UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNDC- SEDE ACADÉMICA CASA DE LA CULTURA, 2022''

Presentado por:

Bach. KATIA PAULA CUYA NAPANGA

Para optar el título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Asesor:

Dr. VICTOR CARMELINO VARGAS GODOY

Cañete, Perú

2023



Firmado digitalmente por: SALINAS LOARTE EDGAR AUGUSTO FIR 80604138 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/08/2023 09:08:56-0500

Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Presidente
Jurado Evaluador



Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/08/2023 08:31:11-0500

Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Secretario
Jurado Evaluador



Firmado digitalmente por: CARRASCO VEGA YAJAIRA LIZETH FIR 42522235 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/08/2023 22:13:32-0500

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Vocal
Jurado Evaluador



Firmado digitalmente por: VARGAS GODOY Victor Carmelino FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/08/2023 16:06:09-0500

Dr. Victor Carmelino Vargas Godoy
Asesor

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a la memoria de mi amado padre, que desde el cielo me guía y protege; al esfuerzo y sacrificio de mi querida madre, ambos son el pilar y motor de mi vida personal y profesional, por eso cada paso que doy y cada obstáculo que supero es gracias al apoyo y bendición de ellos.

Agradecimiento

A Dios, por iluminar y bendecir mi camino; brindándome siempre fortaleza para alcanzar mis sueños.

A mis queridos padres; Manuel y Luisa; por su sacrificio, amor y apoyo incondicional.

A mi asesor; Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy, por su apoyo y guía en el proceso y desarrollo de esta investigación.

Resumen

El trabajo de investigación planteó como objetivo general, demostrar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022; de tal forma que sea posible establecer el nivel de relación que existe entre las variables; con la finalidad de identificar los factores que generen un adecuado desempeño laboral.

Al respecto, el trabajo corresponde a un tipo de investigación básica, de diseño no experimental, correlacional, de enfoque transversal; la cual se trabajó con una muestra total de 20 trabajadores. Para la cual se aplico el instrumento: Cuestionario, el cual estaba compuesto por 39 preguntas en escala tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) que contenía información de las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral, cuyos resultados se muestran de forma textual y gráfica.

Estableciendo como base los objetivos y las hipótesis formulados,se utilizó el coeficiente de Rho Spearman para medir el grado de correlación de las variables de estudio. Los datos y resultados obtenidos fueron procesados, analizados e interpretados a través del programa estadístico SPSS versión 27, que permitió conocer un resultado significativo de relación de 0,022, expresando, en conclusión la existencia de un nivel de relación alto entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Palabras Claves:

Clima organizacional, desempeño laboral, motivación, liderazgo, trabajo en equipo, eficiencia, eficacia, reconocimiento, autonomía, confianza.

Abstract

The present research work had as a general objective, to demonstrate if the organizational climate is related to the work performance of the workers of the UNDC-Casa de la Cultura academic headquarters, 2022; in such a way that it is possible to determine the level of relationship that exists between the variables; in order to identify the factors that generate adequate job performance.

In this regard, the present study corresponds to a type of basic research, with a non-experimental, correlational design, with a cross-sectional approach; which had a total sample of 20 workers. For which the instrument was applied: Questionnaire, which consisted of 39 questions on the Likert-type scale (strongly disagree, disagree, not sure, agree, strongly agree) that revealed information about the dimensions of the climate organization and job performance, the results of which are presented graphically and textually.

Establishing the formulated objectives and hypotheses as a basis, the Spearman rho coefficient was used to measure the level of correlation between the study variables of the investigation. The data and results obtained were processed, analyzed and interpreted through the statistical program SPSS version 27, which allowed to know a significant result of a relationship of 0.022, expressing, in conclusion, the existence of a degree of significant relationship between the organizational climate and job performance. of the workers of the UNDC- Casa de la Cultura academic headquarters, 2022.

Key words:

Organizational climate, job performance, motivation, leadership, teamwork, efficiency, effectiveness, recognition, autonomy, trust.

Indice

Dedicatoria III
Agradecimiento IV
Resumen V
Abstract VI
Indice VII
Indice de tablas IX
Indice de figuras X
Capitulo I: Introducción 11
Capitulo II: Antecedendes y Bases teoricas 16
Antecedentes Internacionales 16
Antecedentes Nacionales 20
Antecedentes Locales 22
Bases Teóricas 24
Clima Organizacional 24
Teorías del Clima Organizacional 25
Modelos del Clima Organizacional 26
Características 27
Tipos de Clima Organizacional 28
Dimensiones del clima organizacional 28
Estructura organizacional 29
Desempeño Laboral 32
Los factores del desempeño laboral 33
Dimensiones del Desempeño Laboral 34
Importancia del desempeño laboral 37
Objetivos del desempeño laboral: 37
Evaluación del desempeño laboral 38
La relación entre clima organizacional y el desempeño laboral 40
Definición de términos 40
Capitulo III: Método y Materiales 48
Métodos 48
Metodología y tipo de investigación 51
Tipo de Investigación: Básica 51

