiente en la obtención o no de las metas de la compañía.

Para Palacios et al., (2019) el clima laboral son las percepciones particulares de los trabajadores en el ámbito laboral que predomina en la organización, influenciado por ciertas especificaciones como lo son el entorno socializador, físico e infraestructura, etc. Que repercuten en la interacción entre sí y en el rendimiento laboral de los mismos.

Por otro lado, de acuerdo a Sousa y Duarte (2022), podemos indicar que el desempeño laboral es la consecución óptima de los objetivos de la actividad que realiza un trabajador en función de los recursos asignados.

Ante ello, como parte de las acciones desde la dirección de recursos humanos, las compañías estudian o miden el clima organizacional a fin de garantizar espacios y condiciones laborales óptimas que ayuden a alcanzar los niveles de eficiencia y eficacia esperados, así como un óptimo desempeño laboral.

Sentadas los conceptos de nuestras dos variables de investigación, se hace necesario correlacionarlas aplicado a la problemática de la empresa de origen chino dedicada al rubro de ingeniería y construcción de carreteras, CHINA RAILWAY TUNNEL GROUP CO., LTDA SUCURSAL DEL PERÚ, encargada del proyecto "GESTIÓN, MEJORAMIENTO Y CONSERVACIÓN VIAL POR NIVELES DEL CORREDOR VIAL N°8 – SECTOR 1 – TAYACAJA HUANCVELICA" en la cual debido a que se cuenta con un plazo de ejecución



de aproximadamente 5 años (1827 días) es absolutamente importante cumplir con las metas y todos los plazos internos para así poder garantizar la rentabilidad del proyecto ya que de no cumplir con los plazos se incurre en penalidades que menguan la sustentabilidad económica del mismo, es por eso que debemos analizar la influencia del clima organización en el desempeño laboral así como identificar los puntos que menguan el óptimo desempeño de los trabajadores que permitirán sacar adelante el proyecto.

La indagación se centra en el personal administrativo, jefaturas y obrero de la sucursal de Huancavelica a cargo del proyecto Hou corredor vial N°8.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

**P:** ¿Cómo influye el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**P1:** ¿De qué manera la motivación contribuye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022?

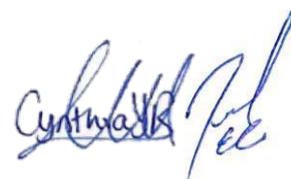
**P2:** ¿De qué forma la comunicación influye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022?

**P3:** ¿De qué manera la interacción e influencia ayuda a lograr un mejor desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

**O:** Determinar la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022.



### **1.3.2. Objetivos específicos**

- O1:** Determinar cómo la motivación contribuye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022.
- O2:** Establecer cómo la comunicación influye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022.
- O3:** Definir cómo la interacción e influencia ayuda a lograr un mejor desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022.

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

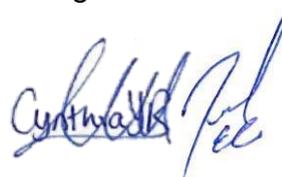
El estudio tuvo por justificación teórica la que ayudó a entender los conceptos y conocimientos del clima organizacional, por lo cual esta exploración fue elemental ya que permite entender y mejorar el desempeño laboral en la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú. Además, de que favoreció a la empresa en estudio y brindó recomendaciones para próximas investigaciones

#### **1.4.2. Justificación social**

Desde el entorno social la justificación lo que se plantea fue beneficiar a los subordinados de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, en el desarrollo de un óptimo clima organizacional que estimule un destacado desempeño laboral.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Por otro lado, lo que se buscó en la justificación en el ámbito metodológico fue seguir el método científico para brindar calidad en el conocimiento, asimismo, se elaboró un instrumento dividido en dos para cada variable de estudio por medio de la cual se procedió la recopilación de información, de tal manera estos fueron validados por juicios de expertos para mayor garantía de la indagación y tener datos conformes en función al propósito de la investigación.



## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Delimitante teórica**

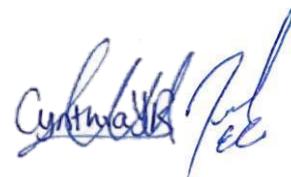
La indagación se basó en las teorías y bibliografía existente de autores nacionales e internacionales, que permitieron conceptualizar adecuadamente las variables en estudio con la finalidad de formular los instrumentos de investigación.

### **1.5.2. Delimitante temporal**

La presente investigación se desarrolló en el periodo del 2022- 2023, la exploración se orientó en analizar los datos obtenidos en el mes de diciembre del año 2022.

### **1.5.3. Delimitante espacial**

El proceso de trabajo de campo se aplicó únicamente dentro de los establecimientos de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA– ubicada en el distrito de Salcahuasi, Tayacaja, perteneciente al departamento de Huancavelica.



## II. MARCO TEÓRICO

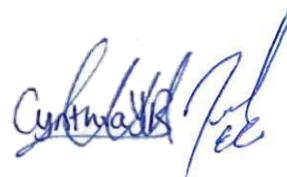
### 2.1. Antecedentes

#### A. Antecedentes Internacionales

**Paredes y Quiroz** (2021), plantearon como objetivo determinar la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de tres supermercados principales de Ecuador. Con una metodología aplicada, correlacional de diseño no experimental, transversal y enfoque cuantitativo. Tal muestra se conformó de acuerdo a las tres principales cadenas comerciales con un total de 379 colaboradores. Como instrumento emplearon el cuestionario que estuvo compuesto por 55 preguntas. Como efecto se evidencia que existe un vínculo significativo entre las variables estudiadas. Se concluye que existe una relación directa entre el desempeño laboral y el clima organizacional, por lo cual se evidencio que las cadenas de supermercados ecuatorianas son conscientes de que sus colaboradores requieren de un apropiado ambiente de trabajo.

**Santamaría** (2020) en su indagación buscó establecer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. Con una metodología mixta, correlacional de diseño no experimental, transeccional. Emplearon el cuestionario como instrumento de 32 interrogantes a una muestra de 106 colaboradores. Tales resultados evidenciaron que el clima organizacional incide en el desempeño de los colaboradores. Asimismo, se concluyó que al existir este vínculo descartaron la idea de desvinculación entre las variables antes mencionadas.

**González** (2020) en su estudio dirigido a servidores públicos ecuatorianos, demostró la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La indagación tiene por metodología un enfoque cuantitativo, correlacional. La muestra consideró a todos los colaboradores de las agencias SRI, siendo estos 128 funcionarios, y como instrumento emplearon el cuestionario. Los resultados mostraron que las dimensiones del clima organizacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral. Se concluyó que el clima organizacional es fundamental en cualquier tipo de



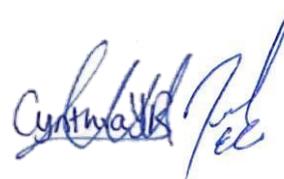
compañía, siendo así que los subordinados desempeñarán y evolucionarán cada vez mejor en sus funciones.

## **B. Antecedentes nacionales**

**Olivera et al.** (2021), en su indagación determinó la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Cotton Life. Tuvo un diseño correlacional causal no experimental, cuantitativo; contó con 80 subordinados como muestra, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Tales resultados mostraron que hay una correlación significativa de  $p$ -valor:  $0.000 < \alpha = 0.05$  entre las variables consideradas en la investigación. Finalmente, llegaron a la conclusión que, a medida que el clima organizacional se fortalece y aumenta, también se evidenciará un incremento del desempeño laboral.

**Sánchez y Valdivia** (2022) en su estudio especificaron como finalidad determinar la asociación entre el clima de la organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa servicio cobranzas e inversiones en Cajamarca. Mediante un diseño no experimental, transversal, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional. Aplicaron un instrumento constituido por 20 preguntas a 37 colaboradores. Tales resultados mostraron que las variables tienen una significancia directa con un rango alto de  $r = 0.855$ ,  $p < 0.05$ . En conclusión, se pudo evidenciar la existencia de una alta relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa estudiada.

**Penachi** (2019) en su exploración planteó como objetivo describir la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Instituto Nacional de Defensa Civil. Administraron un cuestionario a una muestra conformada por 196 subordinados. En cuanto a los hallazgos, afirmaron que existe una correlación significativa entre las variables estudiadas, en la que son expresadas por la eficacia, calidad y eficiencia. Se concluye que el clima organizacional muestra una dependencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Instituto Nacional de Defensa Civil.



## **2.2. Bases teóricas**

### **A. Clima organizacional**

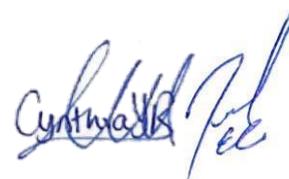
También entendido como ambiente o medio laboral, representa un aspecto de la vida desarrollada en la empresa, que en las últimas décadas ha ido cobrando relevancia dentro de las organizaciones por que incide de forma importante en las actividades que realizan los colaboradores tanto interna como externamente además de que en muchos casos influye directamente en los resultados obtenidos por estos.

Para (Brunet, 2011) el clima organizacional es el entorno generado por las emociones de los miembros de una organización, la cual está vinculada con la motivación percibida en los colaboradores y los elementos de una compañía. Asimismo, la percepción del medio de trabajo, sirve como referencia mediante el cual el colaborador descifra el medio y escoge los comportamientos que debe adquirir.

Al respecto, García et al. (2020) menciona que el clima laboral es un constructo mayormente ligado a la psicología, puesto que si bien hace referencia a las características de un contexto determinado en el que el individuo realiza sus funciones, se encuentra determinado a la percepción y experiencia que este tiene sobre determinado clima.

Por lo mencionado, entendemos que el clima organizacional está estrechamente vinculado con el aspecto intrínseco del colaborador, es decir en la forma que las situaciones encontradas, las relaciones establecidas y la interacción dentro de la organización, afecta ya sea motivando o por el contrario menguando el nivel de interés en sus actividades.

En ese sentido, alineando este concepto con la realidad de la empresa China Railway Tunnel Group, podemos mencionar que el clima organizacional se manifiesta por ejemplo en la actitud presente en cada uno de los trabajadores de la compañía frente a las condiciones particulares de su trabajo y a su percepción de este, es decir, por ejemplo, cómo se sienten los operarios del área de “obras de arte” en la instalación y armado de estructuras de alcantarilla en

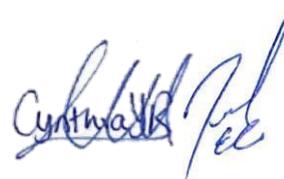


relación con los recursos y los plazos pautados para la realización de la tarea, cómo manifiestan sus emociones y opiniones al respecto, cómo influencia esto en la relación con sus compañeros y con la línea de mando, ya que por ejemplo si las condiciones para la ejecución del trabajo no son las mejores y aun así existen presiones para concluir la tarea se genera un ambiente de malestar e inconformidad en los trabajadores hacia la jefatura lo que se consideraría un clima organizacional negativo que puede traer como consecuencia renuncias, ausentismo laboral, decrecimiento de la productividad, etc. Si por el contrario se cuenta con los recursos necesarios, plazos lógicos, motivación y compromiso de ambas partes se generará un ambiente de armonía y buen clima laboral que mejorará los resultados obtenidos por el área.