Diseño: no experimental 51
Método-Deductivo 51
Enfoque: cuantitativo 52
Corte: transversal 52
Nivel de investigación: correlacional 52
Población de estudio 52
Tamaño de la muestra 53
Técnica de recolección de datos. Instrumentos 53
Materiales 54
Capitulo IV: Resultados y Discusión 55
Presentación de Resultados 55
Base de datos del clima organizacional 55
Base de datos de desempeño laboral 56
Análisis de los resultados 57
Estadística descriptiva 57
Comprobación de la Hipótesis 67
Análisis de normalidad 67
Análisis Inferencial 68
Discusión de Resultados 74
Capitulo V: Conclusiones y recomendaciones 78
Conclusiones 78
Recomendaciones 80
Capitulo VI: Bibliografia 81
Anexos 88
Anexo 1 Instrumento: Cuestionario 88
Anexo 2 Matriz de Consistencia. 90
Anexo 3 Solicitud y Ficha de validación de instrumento. 92
Anexo 4 Mapa: Ubicación geográfica de la Universidad Nacional de Cañete. 95
Anexo 5 Fotografías de aplicación del cuestionario. 96

Indice de tablas

Tabla 1*:Matriz de Operacionalización de variables.* 48
Tabla 2*: Materiales* 54
Tabla 3: *Variable Clima Organizacional* 57
Tabla 4: *Dimensión Autorrealización* 58
Tabla 5: *Dimensión Involucramiento Laboral* 59
Tabla 6: *Dimensión Comunicación* 60
Tabla 7: *Dimensión Condiciones Laborales* 61
Tabla 8: *Variable Desempeño Laboral* 62
Tabla 9: *Dimensión Cumplimiento de los Objetivos y Tareas* 63
Tabla 10: *Dimensión Calidad del Trabajo* 64
Tabla 11: *Dimensión Conocimiento y Dominio del Trabajo* 65
Tabla 12: *Dimensión Iniciativa* 66
Tabla 13: *Normalidad de las variables: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.* 67
Tabla 14: *Normalidad de las dimensiones de la variable Clima Organizacional* 67
Tabla 15: *Normalidad de las dimensiones de la variable y Desempeño Laboral* 68
Tabla 16: *Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral* 69
Tabla 17: *Coeficiente de correlación de Spearman: Autorrealización y el Cumplimiento de Objetivos y Tareas* 70
Tabla 18: *Coeficiente de correlación de Spearman: involucramiento laboral y calidad del trabajo.* 71
Tabla 19: *Coeficiente de correlación de Spearman: Comunicación y el Conocimiento y Dominio del Trabajo* 72
Tabla 20: *Coeficiente de correlación de Spearman: Condiciones Laborales y la Iniciativa* 73

Indice de figuras

Figura 1 *Base de datos de la variable clima organizacional*.....55
Figura 2 *Base de datos de la variable desempeño laboral* 56
Figura 3: *Variable Clima Organizacional* 57
Figura 4: *Dimensión Autorrealización*.....58
Figura 5*: Dimensión Involucramiento Laboral* 59
Figura 6: *Dimensión Comunicación* 60
Figura 7: *Dimensión Condiciones Laborales* 61
Figura 8: *Variable Desempeño Laboral* 62
Figura 9: *Dimensión Cumplimiento de los Objetivos y Tareas* 63
Figura 10*: Dimensión Calidad del Trabajo*.....64
Figura 11: *Dimensión Conocimiento y Dominio del Trabajo*.....65
Figura 12: *Dimensión Iniciativa* 66

Capitulo I: Introducción

Hoy en día en el mundo laboral el lugar de trabajo es estimado como el segundo hogar de todos los trabajadores, debido a la convivencia con los compañeros de trabajo casi todo el día. Un último estudio realizado por la organización Deloitte, menciona que el 86% de trabajadores dejaría su centro laboral por un inadecuado clima profesional. Puesto que tiene un resultado directo en su bienestar y desarrollo profesional. Por ello todas las empresas han de cumplir ciertas condiciones que garanticen un excelente clima laboral, el cual influenciará y determinará el desempeño laboral de sus trabajadores. Desarrollar una situación laboral colaborativa, respetuosa, dinámica y responsable es la clave para que la producción y la capacidad laboral aumenten, conjuntamente con la calidad en el trabajo y el resultado de los objetivos planteados. Pero si se crea todo lo contrario se dará lugar a un clima organizacional ineficiente, el cual constituye una amenaza que afecta en un 20% la productividad de las empresas. Según Aptitus, el 81% de los peruanos considera muy importante el clima organizacional. Pero el problema que presentan la mayoría de empresas peruanas e instituciones es que consideran que para crear o mejorar su clima laboral se requiere de una alta inversión y por ello deciden dejar de lado el tema. Ello constituye un gravísimo error, puesto que los efectos de un mal clima laboral terminan siendo mucho más costosos.