### **Elementos del clima organizacional**

De acuerdo con Parra et al. (2021) el clima organizacional es un grupo de peculiaridades que muestran cómo es en realidad una compañía y la diferencian de otras entidades, tales características son comparativamente sólidas en el periodo y afectan la conducta interna de la misma. Asimismo, se evidencia los elementos que constituyen el clima en la organización:

- El ambiente contribuye a la expresión libre de opiniones: hace referencia a los colaboradores y directivos que dan a conocer sus ideas para ayudar a solucionar las situaciones empresariales y considerar los riesgos.
- Programas para aumentar la eficiencia: ayuda con la adaptación en cuanto al puesto laboral, analizar las peculiaridades del área de trabajo, de tal manera como en su ambiente, investigar en un propósito previsto en cada una de las áreas de trabajo y manifestar la capacitación en lo colectivo y personal.
- Trabajo bajo presión: se crean procedimientos de una mejor exigencia, originando la contribución de los mismos en distintas funciones informales y formales de las organizaciones para las que se trabaja, siendo así que se origina un alto grado de requerimiento en la evolución de las acciones para alcanzar los objetivos plasmados.



- Recompensas por las metas logradas: es el nivel en que las compañías utilizan recompensas en vez de castigos. Siendo así que se puede generar un ámbito oportuno en la empresa, mientras tanto no sean castigados.

### **Tipos de clima organizacional**

De acuerdo a (Brunet, 2011) el clima organizacional presenta distintos tipos o variantes que como bien hemos dicho anteriormente, permite diferenciar una organización de otra.

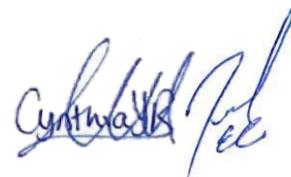
Destacan principalmente 4 tipos o sistemas de climas organizacionales, las que se detallaran a continuación:

- Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador

Hace referencia a que los directivos no confían en los subordinados, siendo así que los colaboradores laboran en un ambiente de amenaza, castigos, eventualmente se premia, el agrado de las obligaciones se mantiene en un paralelismo psicológico y al no tener una comunicación con los colaboradores, únicamente se muestran instrucciones y directrices determinadas.

- Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

En cuanto al clima de tipo autoritario, se da cuando el dirigente posee confianza complaciente en sus subordinados, específicamente relacionado como un dueño con su plebeyo, siendo así que la toma de decisiones es llevada a cabo en los puestos altos, sin embargo, otros tipos de decisiones se llevan a cabo en otros puestos menores, la sistemática para motivar a los colaboradores es por medio de premios, los dirigentes tienen a jugar frecuentemente con las exigencias sociales que poseen los colaboradores.



- Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

Este tipo recibe la denominación de clima caracterizado, porque los jefes muestran un clima de compañerismo e interactivo en sus colaboradores, en cuanto la comunicación es desnivelada, las disposiciones y políticas se dictan en sitios principales, disponiendo que en los puestos dependientes tomen decisiones, la técnica de la motivación a los colaboradores son compensar su requerimiento de afecto y autoridad.

- Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo

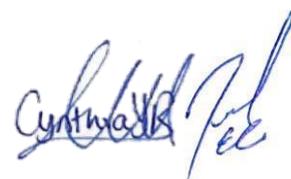
Por último, en este tipo de clima, se enfatiza que los dirigentes tengan completa confianza en los colaboradores, se dividan las decisiones en cada rango de la compañía, se brinde comunicación lateral, y la motivación es representada en la colaboración y la determinación de las finalidades del rendimiento. Hay un vínculo de confianza y amistad entre el personal y jefes contribuyendo al logro de las metas y al cumplimiento del propósito de la compañía conforme a la planificación estratégica.

## **B. Desempeño laboral**

Respecto al desempeño laboral Chiavenato (2011) menciona que esta variable comprende el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos trazados por la organización y que constituyen la estrategia individual para el logro de estos mismos.

Según Shrikrishna (2020), el desempeño de los colaboradores es el comportamiento que conforma las acciones más relevantes que permiten cumplir con los objetivos de la empresa, estas se pueden evaluar en términos de competencia de cada individuo y en cantidad de producción. Además, el desempeño se encuentra vinculado con el resultado final de las actividades de cada trabajador.

Por otro lado, Sousa y Duarte (2022), infieren que el desempeño en el trabajo es el resultado óptimo de las labores realizadas por el personal asignado



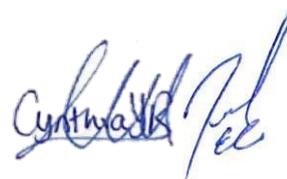
en función a la eficiencia, calidad y eficacia. Se predice que el desempeño de los empleados es uno de los factores que permite a las empresas ser sustentables y económicamente rentables.

Asimismo, mediante el desempeño laboral el colaborador manifestará a la organización aquellas competencias, actitudes y aptitudes con que cuenta y que pondrá en práctica a fin de alcanzar las exigencias de la empresa. Es decir que el desempeño laboral del colaborador está relacionado en el valor que aporta a la empresa en relación a los objetivos y metas tanto individuales del puesto como generales de la organización.

Entonces, se considera que un colaborador tiene un buen desempeño laboral en la medida que cumple con los objetivos de su puesto en el tiempo establecido y haciendo uso de los recursos establecidos dadas las condiciones de trabajo existentes. Por otro lado, se considera un desempeño negativo en la medida que el colaborador emplee más tiempo y recursos para la obtención de sus metas con el mismo contexto anterior.

Podemos mencionar como un ejemplo práctico y simple de desempeño laboral en la compañía de estudio, a los resultados que obtienen los operarios de producción en la ejecución de la actividad de “riego de liga” siendo que se cuenta con el material disponible suficiente (emulsión asfáltica), maquinaria y herramientas adecuada y en buen estado (cocina asfáltica, rastrillos, etc.), cuadrilla de obreros completa. Con estos recursos de acuerdo a lo establecido por la jefatura de producción se tiene que aplicar, por ejemplo, 1000m de riego de emulsión asfáltica por día, por lo que si en condiciones normales (sin restricciones) se cumple con esta meta en la jornada del día se puede decir que es un desempeño laboral positivo, mientras que si no se cumple se trataría de desempeño laboral negativo cuyas causas podrían ser diversas desde poca motivación, escaso conocimiento o experiencia, falta de responsabilidad y compromiso, etc.

Precisamente a continuación abordaremos los factores que inciden en el desempeño del trabajador.



## **Factores que afectan el desempeño laboral**

Ahora bien, existen factores que perjudican o condicionan el desempeño laboral de un colaborador y pueden provenir de fuentes externas como de internas y que son relevantes de analizar en esta investigación ya que podremos ver que el desempeño laboral es un grupo de actitudes y comportamientos frente al trabajo influenciado por diversas razones que concluirán en el resultado que el colaborador obtenga.

A continuación, presentaremos 5 factores de desempeño laboral planteado por Rodríguez y Lechuga (2019), los cuales son los siguientes:

- **Conocimiento del trabajo:** Está referido al conocimiento de las técnicas, métodos y procedimientos que tiene un trabajador respecto de su trabajo y la forma cómo aplica estos en la ejecución del mismo. Es decir, si un colaborador no conoce al detalle la labor que va a realizar o no tiene la experiencia en ello, se tendría mayores probabilidades de obtener un desempeño negativo en su actividad, lo que impactará en su motivación o actitud frente a la misma.
- **Producción:** Este factor resulta de la combinación de la cantidad de trabajo y la calidad del mismo. Cantidad en el sentido de la capacidad que tiene el colaborador de originar un bien o servicio en un determinado tiempo con el uso de los recursos dados, mientras que la calidad se refiere al esmero del colaborador en ofrecer un servicio o bien que efectúe con las expectativas plasmadas por la compañía.
- **Responsabilidad Laboral:** Es la actitud positiva con la que se recibe un cargo dentro de la organización y la forma en la que el colaborador asume los resultados de su trabajo e implica el saber que responder ante la organización por las actividades ejecutadas. Podemos decir que la responsabilidad laboral surge como resultado del compromiso que adquiere el trabajador al ingresar a una organización. En tal sentido un colaborador responsable buscará obtener los mejores resultados de su labor y de esta forma contribuir positivamente a la organización. Por consiguiente, la organización deberá buscar propiciar un ambiente de



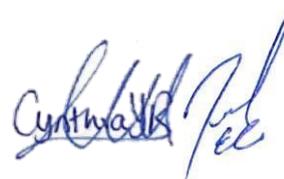
responsabilidad entre los colaboradores a partir del establecimiento de objetivos coherentes, mejoramiento del clima laboral e incentivos profesionales como línea de carrera. Asimismo, un colaborador necesita conocer los alcances de su trabajo y el impacto de sus actividades a las de los demás, de este modo se podrá lograr una mayor implicación y por ende una mayor responsabilidad laboral.

- **Capacidad de Liderazgo:** Este factor está referido a la capacidad que se tiene de influenciar en la conducta de los demás orientado a la consecución de objetivos en común. La importancia del liderazgo radica en que por medio de acciones y actitudes correctas se puede impulsar el mejoramiento del resultado del trabajo no solo de un colaborador si no de un grupo, es decir que el desempeño laboral conjunto puede mejorar a partir de un buen líder, ya sea un capataz en una obra, un administrador de recursos humanos o un Ing. Residente de un proyecto.
- **Identidad Laboral:** Podemos definirla como la medida en que los colaboradores se sienten representados y alineados con los objetivos, visión y misión de la compañía, así como con las obligaciones que recibe de ella. Es importante forjar en el colaborador lazos de identidad ya que de esta forma se garantiza la obtención de mejores resultados y por ende un mejor desempeño laboral, todo ello se puede alcanzar por medio de una cultura organizacional donde se establezcan parámetros de estabilidad laboral, línea de carrera, fomento de un ambiente de respeto y valoración del trabajo, política de compensaciones y salarios justos, etc.

### **Nivel de desempeño laboral**

De acuerdo a lo que manifiesta Rodríguez y Lechuga (2019) los niveles se asemejan con las cualidades de los subordinados ante las acciones, tareas diarias y responsabilidades. Por lo cual, son considerados cuatro niveles de desempeño laboral en la cual está conformados de la siguiente manera:

- **Nivel de desempeño destacado:** Es aquel trabajador que evidencia conocimiento y experiencia, así como actitudes y capacidades personales que concluyen en un óptimo resultado de trabajo. Asimismo, es capaz de



sentar bases y precedentes en la ejecución de una actividad específica que sirvan al mejoramiento de procesos en la organización.

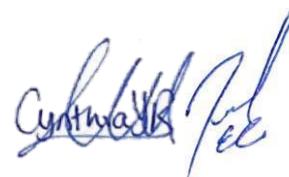
- **Nivel de desempeño competente:** En este nivel el colaborador tiene el conocimiento y la capacidad para la ejecución de sus actividades ceñido a lo establecido en los procedimientos de la empresa, es decir es una persona que conoce su función ya sea por los años de práctica o por su adecuada capacitación para realizar sus actividades cumpliendo los objetivos sin llegar a ser excelente.
- **Nivel de desempeño básico:** Este nivel define al colaborador que tiene los conocimientos básicos y primordiales para la ejecución de una actividad, es decir que podría tratarse de un colaborador que es nuevo en un rubro específico pero que cuenta con lo necesario para poder desarrollarse a partir de la experiencia y la práctica.
- **Nivel de desempeño insatisfactorio:** Es aquel colaborador que no tiene los conocimientos, experiencia ni aptitudes necesarias para la ejecución de la actividad. Es decir, no es capaz de agregar valor a la organización debido a su comportamiento improvisado, falta de organización y planificación del trabajo.

### 2.3. Conceptual

#### Variable X

El clima organizacional se conceptualiza como un grupo de situaciones laborales tanto físicas y emocionales en el que interactúan los colaboradores dentro la organización y que influyen en su actitud frente a la labor que desempeñan.

Asimismo, para Olaz y Ortiz (2022) el clima laboral se entiende como un conjunto de situaciones experimentadas por todos los trabajadores de una empresa. En otra palabra, cuanto más armonioso sea el entorno laboral mayor productividad, por ese motivo es importante comprender y analizar la percepción de cada trabajador. En tal sentido se plantea las siguientes dimensiones:



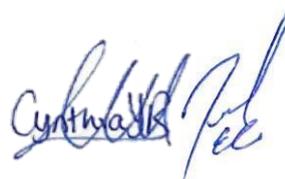
- **Motivación:** De conformidad con lo planteado por Zabala (2020), esta dimensión hace referencia a la habilidad, que se ve potenciada por el entorno, incluyendo el ámbito laboral, para poder conseguir objetivos y metas planteados a nivel individual y colectivo.
- **Comunicación:** Manifiesta Lazo et al. (2020) que es un procedimiento de conversación, que involucra interacción de representaciones de individuos en la cual utilizan el conocimiento y el lenguaje común. El principio de la comunicación está situado en las oportunas acciones que los seres humanos realizan.
- **Interacción e influencia:** De acuerdo con Antequera et al. (2021) este indicador refleja las condiciones en las que se realizan las labores y los diversos puntos de intercambio entre los participantes que permiten el cumplimiento de las metas.

### **Variable Y**

El desempeño laboral podemos entenderlo como el resultado de trabajo que genera un colaborador dentro de su ámbito laboral y la relación que tiene este con las metas trazadas por la compañía.

Manifiesta Bautista et al. (2020) que el desempeño de los colaboradores se basa en la acciones y conductas realizadas por los subordinados en la cual esta se puede medir por medio del nivel de aportación y sus capacidades que ofrece a la organización. Tal definición se considera como un sistema integrado dirigido al progreso crecimiento de la eficacia y logro de las empresas, se consideran las acciones que crean valor para las compañías por medio de las siguientes dimensiones:

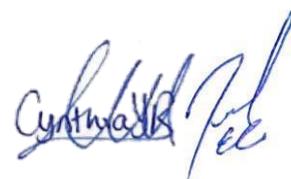
- **Desempeño de tareas:** muestra un vínculo entre las habilidades que evidencian los empleados para tomar decisiones oportunas con la finalidad de ejecutar las funciones asignadas. Además, tiene cierta semejanza con la competencia como la pro actividad, organización y planificación, productividad y conocimientos competentes, considerando que los subordinados tienen que ser actualizados y capacitados en temas actuales que contribuyan en ellos mismo.



- **Desempeño contextual:** es el logro de las actividades concernientes al entorno organizacional, tomando en cuenta el compañerismo, el apoyo y compromiso en toda la empresa y la evolución constante de las instrucciones, con el propósito de lograr las metas con eficiencia y eficacia. Se encuentra subdividido en eficiencia, cooperación y liderazgo.
- **Comportamiento contraproducente:** Se conceptualiza como los sucesos intencionales que se dan de forma deliberada por parte de los colaboradores la cual afecta a la empresa, así como a los demás colaboradores estableciéndose como una alerta para la compañía. Se subdividió en la responsabilidad, rendimiento laboral y el uso del tiempo.

## 2. 4 Definición de términos básicos

- **Conocimiento:** es estimado como un suceso intencional y sensato para aprender las condiciones de centro e inicialmente es referido al individuo (Hurtado, 2020).
- **Calidad:** abarca un gran significado, que tiene que ver con el enfoque de querer diferenciarse del resto. Así también, se considera como una agrupación de peculiaridades que satisfacen los requerimientos de la clientela (Zavala & Vélez, 2020)
- **Eficiencia:** hace referencia a la relación con los recursos empleados para el logro de las metas con los efectos evidenciados teniendo en consideración que los procedimientos sean positivos. Contribuyendo en ello la eficacia depende de qué ámbito se analiza en cuanto a lo económico se asemeja a los medios empleados y lograr las metas planificadas, por otro lado, está la producción esta hace referencia a incrementar la producción usando la misma materia (Bernal, Erazo, & Narváez, 2019).
- **Responsabilidad:** tiene que ver con la emoción que cuenta cada colaborador en relación con su autonomía en tomar ciertas decisiones para el crecimiento de su labor. Tomando en cuenta si el individuo es monitoreado en todo momento, en este caso si tiene la obligación de realizar consultas a su jefe inmediato (Davies, 2022).



### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### A. Hipótesis general

**H1:** El clima organizacional influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022

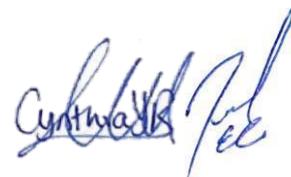
**H0:** El clima organizacional no influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022

##### B. Hipótesis específicas

**H1:** La motivación contribuye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022.

**H2:** La comunicación influye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022.

**H3:** La interacción e influencia ayuda a lograr un mejor desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, 2022.



### 3.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	MÉTODO Y TÉCNICA
<p><b>Variable</b></p> <p><b>X: Clima organizacional</b></p> <p>Es el entorno generado por las emociones de los miembros de una organización, la cual está vinculada con la motivación percibida en los colaboradores y los elementos de una compañía. (Brunet, 2011)</p>	<b>X1: Motivación</b>			
	Fuerza psicológica que impulsa a los colaboradores a iniciar, mantener y mejorar sus actividades dentro de la organización (Zabala, 2020).	Reconocimiento de logros.	1	
		Aprendizaje y desarrollo.	2	
		Promoción del desarrollo.	3	
	<b>X2: Comunicación</b>			
	Es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos y valores. Los principios de la comunicación se encuentran situados en las oportunas acciones que los seres humanos realizan, en la cual no son aisladas sino todo lo contrario se muestran vínculos entre individuos de su ambiente (Lazo, García, & Rojas, 2020)	Información necesaria y clara	4	Observación, entrevista y encuesta.
		Relación en los grupos de trabajo	5	Cuestionario Tipo Likert
		Conocimiento de los avances	6	1. Totalmente en desacuerdo
				2. En desacuerdo
				3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
			4. De acuerdo	
			5. Totalmente de acuerdo	
<b>X3: Interacción e influencia</b>				
Condiciones en las que se realizan las labores y los diversos puntos de intercambio entre los participantes que permiten el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Antequera, Ramírez, Santamaria, & Cano, 2021).	Oportunidad para la toma de decisiones	7		
	Mejoramiento del trabajo	8		
	Organización	9		
	Remuneración y desempeño	10		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	MÉTODO Y TÉCNICA	
<p><b>Variable</b> <b>Y: Desempeño Laboral</b></p> <p>Comprende el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos trazados por la organización y que constituyen la estrategia individual para el logro de estos mismos. Chiavenato (2011)</p>	<p><b>Y1: Desempeño de tareas</b> Tiene congruencia con las habilidades que muestra los subordinados para tomar decisiones beneficiosas en el propósito de ejecutar las funciones asignadas a su es también tiene semejanza con la competencia (Dávila, Calvanapón, &amp; Cárdenas, 2019).</p>	<p>Habilidades</p> <p>Competencias</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>		
	<p><b>Y2: Desempeño contextual</b></p> <p>También es considerado como el desempeño cívico, esta estima la solidaridad y apoyo que formulan los colaboradores para alcanzar los objetivos organizacionales, las funciones del puesto laboral, contribuirá al establecimiento de un ambiente laboral satisfactorio (Bernal 2021).</p>				<p>Observación, entrevista y encuesta.</p> <p>Cuestionario Tipo Likert</p>
	<p><b>Y3. Comportamiento contraproducente</b> Hace referencia a los actos voluntarios que se muestran de manera espontánea que infieren perjudicar a las empresas y que favorecen a los subordinados, considerándose que este tipo de comportamiento es manifestado por los colaboradores cuando desempeñan su rol en su trabajo (Bautista, Cienfuegos, &amp; Aguilar, 2020).</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Eficiencia</p> <p>Cooperación</p> <p>Rendimiento laboral</p> <p>Responsabilidad laboral</p> <p>Uso del tiempo</p>	<p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Diseño metodológico**

#### **4.1.1. Tipo de investigación:**

La investigación presentada fue básica, porque se enfoca en la observación y análisis de una problemática laboral, intervención Ñaupas et al. (2018). Refieren que radica en la ampliación de definiciones con el propósito de contribuir en la situación problemática definida.

Fue de tipo cuantitativo, ya que según refieren Hernández y Mendoza (2018) una investigación de este tipo se dio cuando la información recogida fue tratada estadísticamente en una secuencia de pasos, además fue transversal y correlacional ya que de acuerdo a los mismos autores se trató de determinar la asociación de las dos variables en términos estadísticos en un solo momento del tiempo.

#### **4.1.2. Diseño de la investigación:**

El diseño corresponde al tipo no experimental, puesto que al ser una investigación tipo básica no se manipuló las variables de estudio ya que la intención fue analizar la interacción en su contexto habitual. Según Rodríguez (2020) el diseño no experimental fue el que se delega en estudiar fenómenos en la cual no se realiza ninguna manipulación en forma deliberada a las variables.

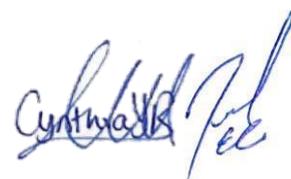
### **4.2. Método de investigación.**

El método aplicado corresponde al descriptivo, debido a que se buscó observar y describir el comportamiento de las diferentes variables, además de conocer los hechos reales del estudio en cuestión.

### **4.3. Población y muestra.**

#### **4.3.1. Población**

Representa a un grupo infinito o finito que está dominado de particularidades habituales dentro de sí, asimismo esta es delimitada por los especialistas conforme a lo que defina la exploración (Arias & Covinos, 2021).



Es así que la población estuvo conformada por personal administrativo y obrero pertenecientes al proyecto.

#### **4.3.2. Muestra**

Se estima como una parte específica de la población, siendo así que la información recogida será alcanzada por la muestra (Arias & Covinos, 2021). De tal manera, contó con una proporción de 50 colaboradores, en la cual para su elección se empleó los criterios de inclusión y exclusión.

##### Criterios de inclusión

- Colaboradores administrativos y no administrativos de la empresa China Railway Tunnel Group CO, Ltda Sucursal del Perú de la sede Huancavelica a cargo del proyecto Hou corredor vial N°8.
- Colaboradores que muestran disponibilidad en el estudio.