Las instituciones públicas y privadas son organizaciones que presentan dificultades en cuanto al clima laboral de sus trabajadores, por ello es importante que se investigue en que aspectos están fallando como organización; quizá no hay comunicación asertiva o se esté aplicando un tipo de liderazgo autocrático en sus trabajadores. Puesto que si no se desarrolla innovación, creatividad y liderazgo colaborativo sus trabajadores no podrán explotar su potencial, ni edificar nuevas estrategias.

En consecuencia, la presente investigación surgió a partir de la identificación de las siguientes carencias: falta de reconocimiento laboral; estrés; altas cargas de trabajo; y baja remuneración, factores claves que determinan la creación de un deficiente ambiente laboral; ocasionanado así un bajo rendiemiento en toda organización.

En cuanto a la falta de reconocimiento laboral, al visitar la página web oficial de la Universidad Nacional de Cañete, no se evidenció alguna publicación relacionada al reconocimiento de sus trabajadores en años anteriores. Solo se encontró la Resolución Presidencial. N ° 001-2023-UNDC, en donde se reconoce y felicita a nombre de la Universidad Nacional de Cañete al personal administrativo (CAS) por su dedicación, empeño y trabajo desplegado para lograr el 92.4% de la ejecución presupuestal de Gastos durante el 2022.

Con relación al estrés y altas cargas de trabajo, se percibe que el personal se encuentra estresado y con mucha carga laboral; en base a declaraciones de algunos estudiantes, padres de familia, docentes e incluso según revelaciones de los mismos trabajadores. Información relevante que nos servirá de apoyo en esta presente investigación.

Finalmente, la baja remuneración que reciben, constituye uno de los componentes que impiden la formación de un óptimo clima organizacional; reflejándose así en su bajo desempeño laboral; pues no se sienten motivados, reconocidos e importantes dentro de la institución.

Recordemos que conocer el clima organizacional en donde se relacionan los jefes y los trabajadores es muy importante y beneficioso para el buen desempeño de todos; debido a que es primordial si queremos evaluar el rendimiento laboral, debido a que influye positiva o negativamente en los trabajadores. Por lo expuesto, el desempeño de los trabajadores se precisa como la asociación de su conducta y de su rendimiento dentro de la organización.

A raíz de ello, se planteó desarrollar esta investigación para poder establecer cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cañete en el año 2022.

En consecuencia de lo expuesto, se planteó como problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022? y como problemas especificos, los siguientes: 1. ¿Cómo se relaciona la autorrealización con el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022? 2. ¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022? 3. ¿Cómo se relaciona la comunicación con el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022? 4. ¿Cómo se relaciona las condiciones laborales con la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022?.

Tomando como base a lo mencionado lineas arriba, se definieron como razon de estudio: el objetico general y los objetivos especificos: Objetivo General: Demostrar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. Objetivos específicos: 1. Determinar cómo se relaciona la autorrealización con el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. 2. Analizar cómo se relaciona el involucramiento laboral con la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. 3. Verificar como se relaciona la comunicación con el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. 4. Explicar cómo se relaciona las condiciones laborales con la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Finalmente se formularon las hipótesis, las cuales seran comprobadas, determinándose las siguientes: Hipótesis general: Existe un grado alto de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. Hipótesis especificas: H1. Existe un alto grado de relación entre la autorrealización y el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. H2. Existe un alto grado de relación entre el involucramiento laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, UNDC, 2022. H3. Existe un alto grado de relación entre la comunicación y el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.H4. Existe un alto grado de relación entre las condiciones laborales y la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

La presente investigacion se justifica teórica, de modo metodológico y práctico en la medida que busca definir cómo el clima laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la UNDC de la Casa de la Cultura, además de poder identificar los factores que influyen dentro de cada variable y que impiden que los procedimientos se cumplan tal como se planifican.

Específicamente la investigación se efectuará empleando dos instrumentos: el primero para medir el nivel de clima laboral, y el segundo servirá para determinar el desempeño laboral de los trabajadores. Dichos instrumentos nos permitán llegar a conclusiones y recomendaciones oportunas.

El resultado final de la investigación determinará el nivel de relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la UNDC de la Casa de la Cultura, así como aquellos factores dominantes, para lograr que las instituciones públicas puedan reconocer y orientar mejorar su efectividad. Por lo tanto, esta investigación permitirá lograr grandiosos resultados

en la gestión pública, ya que elevarán sus niveles de cumplimiento, siendo todos los beneficiados.

Finalmente, se considera que la presente investigacion, por su importancia y gran valor servirá de referencia para las futuras investigaciones que se puedan realizar.

Capitulo II: Antecedendes y Bases teoricas

A continuación, se presentarán antecedentes de investigaciones Internacionales, nacionales, respecto a la investigación.

Antecedentes Internacionales

Según, López, A. (2021). En su tesis de maestria "Clima Organizacional y Desempeño Laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnicas Salesiana Sede Guayaquil". Buscó precisar la conexión entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil. Realizando una encuesta a 51 trabajadores, con una investigación de nivel correlacional, de tipo cuantitativa, a través del SPSS. Llegó a la conclusión de que, si existe una correlación o asociación significativa entre dichas variables, es decir mientras se dé un buen clima organizacional, existirá un adecuado desempeño de los trabajadores.

Según Durán, J. (2020) en su tesis de maestria titulada "Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar". Desarrolló una investigación aplicada descriptiva correlacional, cuantitativo; de diseño no experimental transversal. Su población de estudio estaba conformada por 98 empleados de las diferentes cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar, el muestreo fue de tipo no probabilístico. La técnica utilizada para la recolección de la investigación fue la entrevista y el instrumento de recopilación de datos fue el cuestionario, el cual tenía alternativas fijas de respuesta, los cuales se sometieron a validación de especialistas y el nivel de confiabilidad se determinó por el Coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos de los encuestados perciben un liderazgo transformacional en un nivel deficiente con un 65,39% y de un nivel regular con un 34,61% un nivel eficiente Transformacional, por lo que se recomiendo optimizar el Desempeño

Laboral Crédito de la Provincia Bolívar, e implementar una estructura de Liderazgo en las Cooperativas de Ahorro.

Según Santamaría, J. (2020), en su tesis de maestria titulada, ‘’Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A’’, plasmó un estudio sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño organizacional de los trabajadores de una organización en Ecuador. El diseño metodológico fue no experimental, correlacional y transaccional con enfoque mixto, cuantitativo-cualitativo. Se aplicaron 2 cuestionarios, uno para el clima organizacional y el otro para el desempeño laboral, donde se efectuaron los criterios de validez y confiabilidad. La investigación dio a conocer que, el clima organizacional se vincula con el desempeño laboral de los trabajaores de la empresa Datapro S.A. ($R = 0,919$, con un p-valor de $= 0,000 < 0,05$).

Por otro lado Jaramillo, M; Rodríguez, B. (2020) en su articulo cientifico titulado "Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil" determinó como objetivo fundamental examinar el clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la ciudad de Guayaquil. El tipo de investigación fue descriptivo, no experimental, teniendo una muestra de 150 empleados de 4 agencias distintas del Banco ubicadas en Guayaquil. Llegó a la conclusión que prexisten 3 factores que incurren en el clima organizacional y por ende en el desempeño de los trabajadores, los cuáles son: Los reconocimientos, la comunicación y la remuneración.

Según Achote, C. (2021) en su tesis de maestría titulada “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”. Ejecutó una investigación que tuvo por objetivo establecer la valoración del Clima Organizacional y examinar su relación con el desempeño laboral de los participantes de la Federación Deportiva de Cotopaxi, ubicada en el

cantón Latacunga. Se empleó un diseño correlacional, utilizando una muestra compuesta por 60 colaboradores. Esta tesis me permite comprender que lograr la satisfacción de los colaboradores es un factor determinante para el cumplimento óptimo de sus funciones. Para ello las organizaciones deben ofrecer y brindar a sus trabajadores un ambiente cálido y efectivo de trabajo.

Brito, C; Prite, R; Cardona, D. (2020) en su artículo cientifico el se titula "Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio", publicado en SCOPUS. La metodología del estudio fue descriptivo y correlacional, su objetivo fue identificar como era percibido el clima laboral por parte de los 90 colaboradores de la empresa. Llego a la conclusión que 1) Los métodos y/o eventos de acompañamiento a los colaboradores, deben efectuar canales de comunicación prácticos, a través de cuales se manejen tanto las inquietudes como las sugerencias producto de la actividad productiva diaria. 2) La integración de los variables control, seguimiento y liderazgo, es definitiva para la concepción de un clima organizacional apropiado, lo que a su vez incide en el desempeño y el logro de los objetivos organizacionales. 3) Propiciar espacios de participación en la toma de decisiones es un elemento que interviene en la motivación y en el desempeño de los participantes. 4) Promover en los colaboradores seguridad aumenta empoderamiento y compromiso del mismo para afrontar los retos presentes y futuros. 5) La gerencia debe garantizar los recursos precisos para edificar y conservar el clima organizacional adecuado, que facilite el óptimo desempeño de los colaboradores. Esta tesis me permite identificar la importancia que tiene el tipo de liderazgo con el que se guía a los trabajadores y el nivel de comunicación con ellos.