##### Criterios de exclusión

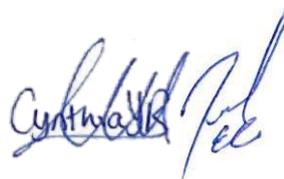
- Colaboradores administrativos y no administrativos de la empresa China Railway Tunnel Group CO, Ltda Sucursal del Perú. Que no forman parte de la sede Huancavelica a cargo del proyecto Hou corredor vial N°8.
- Colaboradores que no estén interesados en participar del estudio.

Así, la muestra fue censal, pues estuvo conformada por la totalidad de la población o universo y no fue de necesidad realizar ningún proceso de muestreo (Tamayo y Tamayo, 2003).

La unidad de análisis fue un colaborador de la empresa China Railway Tunnel Group CO, Ltda Sucursal del Perú – 2022.

#### **4.4. Lugar de estudio.**

La investigación se desarrolló en las locaciones de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA ubicada en el distrito de Salcahuasi, en la provincia de Tayacaja, perteneciente al departamento de Huancavelica.



#### 4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

##### 4.5.1. Técnicas de investigación documentaria:

<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Revisión de:	Fichas
Libros	Fotocopias
Artículos científicos	USB
Tesis	

##### 4.5.2. Técnicas de investigación en campo:

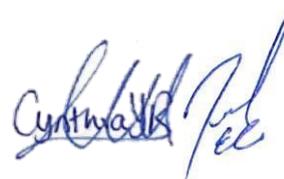
<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Encuestas	Cuestionarios
	Hojas de escala

#### A. Validez

Matriz de análisis de juicio de expertos

CRITERIOS	JUECES			
	J1	J2	J3	TOTAL
Claridad	85%	95%	85%	88.3%
Objetividad	85%	100%	85%	90%
Actualidad	85%	93%	90%	89.3%
Organización	80%	95%	91%	88.7%
Suficiencia	80%	99%	80%	86.3%
Intencionalidad	80%	100%	80%	86.7%
Consistencia	85%	98%	85%	89.3%
Coherencia	80%	99%	91%	90%
Metodología	85%	97%	90%	90.7%
<b>TOTAL, DE OPINIÓN</b>	<b>82.8%</b>	<b>97.3%</b>	<b>86.3%</b>	<b>89%</b>

Conclusión: El coeficiente de validez del instrumento es de 89%, por lo cual se considera bueno.



## B. Confiabilidad

La confiabilidad se estimó mediante el Alfa de Cronbach. Este coeficiente es ampliamente utilizado para cuantificar la cantidad de error de medición aleatorio que existe en una puntuación total o promedio generado por una escala de medición de elementos múltiples (Hayes & Coutts, 2020). En este sentido, la consistencia de esta medida implica conocer cuán estrechamente relacionados están un conjunto de elementos como grupo, considerándose una medida de la fiabilidad de la escala (Surucu & Maslaki, 2020). De acuerdo con la investigación de George y Mallery (2003, citado por Ponce et al., 2021). El resultado del coeficiente del alfa se puede interpretar de acuerdo a los rangos de los siguientes valores:

- $\alpha \geq 0,90$ : Excelente
- $\alpha \geq 0,80$ : Bueno
- $\alpha \geq 0,70$ : Aceptable
- $\alpha \geq 0,60$ : Cuestionable
- $\alpha \geq 0,50$ : Pobre
- $\alpha < 0,50$ : Inaceptable

### Confiabilidad del clima organizacional

Para analizar la confiabilidad del instrumento referente a la variable clima organizacional, se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado del coeficiente fue de 0,932. De este modo, se considera que el instrumento es altamente confiable debido a que este valor es mayor que 0,90.

#### *Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,932	12

### Confiabilidad del desempeño laboral

Con respecto al instrumento de la variable desempeño laboral, aplicación del estadístico Alfa de Cronbach obtuvo como coeficiente un valor de 0,942. Este resultado, al ser mayor que 0,90, implica que el instrumento es altamente confiable.



#### Estadística de fiabilidad

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,942	12

#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos**

De acuerdo al análisis y procedimiento de los datos derivados de la aplicación del cuestionario se realizó: Codificación de los efectos, uso del programa Excel, para ajustar las tablas y figuras derivadas al formato proporcionado, se realizaron la tabulación de resultados y se aplicó el sistema SPSS para los análisis representativos e inferenciales.

#### **4.7. Aspectos Éticos en Investigación**

La indagación ha seguido y respetado los lineamientos brindados por la Universidad Nacional del Callao. En tal sentido, se emplearon instrucciones convenientes, secundarios y de terceros, para la seguridad de la información recolectada; por último, se solicitó la autorización del encargado de la empresa China Railway Tunnel Group CO., LTDA sucursal del Perú, para la aplicación del instrumento de investigación.



## V. RESULTADO

### 5.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

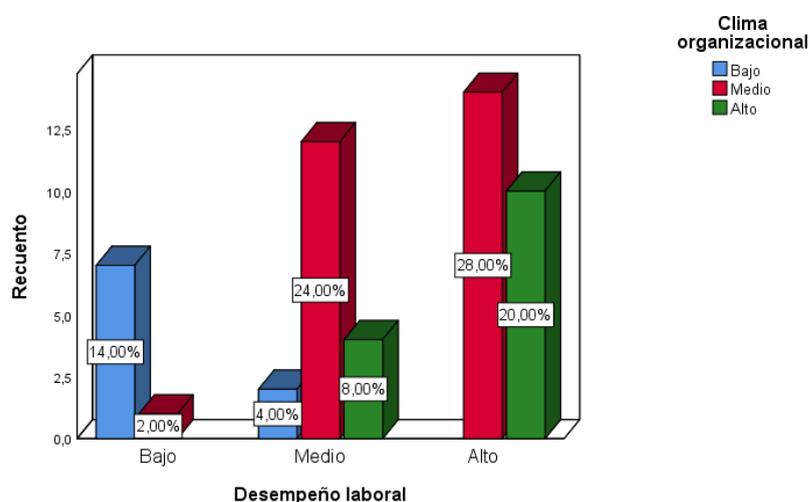
*Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*

Clima organizacional	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
Bajo	7	14,0	2	4,0	0	0,0	9	18,0
Medio	1	2,0	12	24,0	14	28,0	27	54,0
Alto	0	0,0	4	8,0	10	20,0	14	28,0
Total	8	16,0	18	36,0	24	48,0	50	100,0

*Nota.* Datos extraídos de la encuesta realizada.

**Figura 1**

*Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*



*Nota.* Datos extraídos de la encuesta realizada.

Examinando la relación entre ambos, se destaca que no hay colaboradores con un clima organizacional alto y un desempeño laboral bajo. Adicionalmente, se observa que el mayor porcentaje de colaboradores (28%)

*Cynthia P. P.*

percibe un clima en su organización de nivel medio y manifiesta un desempeño laboral de nivel alto. Sin embargo, es importante destacar que el 14% de los colaboradores experimenta un clima organizacional bajo, lo que influye negativamente en su desempeño laboral ya que ese mismo porcentaje manifiesta un desempeño también bajo. Por otro lado, el 24% de los colaboradores evidencia un nivel medio tanto de clima organizacional como de desempeño laboral.

**Tabla 2**

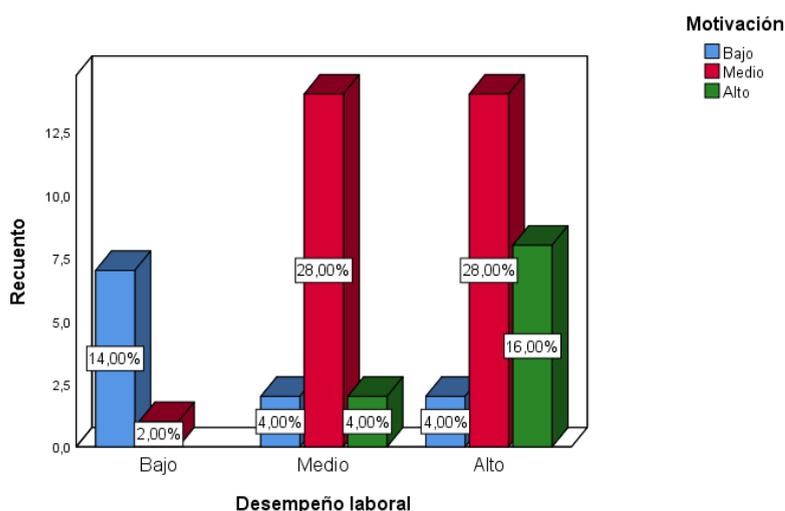
*Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*

Motivación	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	7	14,0	2	4,0	2	4,0	11	22,0
Medio	1	2,0	14	28,0	14	28,0	29	58,0
Alto	0	0,0	2	4,0	8	16,0	10	20,0
Total	8	16,0	18	36,0	24	48,0	50	100,0

Nota. Datos extraídos de la encuesta realizada.

**Figura 2**

*Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*



Nota. Datos extraídos de la encuesta realizada.

*Cynthia P. P.*

Examinando la relación entre ambos, se destaca que no hay colaboradores con una motivación alta y un desempeño laboral bajo. Además, se observa que el mayor porcentaje de colaboradores (28%) tiene tanto una motivación media como un desempeño laboral alto. Sin embargo, es importante destacar que el 14% de los colaboradores experimenta una motivación baja, lo que influye negativamente en su desempeño laboral. Por otro lado, el 28% de los colaboradores se encuentran con una motivación y desempeño laboral medio, lo que sugiere que una motivación equilibrada puede ser favorable para el desempeño de los colaboradores de esta organización.

**Tabla 3**

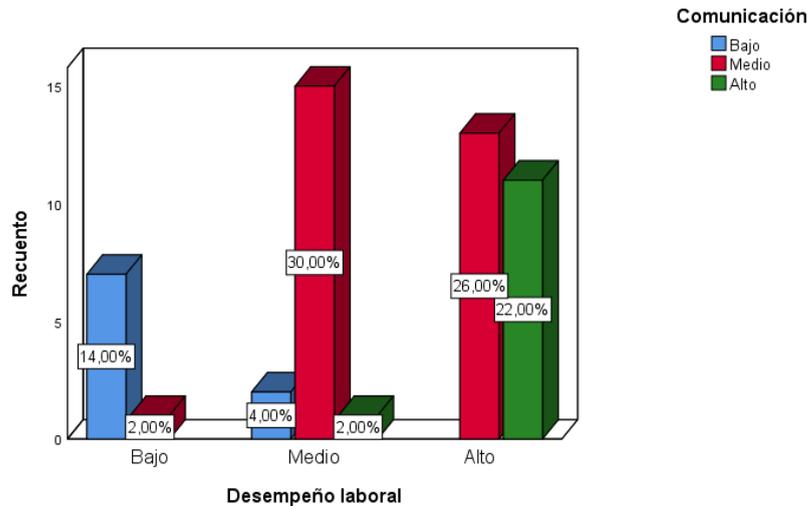
*La comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*

Comunicación	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	7	14,0	2	4,0	0	0,0	9	18,0
Medio	1	2,0	15	30,0	13	26,0	29	58,0
Alto	0	0,0	1	2,0	11	22,0	12	24,0
Total	8	16,0	18	36,0	24	48,0	50	100,0

*Nota.* Datos extraídos de la encuesta realizada.

**Figura 3**

*La comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*



*Nota.* Datos extraídos de la encuesta realizada.

Examinando la relación entre ambos, se destaca que no hay colaboradores con una comunicación alta y un desempeño laboral bajo. Además, se observa que el mayor porcentaje de colaboradores (30%) tiene tanto una comunicación como un desempeño laboral medio. Sin embargo, es importante destacar que el 14% de los colaboradores experimenta una comunicación baja, influyendo negativamente en su desempeño laboral que resulta ser bajo. Por otro lado, el 26% de los colaboradores se encuentran con una comunicación media y desempeño laboral alto, lo que sugiere que una comunicación media o alta ya es un plus para el favorable desempeño de los colaboradores de esta organización.

**Tabla 4**

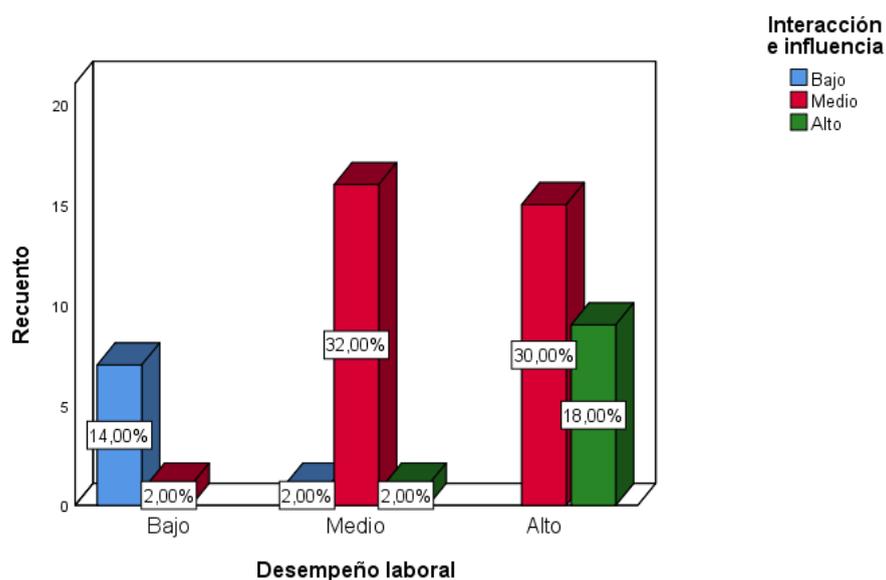
*La interacción e influencia y el desempeño en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*

Interacción e influencia	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	7	14,0	1	2,0	0	0,0	8	16,0
Medio	1	2,0	16	32,0	15	30,0	32	64,0
Alto	0	0,0	1	2,0	9	18,0	10	20,0
Total	8	16,0	18	36,0	24	48,0	50	100,0

Nota. Datos extraídos de la encuesta realizada.

**Figura 4**

*La interacción e influencia y el desempeño en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*



Nota. Datos extraídos de la encuesta realizada.

Examinando la relación entre ambos, se destaca que no hay colaboradores con una interacción e influencia alta y un desempeño laboral bajo. Además, se observa que el mayor porcentaje de colaboradores (32%) tiene tanto

*Cynthia P. P.*

una interacción e influencia como un desempeño laboral medio. Sin embargo, es importante destacar que el 14% de los colaboradores experimenta una interacción e influencia baja, lo que puede influir negativamente en su desempeño laboral. Por otro lado, el 30% de los colaboradores se encuentran con una interacción e influencia media y desempeño laboral alto, lo que sugiere que este factor es un punto fuerte que incide en el mejoramiento del desempeño laboral.

## 5.2. Resultados inferenciales

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: El clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.

H<sub>1</sub>: El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.

### Tabla 5

*Influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*

Modelo	B	Desv. Error	t	Sig.
(Constante)	9,001	3,649	2,466	0,017
Clima organizacional	0,858	0,091	9,398	0,00

*Nota.* Variable X: Desempeño laboral

Según el análisis realizado, se observa una influencia importante entre el clima en la organización sobre el desempeño de los colaboradores de la filial peruana de China Railway Tunnel Group CO. LTDA durante el año 2022. La variable del clima organizacional está codificada por un coeficiente de regresión de 0.858, lo que significa que un incremento de una unidad en el ambiente de trabajo se relaciona con un aumento de 0.858 unidades en el rendimiento laboral. Además, este coeficiente muestra un nivel de significancia de 0.00, lo cual

confirma la relevancia estadística de esta influencia, respaldando así la hipótesis de investigación. Estos resultados sugieren que un ambiente de trabajo adecuado puede tener un impacto favorable en el desempeño de trabajadores en la sucursal peruana de dicha empresa.

**Hipótesis específica 1:**

H<sub>0</sub>: La motivación no contribuye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.

H<sub>1</sub>: La motivación contribuye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.

**Tabla 6**

*Influencia de la motivación del clima organizacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*

Modelo	B	Desv. Error	t	Sig.
(Constante)	19,814	4,093	4,841	0,000
Motivación	1,794	0,314	5,718	0,00

*Nota.* Variable X: Desempeño laboral

Tras el análisis efectuado, se desprende que la motivación en el ambiente de trabajo ejerce una influencia significativa en el rendimiento laboral de los empleados en la filial peruana de China Railway Tunnel Group CO. LTDA durante el año 2022. La variable de motivación cuenta con un coeficiente de regresión de 1.794, lo que señala que un aumento de una unidad en la motivación del clima organizacional se asocia con un incremento de 1.794 unidades en el desempeño laboral. Asimismo, este coeficiente muestra una relevancia estadística con un nivel de significancia de 0.00. Estos hallazgos indican que una mayor motivación dentro del entorno organizacional podría

impactar positivamente en el rendimiento de los empleados en la sucursal peruana de la mencionada empresa.

**Hipótesis específica 2:**

H<sub>0</sub>: La comunicación no influye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.

H<sub>1</sub>: La comunicación influye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.

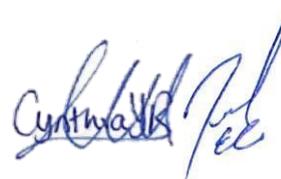
**Tabla 7**

*Influencia de la comunicación del clima organizacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*

Modelo	B	Desv. Error	t	Sig.
(Constante)	8,289	3,373	2,458	0,018
Comunicación	2,522	0,243	10,395	0,00

Nota. Variable X: Desempeño laboral

Según el análisis realizado, se observa que la comunicación en el ambiente de trabajo tiene una influencia significativa en el rendimiento laboral de los empleados en la filial peruana de China Railway Tunnel Group CO. LTDA durante el año 2022. El coeficiente de regresión de la variable comunicación es de 2.522, lo que indica que un aumento de una unidad en la comunicación del clima organizacional se relaciona con un incremento de 2.522 unidades en el desempeño laboral. Además, este coeficiente muestra una significancia de 0.00, y de acuerdo a ello se afirma que esta relación es estadísticamente relevante. Estos resultados sugieren que una comunicación efectiva dentro del ambiente organizacional puede tener un impacto positivo en el rendimiento laboral de los empleados en la sucursal peruana de la empresa mencionada.



### Hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub>: La interacción e influencia no ayuda a lograr un mejor desempeño en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.

H<sub>1</sub>: La interacción e influencia ayuda a lograr un mejor desempeño en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.

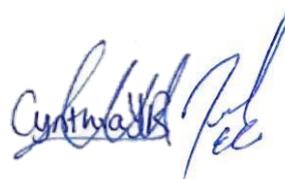
### Tabla 8

*Influencia de la interacción e influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022*

Modelo	B	Desv. Error	t	Sig.
(Constante)	13,386	3,713	3,605	0,001
Interacción e influencia	2,258	0,280	8,062	0,00

Nota. Variable X: Desempeño laboral

En la tabla, el análisis efectuado revela que la interacción y la influencia en el ambiente de trabajo impactan significativamente en el desempeño laboral de los empleados en la sucursal peruana de China Railway Tunnel Group CO. LTDA durante el año 2022. El coeficiente de regresión asociado a la variable de interacción e influencia es de 2.258, lo cual señala que un incremento de una unidad en la interacción y la influencia en el clima organizacional se relaciona con un aumento de 2.258 unidades en el rendimiento laboral. Además, este coeficiente exhibe un nivel de significancia de 0.00, lo que confirma la relevancia estadística de esta relación. Estos descubrimientos sugieren que una interacción e influencia positivas dentro del ambiente organizacional pueden tener un impacto favorable en el rendimiento de los empleados en la sucursal peruana de la empresa mencionada.



## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

En esta investigación se examinó cómo el clima laboral, la motivación, la comunicación y la interacción afectan el rendimiento de los empleados de la sucursal peruana de China Railway Tunnel Group CO. LTD durante el año 2022. De manera que, los hallazgos obtenidos revelaron datos estadísticamente significativos que respaldan la influencia del clima en la organización en el desempeño de los colaboradores.

Respecto al objetivo general, se encontró que el clima en la organización presenta una influencia importante en el desempeño de los empleados. Puesto que, el coeficiente de regresión de la variable del clima organizacional fue de 0,858, que describe que un incremento de una unidad en el ambiente laboral se relaciona con un aumento de 0,858 unidades en el desempeño laboral. Además, este resultado fue estadísticamente significativo, con un nivel de confianza de 0,050. Por consiguiente, estas demostraciones sugieren que un ambiente de trabajo favorable puede impactar positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores.

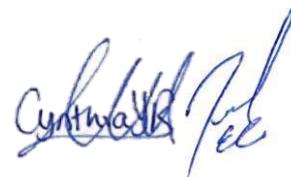
Es decir, el hallazgo de que un entorno laboral favorable tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral resalta la importancia de establecer condiciones adecuadas para los empleados. Por lo que, esto implica crear un ambiente de trabajo seguro, saludable y agradable, donde los empleados se sientan apreciados y respetados. Para lograr esto, la compañía puede implementar políticas y prácticas que promuevan la colaboración, el trabajo en equipo, y el equilibrio en función al trabajo y la vida personal. Asimismo, es esencial brindar oportunidades de desarrollo y progreso profesional, así como reconocer y premiar el desempeño sobresaliente.

En el primer objetivo específico, se encontró que la motivación en el ambiente de trabajo ejerce una influencia significativa en el rendimiento laboral. El coeficiente de regresión de la variable de motivación fue de 1.794, lo cual señala que un aumento de una unidad en la motivación del clima a nivel



organizacional se asocia con un incremento de 1.794 unidades en el desempeño laboral. Este resultado también fue estadísticamente significativo, con un nivel de significancia de 0.00. Estas determinaciones resaltan la importancia de incentivar la motivación en el entorno organizacional para potenciar el rendimiento de los empleados. La afirmación de Zabala (2020) respalda la idea de que el entorno, incluyendo el ambiente de trabajo, desempeña un papel fundamental en potenciar la motivación para alcanzar metas y objetivos tanto a nivel individual como colectivo. Por tanto, estos resultados subrayan la importancia de crear un entorno que estimule y mantenga niveles elevados de motivación entre los trabajadores. Para lograr esto, la empresa debe establecer metas desafiantes y bien definidas, reconocer y premiar el buen desempeño, ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo, y fomentar un ambiente de trabajo positivo y solidario. Además, resulta esencial que los trabajadores participen activamente en la toma de decisiones y posean autonomía en el desempeño de sus tareas.