Mendoza, R y Moyano, E. (2019) en su artículo cientifico titulado "Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud", publicado en SCOPUS. Desarrollaron un estudio cuantitativo, de corte transversal y no experimental;

empleando una muestra de 1250 colaboradores llegaron a la conclusión que desde el conjunto de resultados obtenidos se puede proponer la adopción de medidas prácticas para generar condiciones de trabajo que favorezcan aún más el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud simultáneamente, ya que para todos será beneficioso, y particularmente provocando un impacto de mayor intensidad progresiva sobre la vida en general de los trabajadores de la salud conforme la edad de estos aumenta.

Esta tesis nos permite visualizar lo favorable que es la creación de ambientes óptimos de trabajo, en donde los trabajadores se sientan cómodos y seguros al momento de realizar sus funciones.

Diaz, F y Carrasco, M.. (2018) en su artículo cientifico titulado “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo”, publicado en SCOPUS. Empleó una muestra de 107 trabajadores, aplicó niveles de felicidad altos y bajos; llegando a la conclusión de buscar y encontrar la felicidad es una esperanza inherente de todos los seres humanos en todos los ámbitos de su vida, el trabajo por su parte también debiera ser una fuente de felicidad debido a que pasamos gran parte de nuestro día en él.

Esta tesis me permite consolidar lo importante que es relacionarse con los compañeros de trabajo, puesto que si son buenas se logrará trabajar en armonía y felicidad.

Pedraza, N. (2018) en su artículo cientifico titulado “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano”, publicado en SCOPUS. Empleó una investigación con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. Trabajó con una muestra a conveniencia de 133 trabajadores.

Finalmente concluye que, de los ocho factores identificados para el clima organizacional, solo tres de ellos exponen relaciones positivas y reveladoras con la complacencia laboral (r cuadrado ajustado 0.69, valor F= 99.489 con Pv=0.000), encontrándose que los factores de

identidad, apoyo y ambiente de afecto ayudan en forma significativa a exponer el bienestar de los colaboradores en las organizaciones. Por ello es muy importante que los gerentes se preocupen por la satisfacción de sus trabajadores, logrando que se identifiquen con la organización; creando así confianza y motivación en ambas partes.

Meza, L. (2021) en su tesis de maestria titulada “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Mendotel S. A”. Ejecutó la investigación con el objetivo de establecer la influencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano de la empresa Mendotel S. A. El autor empleó un diseño correlacional, utilizando una muestra constituía por 62 empleados, aplicando la técnica de la encuesta. Se llegó a la conclusión que, la empresa Mendotel S. A. elaborará un plan de acción de progreso de capacitaciones donde los trabajadores reconozcan sus funciones y se evite la recarga laboral, con el objetivo perfeccionar los factores de rendimiento y de satisfacción en el clima laboral. Esta tesis aporta a mi investigación consolidando el concepto de capacitaciones y recarga laboral; el cuál es un factor muy importante para los trabajadores, puesto que lo relacionan con el nivel de esfuerzo y dedicación que establecen al momento de realizar una tarea, actividad o función laboral.

Antecedentes Nacionales

Por otro lado, Díaz, D; Samamé, J. (2022) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020 – Lima.”. Tuvo como objetivo principal: Determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del área administrativa de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020 – Lima. La metodología fue deductiva, de enfoque cuantitativo, básico y de diseño no experimental correlacional, bajo una población censal de 83 colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Norbert Wiener.

Esta investigación me permite identificar que el tipo de clima organizacional sirve para encontrar el tipo de relación existente con el desempeño laboral de los trabajadores y favorecer con su mejora dentro de la organización.

Según Mamani , C. (2019) en su tesis titulada ‘’Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019’’. Tuvo como objetivo fijar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 80 colaboradores de la empresa y se empleó el instrumento del cuestionario con un total de 69 preguntas. El resultado demuestra que si existe relación significativa (r= ,416) entre clima organizacional y desempeño laboral y (r=,272) entre clima organizacional y calidad de servicio, (r=, 353) entre clima organizacional y productividad, (r= ,386) entre clima organizacional y toma de decisiones, (r= 324) entre clima organizacional y conocimientos. Finalmente concluyó que mientras más apropiado sea el clima organizacional existirá un mejor desempeño laboral.