En el segundo objetivo específico, se pudo observar que la comunicación en el entorno laboral ejerce una influencia significativa en el desempeño en el trabajo. El análisis de regresión reveló que la variable de comunicación obtuvo un coeficiente de 2.522, lo que indica que un incremento de una unidad en la comunicación dentro del clima organizacional se asocia con un aumento de 2.522 unidades en el desempeño laboral. Estos resultados fueron estadísticamente significativos, con un nivel de significancia de 0.00. Estos hallazgos resaltan la importancia de una comunicación efectiva a nivel organizacional para potenciar el rendimiento de los empleados. La fundamentación de este resultado encontrado se basa en las afirmaciones hechas por Lazo et al. (2020), quienes destacan que se trata de un proceso de diálogo en el que intervienen representaciones de individuos, utilizando conocimientos y un lenguaje compartido. Adicionalmente, se observa una similitud en los hallazgos obtenidos por Paredes y Quiroz (2021), quienes identificaron una correlación de 0,268, lo que evidencia una conexión entre la comunicación y el desempeño laboral. Finalmente, Santamaria (2020) y Gonzales (2020) encontraron una asociación entre la comunicación y el

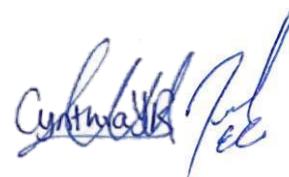


desempeño de los colaboradores. En consecuencia, la influencia de la comunicación en el desempeño de los colaboradores resalta la importancia de establecer canales de comunicación efectivos y abiertos dentro de la empresa. La comunicación clara y transparente entre los empleados y la alta dirección, así como entre los propios empleados, es relevante para asegurar la comprensión de los objetivos y expectativas, para incentivar a la colaboración y el intercambio de ideas, así como también, para resolver problemas de manera eficiente. La empresa puede implementar estrategias de comunicación interna, como reuniones regulares, boletines informativos, intranet y plataformas de colaboración en línea, para mejorar la comunicación en los diferentes niveles de la organización.

Finalmente, para el tercer objetivo específico se encontró que la interacción y la influencia en el ambiente de trabajo tienen un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores. El coeficiente de regresión de la variable de interacción e influencia fue de 2.258, lo que indica que un incremento de una unidad en la interacción y la influencia en el clima organizacional se relaciona con un aumento de 2.258 unidades en el desempeño laboral. Este resultado también fue estadísticamente significativo, obteniendo un valor de significancia de 0.00. Estos valores destacan la importancia de fomentar una interacción e influencia positiva dentro del ambiente organizacional para mejorar el rendimiento de los empleados. En consecuencia, se resalta la importancia de fomentar relaciones laborales positivas y constructivas al examinar la influencia y la interacción en el entorno de trabajo. Esto implica fomentar la colaboración, el trabajo en equipo y el apoyo mutuo entre los empleados. La organización puede estimular la interacción y la influencia positiva al promover la diversidad y la inclusión, establecer normas de comportamiento respetuosas, fomentar la participación activa en proyectos y decisiones, y organizar actividades sociales y eventos de fortalecimiento de equipos.

## **6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares**

Los hallazgos de esta investigación respaldan las evidencias previas encontradas en la literatura. Varios estudios anteriores han demostrado la

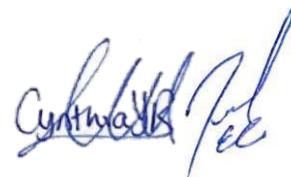


relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en diversas situaciones organizativas. Razón por la cual, Paredes y Quiroz (2021) en su investigación “Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados” identificaron que las variables de estudio presentaron una relación directa y significativa. Esto reafirma la importancia de proporcionar un clima organizacional adecuado, ya que los hallazgos sugieren que los colaboradores de la empresa se benefician de ello.

Sumado a esto, Penachi (2019) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI” destacó el papel crucial del clima organizacional en cualquier empresa, ya que contribuye tanto al desempeño como al desarrollo profesional de los empleados.

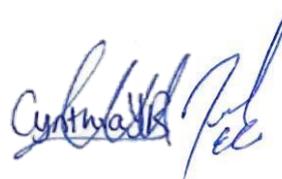
### **6.3. Responsabilidad ética**

Durante este estudio, se implementaron precauciones para salvaguardar el anonimato y confidencialidad de la información recolectada de los participantes. Además, se mantuvo la integridad de la autoría de la información presentada y se realizaron citas adecuadas de acuerdo con las pautas establecidas en la séptima edición de las normas APA. Asimismo, se siguieron los lineamientos establecidos por el centro de investigación de la Universidad Nacional del Callao para llevar a cabo este estudio.



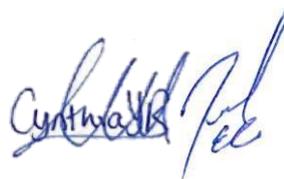
## VII. CONCLUSIONES

- A. En conclusión, la hipótesis general planteada es válida debido a que el análisis realizado demuestra, mediante un coeficiente beta de +0.858 y un p valor de 0.00, que un adecuado clima organizacional tiene una influencia significativa y positiva en el desempeño laboral de los empleados de la filial peruana de China Railway Tunnel Group CO. LTDA. Con lo cual se cumple el objetivo principal de la investigación.
- B. Se concluye que la primera hipótesis específica de la presente investigación es válida, con lo que se cumple el primer objetivo específico, ya que el análisis realizado revela que, mediante un coeficiente beta de +1.794 y un p valor de 0.00, existe una relación significativa entre la motivación en el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los empleados en la filial peruana de China Railway Tunnel Group CO. LTDA. Asimismo se deja como evidencia que la motivación contribuye en el desempeño laboral adecuado y óptimo de los colaboradores en sus actividades a desarrollar.
- C. Se concluye que la segunda hipótesis específica de la presente investigación es válida, con lo que se cumple el segundo objetivo específico, de acuerdo al análisis realizado que demuestra, mediante un coeficiente beta de +2.522 y un p valor de 0.00, que la comunicación en el ambiente de trabajo tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los empleados en la filial peruana de China Railway Tunnel Group CO. LTDA.
- D. Se concluye que la tercera hipótesis específica de la presente investigación es válida, con lo que se cumple el tercer objetivo específico, ya que el análisis realizado revela, mediante un coeficiente beta de +2.258 y un p valor de 0.00, que la interacción y la influencia en el ambiente de trabajo tienen una influencia significativa en el desempeño laboral de los empleados en la sucursal peruana de China Railway Tunnel Group CO. LTDA.



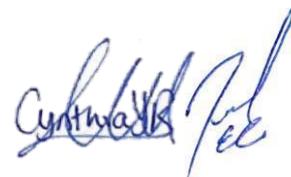
## VIII. RECOMENDACIONES

- A. En relación a la primera conclusión, la cual afirma la hipótesis general, se recomienda implementar una cultura que incentive el respeto mutuo en los tres niveles organizacionales de CRTG, así como el compromiso con la actividad que se realiza y la conciencia del impacto que se genera en el área de ejecución del proyecto, esto a través de charlas impartidas por las jefaturas que sirvan para poder entender el rol que se tiene en el proyecto y en el desarrollo de las comunidades aledañas. Ser consiente que su trabajo contribuye al desarrollo social y económico. Para esto se debe informar periódicamente al termino y entrega de cada tramo (extensión de vía en el que se divide el proyecto) el impacto que se produce contrastando la realidad antes y después de la ejecución del mismo. Lo cual nos permita fomentar un ambiente laboral positivo y comprometido, viéndose ello reflejado en el incremento de satisfacción y bienestar de los colaboradores, lo que, de acuerdo a los resultados obtenidos se traducirá en un mejor desempeño.
- B. Con respecto a la segunda conclusión, se recomienda, instaurar un cronograma de actividades mensuales a través del área administrativa y/o SSOMA con el objetivo de premiar y brindar reconocimientos al desempeño destacado de los colaboradores, asimismo realizar actividades y dinámicas de integración como medida para incrementar su motivación trayendo como consecuencia el mejoramiento en su desempeño laboral. Se sugiere que los premios y reconocimientos sean difundidos en toda la empresa y sean acorde al esfuerzo entregado por el colaborador. (Anexo N°8)
- C. En base a la tercera conclusión se recomienda, establecer una política de reuniones cortas para todos los colaboradores en el que se den a conocer los objetivos diarios y semanales a cumplir. Lo cual también servirá para que los colaboradores expresen las distintas situaciones o problemas hallados durante el desarrollo de sus labores con la finalidad de que el equipo de trabajo pueda tener conocimiento y asimismo en



equipo se pueda obtener las posibles soluciones más efectivas y transparentes.

- D. Sobre la cuarta conclusión se recomienda, brindar capacitaciones constantes a los colaboradores respecto a los procedimientos, técnicas, mejoramiento de habilidades, etc., ello con el objetivo de mejorar las capacidades de los mismos y así lograr obtener resultados óptimos, esto a su vez incrementara la motivación interna y la percepción personal de sentirse valorado en la organización. (Anexo N°9)

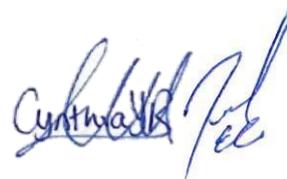


## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antequera, R., Ramírez, R., Santamaria, M., & Cano, D. (2021). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana De Difusión Científica*, 4(6), 270-285. doi:<https://doi.org/10.38186/difcie.46.17>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1 ed.). Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. Retrieved from [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Becerra, C. V., & Bermudez, J. J. (2020). El clima laboral en la biblioteca universitaria: el caso de seis bibliotecas universitarias en Colombia. *Bibliotecología*, 34(84), 59-77. doi:<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2020.84.58165>
- Bernal, E. M., Erazo, J. C., & Narváez, C. I. (2019). Estructuras organizativas favorables a la Eficiencia Empresarial. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(1), 3-31. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062644>
- Bernal, I. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 12(23), 1-32. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.986>
- Brunet. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. diagnóstico y*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- CHIAVENATO, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. MEXICO: MC GRAW HILL.