Según Rosales, R. (2019) en su tesis titulada “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019”**.** Desarrolló una investigación aplicada, utilizando fuentes teóricas existente, con enfoque cuantitativo, basado en resultados estadísticos, de diseño correlacional no experimental. Para el proceso del trabajo se seleccionó una población integrada por 145 trabajadores y la muestra por 106 trabajadores, seleccionados mediante el muestreo probabilístico. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cuál paso por el proceso de eficacia y confiabilidad antes de su aplicación, llegando a concluir: Se demostró la relación inmediata y reveladora entre el Clima Organizacional y Desempeñó Laboral de los colaboradores de la empresa Incomans con un valor de Rho = 0.672 y sig. = 0.000, demostrando que el clima

organizacional favorece o afecta al desempeño laboral, también el estudio pudo comprobar la hipótesis de investigación y se impugnó la nula. Esta investigación me permite comprender que existen diversos elementos del clima organizacional que intervienen significativamente en el desempeño profesional; por ello es esencial realizar un control y evaluación permanente en cada organización.

Según Fabián, J. (2018) en su tesis titulada "El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018". Tuvo como objetivo de investigación comprobar el dominio del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad durante el periodo 2018; el diseño de la investigación fue no experimental, descriptiva correlacional, teniendo una muestra de 475 trabajadores, se halló que el clima organizacional de la institución interviene de manera inmediata y positiva en el desempeño laboral del personal. Esta tesis me permite comprender que dentro de toda organización es muy importante reforzar las relaciones interpersonales y la creación de valores con los trabajadores para un mejor desempeño laboral.

Antecedentes Locales

Según Vidarte, T., Soto, J. (2021) en su tesis titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021". El objetivo de estudio fue encontrar la correspondencia existente entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa. Para esto, realizaron un estudio descriptivo correlacional, y las escalas de Comportamiento Organizacional (ECO 10) y de Satisfacción Laboral (ECO 50) de José Pereyra fueron los instrumentos de medición, los cuales fueron aplicados a una muestra conformada por 33 mujeres y 20 hombres. Utilizando el coeficiente de Rho de Spearman se halló que entre dichas variables de estudio existe una

correlación significativa (rs = 0.731**, p <.01) con un tamaño del efecto grande (r^2= 0.534). Asimismo, el Clima Organizacional fue percibido globalmente por los docentes al 52.77%, mientras que el 39.62% lo percibió así en niveles bajos. La satisfacción fue percibida en un nivel altísimo llegando a un 54.72%, y un 16.92% en niveles bajos globales.

Según Borda, V. (2018) en su tesis titulada "Clima organizacional y calidad del servicio educativo en la I.E. José Buenaventura Sepúlveda Cañete, 2018." Desarrolló una investigación básica, no experimental, de corte transversal, trabajando con una población constituida por 119 docentes , a los cuales se les empleó como instrumento dos cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables, se ejecutó la validez de contenido por juicio de especialistas y se determinó la confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach, del mismo modo se utilizó el análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman.

Asimismo, Romero. M; Campana R. (2021) en su artículo científico titulado "Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete – Lima, 2021". Realizaron un estudio correlacional aplicando dos cuestionarios como instrumentos para una muestra de 44 docentes, cuyos datos fueron procesados con el programa SPSS. Se confirmó que un adecuado desarrollo del liderazgo transformacional permite un clima organizacional a la misma intensidad (adecuado).

Bases Teóricas

Clima Organizacional

Definiciones:

Según Rodríguez, D. (2001), define al clima organizacional como ‘’las apreciaciones cooperadas por los integrantes de una organización respecto a su trabajo, el ambiente físico en que se realiza, las relaciones interpersonales que se establecen y las diferentes medidas formales que afligen dicho trabajo’’. (p.159)

También Palma, S. (2004), concreta el clima organizacional como la percepción que tienen los colaboradores respecto a su contexto laboral, teniendo en cuenta aspectos de autorrealización, involucramiento con la tarea asignada, supervisión, acceso a la información relacionada con su trabajo, la coordinación con sus compañeros y sobre todo las condiciones laborales que facilitan sus funciones laborales.

El clima organizacional se precisa entonces como el ambiente o área de trabajo en donde los trabajadores se desenvuelven de acuerdo a sus funciones, relaciones interpersonales y demás aspectos organizacionales; basándose en la correspondencia que concurre entre las variables y los componentes internos de la organización más no a los componentes externos en los que se hallan las organizaciones.

Asimismo, Segred, A. (2013) puntualiza en su trabajo de investigación al clima organizacional como el contexto en donde se manifiestan las habilidades o problemas que encuentran los colaboradores tanto para aumentar o disminuir su rendimiento, o para encontrar su punto de equilibrio. Es decir, la percepción que tienen las personas, de cuáles son los conflictos que concurren en una organización y lo importante que es conocer el

dominio de los factores internos o externos del proceso de trabajo, logrando la calidad de los objetivos en la organización.

El clima organizacional es aquel lugar o ambiente en donde el trabajador realiza sus funciones, se desenvuelve y convive con sus compañeros de trabajo; percibiendo e identificando cuales son los factores y herramientas que le permitirán desempeñar sus tareas y evaluar sus logros como profesionales dentro de toda organización.

Solarte, M. (2009) define el clima organizacional como el efecto en como los trabajadores de una organización instituyen procesos de interacción social influenciados por un conjunto de valores, actitudes y creencias personales.

Teorías del Clima Organizacional

a) **La teoría de Brunet (2004)**

Brunet sustenta que dentro de todo clima organizacional existe una mezcla de dos grandes escuelas de pensamiento: las cuales son la escuela gestalt y la escuela funcionalista.

- **La Escuela Gestalt**: se centraliza en la estructura de la percepción, la significa el todo. Dicha corriente aporta dos elementos de la percepción que tiene la persona:
    a) Comprender el orden de las cosas y como éstas viven en el mundo.
    b) Establecer un nuevo orden mediante un proceso de unificación a nivel del pensamiento. Es decir, se comportan de acuerdo a lo percibido en su ambiente. La percepción que tienen de su trabajo y del entorno es lo que interviene en su conducta.

- **La escuela funcionalista:** En esta escuela las personas piensan y se comportan de acuerdo a los factores del ambiente en donde se desarrollan y adaptan.

Las personas requieren siempre de información de su trabajo, a fin de conocer las conductas que solicita la institución, para poder alcanzar el equilibrio dentro de ella, por ejemplo: si una persona ve hostilidad en el clima de su organización, se comportará a la defensiva de forma que pueda crear una proporción en su ambiente de trabajo.

b) La teoría de Martín y Colbs (1998):

Encontramos a las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica.

- **Para los estructuralistas**: El clima nace a partir de los objetivos del contexto del trabajo, los cuales son el tamaño de la organización, la toma de decisiones, la jerarquía laboral, la tecnología y finalmente el comportamiento laboral.
- **Para los humanistas**: El clima laboral se define como el conjunto de percepciones globales que tienen los individuos respecto a su medio ambiente y es el reflejo de las relaciones personales con los demás**.**
- **Para las corrientes sociopolítica y crítica**: Para esta escuela el clima organizacional compone todos los elementos de una organización; las cuales son las actitudes, los valores, las normas, los sentimientos que los individuos desarrollan ante su organización.

Modelos del Clima Organizacional

A través del tiempo se conoce que existen estudios del clima organizacional, teniendo en cuenta los elementos que participan y se relacionan dentro de una empresa.

Modelo propuesto por Katz y Kahn (citado por Denison, 1991; 39). Aquí encontramos un clima que esta direccionado por un líder que guía el comportamiento de los demás. Estableciendo los resultados, la satisfacción de los integrantes y las condiciones de trabajo.

- **Anderson (citado por Martín y colbs., 1998).** Identificamos aquí un modelo interactivo, asentado en la teoría de sistemas que muestra todas las relaciones entre las dimensiones del ambiente y sus relaciones con el clima.
- **Evan (citado por Peiró, 2001)** Aquí encontramos un modelo de clima organizacional como sistema abierto. Este autor formula que el clima organizacional está fijo por una serie de dominios externas a la organización y tiene consecuencias de procesos internos hacia la misma organización.
- **Gibson y Colbs. (1987)** Arguyen que el clima organizacional tiene un enlace con la conducta humana, estructura y procesos de organización.

Características

Para el autor Rodriguez, D. (2001), existe una serie de características que son trascendental para poder percibir y ejecutar correctamente un análisis del clima organizacional, estas son:

- El clima organizacional es estándar, es decir guardan cierta estabilidad cuando se presentan variaciones graduales.
- Las actitudes de los individuos son oscilantes por el clima de una empresa.
- El clima de una empresa ejecuta dominio en la responsabilidad e identificación de los trabajadores.
- Distintas variables estructurales de las empresas perturban el clima y se pueden ver perjudicadas por él.
- Dificultades como la traslación y el ausentismo de los trabajadores puede ser una alerta de un mal clima laboral, es decir insatisfacción laboral.