- Davies, E. E. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 147-151. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19842>
- Dávila, G., Calvanapón, A., & Cárdenas, K. (2019). Efecto de la motivación en el desempeño laboral del vendedor de una empresa distribuidora. *CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO*, 10(2), 209-213. doi:<https://doi.org/10.17268/CpD.2019.02.06>
- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Logos-Signum. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/349857717\\_Clima\\_organizacion\\_nal\\_teor%C3%ADa\\_y\\_practica](https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacion_nal_teor%C3%ADa_y_practica)
- González, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. Universidad Técnica de Ambato. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31523>
- Hayes, A., & Coutts, J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach's Alpha for Estimating Reliability. But... *Communication Methods and Measures*, 14(1). Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hurtado, F. J. (2020). El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Cientific*, 5(16), 99-119. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>
- Lazo, Y., García, M., & Rojas, A. (2020). La comunicación como factor clave en el espíritu emprendedor del contexto universitario. *Revista Estudios del*



*Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(13), 1-12. Retrieved from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322020000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322020000300002)

Loaiza, E. M., Salazar, P. M., Espinoza, L. R., & Lozano, M. J. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *RECIMUNDO*, 3(1), 3-25. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/354>

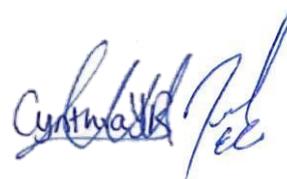
Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5 ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Retrieved from [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

Olaz, Á., & Ortiz, P. (2022). *Como lograr un buen clima laboral. Diagnóstico medición y gestión*. Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%93MO\\_LOGRAR\\_UN\\_BUEN\\_CLIMA\\_LABORAL/RyFhEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=clima+laboral&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%93MO_LOGRAR_UN_BUEN_CLIMA_LABORAL/RyFhEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=clima+laboral&printsec=frontcover)

Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3 - 12. Obtenido de <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56/56>

Palacios, D., Villamarín, W., Villafuerte, W., & Andrade, J. P. (2019). El clima laboral y su relación con el rendimiento del personal administrativo de los distritos de salud de la provincia de Manabí – Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1(1), 1-14. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/rendimiento-personal-administrativo.html>

Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83-95. Obtenido de



[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072021000200081](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081)

Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 217-227. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927660>

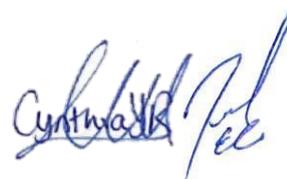
Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85 - 93. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articulo/view/17314/14571>

Ponce, H., Cervantes, D., & Robles, A. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach? *CienciaLatina. Revista Multidisciplinar*, 5(3), 2438-2462. Retrieved from <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/463>

Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño Laboral de los docentes de la institución universitaria ITSA. *Revista Escuela de administración de negocios*, 1(87), 79-101. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

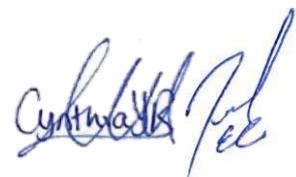
Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación* (1 ed.). KLIK. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi3s6Hm7eb3AhXdBrkGHRFQDoUQ6AF6BAgCEAl#v=onepage&q&f=false>

Sánchez, N. I., & Valdivia, M. E. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa servicio cobranzas e inversiones SAC, Cajamarca, 2022*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2488>

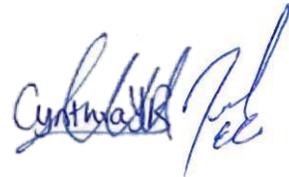


- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Universidad Andina Simón Bolívar. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Shrikrishna, B. (2020). *Quality of work life, job satisfaction and job performance.* Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/QUALITY\\_OF\\_WORK\\_LIFE\\_JOB\\_SATISFACTION\\_AN/OD5AEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/QUALITY_OF_WORK_LIFE_JOB_SATISFACTION_AN/OD5AEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Sousa, B., & Duarte, J. (2022). *Promoting Organizational Performance Through 5G and Agile Marketing.* Obtenido de [https://www.google.com.pe/books/edition/Promoting\\_Organizational\\_Performance\\_Thr/xw-bEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Promoting_Organizational_Performance_Thr/xw-bEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Surucu, L., & Maslaki, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. Obtenido de <https://www.bmij.org/index.php/1/article/view/1540>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica.* Editorial Limusa S.A. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/EI\\_proceso\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/EI_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf)
- Torres, J. (2021). Fiabilidad de las escalas: interpretación y limitaciones del Alfa de Cronbach. *ResearchGate.* Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/350590351\\_Fiabilidad\\_de\\_las\\_escalas\\_interpretacion\\_y\\_limitaciones\\_del\\_Alfa\\_de\\_Cronbach](https://www.researchgate.net/publication/350590351_Fiabilidad_de_las_escalas_interpretacion_y_limitaciones_del_Alfa_de_Cronbach)
- Zabala, E. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la unidad educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz.* Universidad Mayor de San Andrés. La Paz: Repositorio de la Universidad Mayor de San Andrés. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24946/T-1273.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zavala, F. N., & Vélez, E. M. (2020). La gestión de la calidad y el servicio al cliente como factor de competitividad en las empresas de servicios - Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 264-281. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7539687>

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Cynthia Vélez', is located in the bottom right corner of the page.

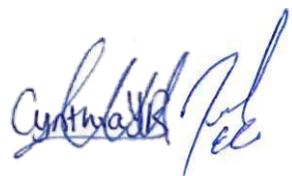
## ANEXOS

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Cynthia P. P.' with a stylized flourish at the end.

**Anexo N°01. Matriz de consistencia**

Título: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CHINA RAILWAY TUNNEL GROUP CO. LTDA SUCURSAL DEL PERÚ, 2022 "

<u>PROBLEMAS</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>HIPÓTESIS</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</u>
<p><b><u>Problema general:</u></b> ¿Cómo influye el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022?</p> <p><b><u>Problemas específicos:</u></b> P1: ¿De qué manera la motivación contribuye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022? P2: ¿De qué forma la comunicación influye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022? P3: ¿De qué manera la interacción e influencia ayuda a lograr un mejor desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022?</p>	<p><b><u>Objetivo general:</u></b> Determinar la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.</p> <p><b><u>Objetivos específicos:</u></b> O1: Determinar cómo la motivación contribuye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022. O2: Establecer cómo la comunicación influye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022. O3: Definir que la interacción e influencia ayude a lograr un mejor desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.</p>	<p><b><u>Hipótesis general:</u></b> El clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.</p> <p><b><u>Hipótesis específicas:</u></b> H1: La motivación contribuye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022. H2: La comunicación influye en mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022. H3: La interacción e influencia ayuda a lograr un mejor desempeño en los colaboradores de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA Sucursal del Perú, 2022.</p>	<p><b><u>Variable X:</u></b> Clima organizacional</p> <p><b><u>Variable Y:</u></b> Desempeño laboral</p>	<p><b><u>Tipo:</u></b> Básica</p> <p><b><u>Nivel:</u></b> Correlacionada</p> <p><b><u>Método:</u></b> Descriptivo</p> <p><b><u>Población:</u></b> Población: 50 colaboradores</p> <p><b><u>Técnica e instrumento:</u></b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>



**Anexo N°02:** Operacionalización de las variables

Título: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CHINA RAILWAY TUNNEL GROUP CO. LTDA SUCURSAL DEL PERÚ, 2022”

<b>OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES</b>				
<b><u>VARIABLES</u></b>	<b><u>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</u></b>	<b><u>DEFINICIÓN OPERACIONAL</u></b>	<b><u>DIMENSIONES</u></b>	<b><u>INDICADORES</u></b>
<p align="center"><b><u>Variable X:</u></b></p> <p align="center">Clima organizacional.</p>	<p>Para (Brunet, 2011) el clima organizacional es el entorno generado por las emociones de los miembros de una organización, la cual está vinculada con la motivación percibida en los colaboradores y los elementos de una compañía. Asimismo, la percepción del medio de trabajo, sirve como referencia mediante el cual el colaborador descifra el medio y escoge los comportamientos que debe adquirir.</p>	<p>El clima organizacional en la parte operacional consiste en cómo actúan las personas y su interrelación con el ambiente físico en el que se desempeñan.</p>	Motivación	Reconocimiento de logros
				Aprendizaje y desarrollo
				Promoción del desarrollo
			Comunicación	Información necesaria y clara
				Relación en los grupos de trabajo
				Conocimiento de los avances
			Interacción e influencia	Oportunidad para la toma de decisiones
				Mejoramiento del trabajo
				Organización
				Remuneración y desempeño
<p align="center"><b><u>Variable Y:</u></b></p> <p align="center">Desempeño laboral</p>	<p>Respecto al desempeño laboral Chiavenato (2011) menciona que esta variable comprende el comportamiento del colaborador en la búsqueda de los objetivos trazados por la organización y que constituyen la estrategia individual para el logro de estos mismos.</p>	<p>El desempeño laboral consiste en conocer que cada trabajador cumple con sus competencias en las tareas que realiza.</p>	Desempeño de tareas	Habilidades
				Competencias
			Desempeño contextual	Liderazgo
				Eficiencia
				Cooperación
			Comportamiento contraproducente	Rendimiento laboral
				Responsabilidad laboral
				Uso del tiempo

### Anexo N°3: Instrumento de recolección de información



## UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN CUESTIONARIO



Estimado(a) trabajador(a) reciba mis saludos, el presente cuestionario es parte de un estudio que tiene como propósito obtener información para poder elaborar un trabajo de investigación.

Por consiguiente, solicito su colaboración para que usted responda con sinceridad el presente, que es confidencial y de carácter anónimo.

Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla, conforme a la siguiente escala:

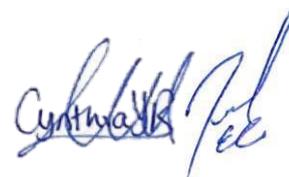
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEM		RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE X: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>						
1	¿Siente que la empresa promueve el desarrollo de los colaboradores?					
2	¿Siente que sus logros son reconocidos de la manera adecuada?					
3	¿Las actividades que realiza contribuye a su desarrollo personal y profesional?					
4	¿En la empresa se aplica la promoción y desarrollo (ascensos)?					
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>						
5	¿Recibe usted la información clara y necesaria para cumplir con el trabajo encomendado?					
6	¿La información fluye con eficiencia y rapidez entre las áreas?					
7	¿La relación entre jefe y colaboradores es respetuosa dentro del ambiente laboral?					
8	¿Se le informa de los logros obtenidos por la empresa?					
<b>DIMENSIÓN 3: INTERACCIÓN E INFLUENCIA</b>						
9	¿Cuándo existen conflictos se plantean soluciones para solventar las diferencias entre los colaboradores?					
10	¿Las condiciones laborales le permiten realizar mejoras constantes en sus labores?					
11	¿Cree usted que en la empresa y en su área en particular están organizadas de forma adecuada la distribución de las funciones y labores?					

*Cynthia P. P.*

12	¿Cree usted que su salario va acorde a las funciones y obligaciones que desempeña?					
----	--	--	--	--	--	--

ÍTEM		RESPUESTA				
VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREAS</b>						
13	¿Considera usted que tiene las habilidades necesarias para llevar a cabo sus funciones?					
14	¿A menudo suele tomar decisiones para que su trabajo sea el mejor?					
15	¿Sus actividades requieren una continua mejora de sus competencias laborales?					
16	¿La empresa promueve capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?					
<b>DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
17	¿Se encuentra satisfecho con el liderazgo que realiza su jefe inmediato?					
18	¿Considera que las actividades a cumplir en el proyecto representan un reto para usted?					
19	¿Considera usted óptimo el desempeño del área donde se encuentra?					
20	¿Considera que la empresa fomenta el compañerismo entre todos los colaboradores?					
<b>DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE</b>						
21	¿Qué tan eficiente se considera en la realización de sus actividades?					
22	¿Se encuentra satisfecho con la responsabilidad que implica su cargo?					
23	¿Qué tan eficientes es cumpliendo sus horarios de trabajo establecidos?					
24	¿Usted planifica sus actividades con anticipación?					





## INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Datos generales:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autores del instrumento
CASTILLO MAYANGA MILAGROS CATHERINE	DOCENTE UNIVERSITARIA – UTP - ZEGEL	Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral	Cynthia Vaneza, Yllaconza Rubina Miguel Ángel, Egoavil Castro
<b>Título del proyecto de tesis: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CHINA RAILWAY TUNNEL GROUP CO., LTDA SUCURSAL DEL PERÚ, 2022”</b>			

**Aspectos de validación:**

Coloque una (x) debajo del intervalo y consigne el (%) correspondiente.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				SUB TOTAL	
		00-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
<b>CLARIDAD</b>	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			X		95	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Esta expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																					X	100
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																					X	93
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica y coherente.																					X	95
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en claridad y calidad.																					X	99
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables con determinados sujetos y contextos.																					X	100
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teóricos – científicos.																					X	98
<b>COHERENCIA</b>	Entre los índices indicadores y las dimensiones.																					X	99
<b>METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					X	97
<b>PROMEDIO</b>																					97		

**Opinión de aplicabilidad:**

Procede su aplicación

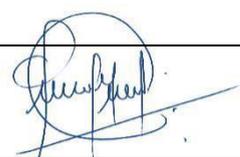
Procede su aplicación previo levantamiento de observación

No procede su aplicación

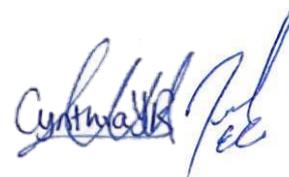
SI

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12-12-2022	47232624		920663355
FECHA	D.N.I.	FIRMA	CELULAR

Fuente: Tesis titulada “ROTACIÓN DEL PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA DE SEGURIDAD V13 S.A.C., LIMA 2021”





Dada la conformidad otorgada por los expertos, se obtuvo la validez de 89%, correspondiéndose una valoración de muy alta al Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral a nivel general y por indicadores: claridad 88.3%, objetividad 90%, actualidad 89.3%, organización 88.6%, suficiencia 86.3%, intencionalidad 86.7%, consistencia 89.3%, coherencia 90% y metodología 90.7%, como se muestra en la siguiente tabla:

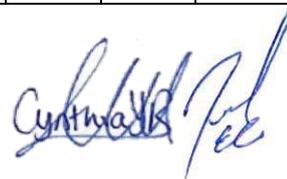
**Tabla 9**

*Validez por opinión de expertos al Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral.*

INDICADORES	EXPERTO 1 %	EXPERTO 2 %	EXPERTO 3 %	PROMEDIO
CLARIDAD	85	95	85	<b>88.3</b>
OBJETIVIDAD	85	100	85	<b>90</b>
ACTUALIDAD	85	93	90	<b>89.3</b>
ORGANIZACIÓN	80	95	91	<b>88.6</b>
SUFICIENCIA	80	99	80	<b>86.3</b>
INTENCIONALIDAD	80	100	80	<b>86.7</b>
CONSISTENCIA	85	98	85	<b>89.3</b>
COHERENCIA	80	99	91	<b>90</b>
METODOLOGIA	85	97	90	<b>90.7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>82.8%</b>	<b>97.3%</b>	<b>86.3%</b>	<b>89%</b>

**Anexo N°05: Base de datos de la variable clima organizacional**

N°	Preguntas											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2
3	3	2	4	3	5	2	4	3	4	4	4	2
4	3	2	4	2	4	4	5	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2	4
8	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4
9	3	2	4	1	4	3	5	4	2	1	5	3
10	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	4	3
11	1	1	4	2	5	5	4	1	4	1	4	1
12	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	3	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4
15	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2
16	2	2	5	2	3	3	4	3	4	3	3	2
17	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4
18	1	3	3	1	4	4	4	3	3	2	2	3
19	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
20	3	3	4	3	4	4	5	2	3	4	3	2
21	4	4	5	5	4	3	4	2	3	4	4	4
22	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4
23	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	3	4
24	3	3	4	2	4	3	5	2	3	4	4	4
25	4	3	5	4	5	2	5	2	4	4	4	4
26	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
27	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4
28	4	4	3	4	5	3	4	3	2	5	5	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



<b>30</b>	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2
<b>31</b>	4	3	3	1	4	3	3	1	3	4	4	4
<b>32</b>	2	1	3	1	4	4	4	2	3	1	3	2
<b>33</b>	2	1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
<b>34</b>	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
<b>35</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
<b>36</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
<b>37</b>	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3
<b>38</b>	3	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5	3
<b>39</b>	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	2
<b>40</b>	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4
<b>41</b>	4	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
<b>42</b>	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
<b>43</b>	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
<b>44</b>	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
<b>45</b>	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
<b>46</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
<b>47</b>	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>48</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>49</b>	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
<b>50</b>	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1

*Cynthia P. Lee*

**Anexo N°06:** Base de datos de la variable desempeño organizacional

N°	Preguntas											
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	2	4	1	1	5	2	2	5	4	4	4
8	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5
9	5	5	5	2	5	4	4	2	5	5	5	5
10	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
11	5	4	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5
12	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
14	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5
15	4	5	5	2	3	5	4	4	4	5	5	4
16	4	4	4	1	3	5	4	4	4	4	5	4
17	5	4	3	2	4	3	4	4	5	5	5	4
18	5	4	4	1	4	3	4	2	4	4	4	5
19	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	3
20	4	4	3	1	3	4	3	4	4	5	5	4
21	4	5	3	1	3	2	4	4	5	3	5	5
22	5	5	4	1	5	4	5	5	5	4	5	5
23	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4
24	4	5	4	1	2	5	5	5	4	3	4	3
25	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5
26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
27	2	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4
28	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4

<b>30</b>	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
<b>31</b>	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	5
<b>32</b>	5	5	5	1	5	3	2	5	5	5	5	5
<b>33</b>	4	4	5	4	5	5	4	1	4	5	5	5
<b>34</b>	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
<b>35</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
<b>36</b>	4	4	4	2	5	4	4	3	4	5	4	4
<b>37</b>	3	4	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2
<b>38</b>	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
<b>39</b>	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4
<b>40</b>	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2
<b>41</b>	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
<b>42</b>	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2
<b>43</b>	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
<b>44</b>	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
<b>45</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>46</b>	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
<b>47</b>	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2
<b>48</b>	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
<b>49</b>	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
<b>50</b>	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2

*Cynthia P. Lee*

## Anexo N°07: Baremación de las variables y dimensiones

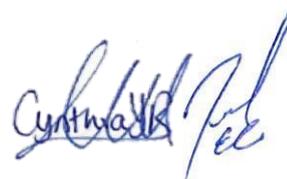
**Tabla 10**

*Baremación de las variables y dimensiones*

VARIABLES/DIMENSIONES	Bajo	Medio	Alto
<b>Clima organizacional</b>	12 – 27	28 – 44	45 – 60
Motivación	4 – 8	9 – 15	16 – 20
Comunicación	4 – 8	9 – 15	16 – 20
Interacción e influencia	4 – 8	9 – 15	16 – 20
<b>Desempeño laboral</b>	12 – 27	28 – 44	45 – 60
Desempeño de tareas	4 – 8	9 – 15	16 – 20
Desempeño contextual	4 – 8	9 – 15	16 – 20
Comportamiento contraproducente	4 – 8	9 – 15	16 – 20

*Nota.* Datos extraídos de la encuesta realizada.

La tabla expone las calificaciones otorgadas a las variables y dimensiones examinadas, las cuales establecen diferentes niveles para cada concepto. Estos intervalos permiten clasificar y comparar los niveles de cada variable y dimensión, brindando un punto de referencia para la evaluación del clima organizacional y el desempeño de los colaboradores en la sucursal peruana de la empresa China Railway Tunnel Group CO. LTDA.



### Anexo N°08: Cronograma de actividad de premiación

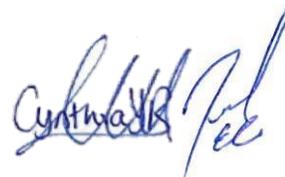
**DIRIGIDO:** Al todo el personal del proyecto CRTG

**OBJETIVO:**

- ✓ Lograr destacar y brindar el reconocimiento al mejor desempeño del colaborador, asimismo fomentar la integración y comunicación con las actividades a desarrollar.

**CRONOGRAMA:**

N°	ACTIVIDAD	MENSUAL (Duración aprox.)	PRESUPUESTO
1	Palabras de bienvenida a todos los colaboradores.	5 minutos	S/.200
2	Realizar y anunciar un ranking con los nombres de los tres colaboradores destacados y posibles acreedores del diploma "MEJOR DESEMPEÑO CRTG"	15 minutos	
3	Realizar una sesión de pausas activas, las cuales las podrán aplicar durante el desarrollo de sus actividades.	20 minutos	
4	Anunciar el reconocimiento al "MEJOR DESEMPEÑO CRTG" y realizar la premiación brindándole su diploma.	10 minutos	
5	Realizar dinámicas en grupo (juego de roles, Simón dice y aspectos positivos y negativos.	20 minutos	
6	Dar el cierre de la actividad con palabras de agradecimiento por su participación y brindando un pequeño Coffee break.	5 minutos	



### Anexo N°09: Programa de capacitación

**DIRIGIDO:** Al personal obrero de la empresa CRTG

**OBJETIVO:**

- ✓ Obtener un mejor desempeño laboral mediante el mejoramiento de habilidades y conocimientos.
- ✓ Lograr que el colaborador adquiera conocimientos actuales y modernos acerca de las actividades que vienen desarrollando.

**CURSOS:**

CURSO	OBJETIVO	CONTENIDO	DURACION	PONENTE	MATERIALES	PRESUPUESTO
Micropavimentación	Realizar una adecuada mezcla asfáltica de alto rendimiento y una eficiente aplicación del mismo.	Ámbito de aplicación	2 horas	ING. LUIS ESPEJO IRIGOYEN – ESPECIALISTA DE SUELOS Y PAVIMENTOS	Pizarra, Plumones, Proyector, Folletos	S/ 400.00
Vaciado de cunetas	Lograr un óptimo llenado sin mermas.	Instrucciones adecuadas		ING. RODRIGO ANDRADE POMA– ESPECIALISTA DE OBRAS DE ARTE Y DRENAJES		S/ 450.00
Drenaje	Obtener los conocimientos actualizados.	Tipos de drenaje		ING. RODRIGO ANDRADE POMA– ESPECIALISTA DE OBRAS DE ARTE Y DRENAJES		S/ 450.00
Pavimentos	Tener la diferencia acerca de los diversos tipos de pavimentos.	Capas de pavimento		ING. LUIS ESPEJO IRIGOYEN – ESPECIALISTA DE SUELOS Y PAVIMENTOS		S/ 400.00
		Tipos de pavimento				