Tipos de Clima Organizacional

A causa de las cuantiosas diferencias que existen entre las organizaciones, es habitual que existan diversos tipos de climas. Según Alcover, C. (2004) y Furnham, A. (2001), sostienen que existen tres tipos:

- **El clima psicológico**, es la apreciación que tiene el trabajador sobre su ambiente de trabajo, basándose en la estructura, procesos y demás especificaciones de la organización para la cual trabaja.
- **El clima agregado,** se basa en el sentimiento de pertenencia o identificación laboral hacia su puesto de trabajo o cargo que ocupa en la organización.
- **El clima colectivo**, es aquel basado en la apreciación común de los contextos de la organización, es decir todos tienen el mismo concepto el clima que existe en la organización.

Dimensiones del clima organizacional

Según Brunet, L. (1987) existen 11 dimensiones correspondientes al clima organizacional, los cuales son:

1. **Autonomía.** Consiste en el nivel de libertad que tiene el individuo en la toma de decisiones y en la forma de dar solución a los problemas dentro de la organización.

2. **Conflicto y cooperación**: Reside en el grado de contribución que se da entre los colaboradores durante el desarrollo de su trabajo y en los soportes materiales y humanos que reciben dentro la organización.

3. **Relaciones Sociales**: Basado en el grado de amistad que se percibe en los trabajadores dentro de la organización.

4. **Estructura:** En esta dimensión se basa en las pautas, consignas y las políticas que establecen las organizaciones y que influyen directamente en la ejecución de las tareas por parte de los colaboradores.

5. **Remuneración.** Este aspecto radica en la forma en que se retribuye a los colaboradores (los salarios, los beneficios sociales, etc.)

6. **Rendimiento.** (Remuneración). Situada en la correlación que existe entre la remuneración y el desempeño de los colaboradores.

7. **Motivación.** Esta dimensión se fundamenta en los elementos motivacionales que desarrolla la organización para sus colaboradores.

8. **Estatus**. Hace referencia a los niveles jerárquicos (superiores/subordinados) y el grado de importancia que se da dentro de la empresa.

9. **Flexibilidad e innovación**. Basado en el nivel de innovación, cambios y adaptabilidad en las organizaciones.

Estructura organizacional

Según Fernández, E. (2010), "es el sistema formal de tareas y relaciones de autoridad que permite controlar como las personas coordinan sus acciones y utilizan los recursos" (p.366)

En la estructura organizacional se establecen, coordinan y ejecutan las acciones y funciones de cada uno de los miembros de la organización, donde los superiores controlan y supervisan el adecuado uso de los recursos con los que cuenta la empresa.

Asimismo, Hellriegel, D; Jackson, S y Slocum, J. (2002), señalan que "la estructura organizacional es la representación formal de las relaciones laborales, define las tareas por puesto y unidad y señala como deben coordinarse". (p. 271)

Comportamiento organizacional Una contribución muy importante es la de Baron, R y Greenberg, J. (1990), quienes nos señalan que el comportamiento organizacional busca conocer todos los aspectos de la conducta de los trabajadores en sus ambientes organizacionales, con el fin de conocer los factores que influyen en el desempeño laboral.

Relaciones interpersonales

Según Bisquerra, J. (2003), la relación interpersonal "es una interacción recíproca entre dos o más personas". (p. 23)

Es decir, es una relación social que tiene como base la comunicación, empatía y habilidades sociales entre los miembros que conforman una sociedad. Las relaciones interpersonales son factores claves para el desarrollo del clima organizacional.

Métodos de mando

Según García, J. (2018), el método de mando dentro de toda estructura jerárquica empresarial se define como aquel componente clave para alcanzar el pleno y placentero rendimiento del talento humano.

A continuación, se mencionarán los siguientes estilos básicos de mando:

Autoritario: en este estilo se les ordena a los colaboradores las funciones que tiene que realizar y cómo las tienen qué ejecutar. Aquí se restringe la iniciativa y la autonomía de cada colaborador.

Este tipo de estilo suele funcionar durante un corto plazo, pero al paso del tiempo suele presentar dificultades entre el colaborador y el jefe, provocando un distanciamiento.

Consultivo: en este estilo se les consulta a los colaboradores sobre los aspectos del trabajo, es decir si están de acuerdo con las funciones, especificaciones y equipos de trabajo.

Aquí el colaborador se siente motivado, valorado y parte de la organización.

Democrático: este estilo facilita la colaboración de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la organización.

Pasivo: en este estilo la gerencia procura instrucciones y consignas generales para el desarrollo de los trabajos y la supervisión de los resultados.

Sin duda alguna cada organización aplica diversos estilos o métodos de mando para la administración de sus colaboradores, el resultado que obtengan de ellos se verá reflejado en el desempeño de cada uno de ellos.

Naturaleza de las fuerzas de motivación:

Según Robbins, S. (1999), define a la motivación como: la "voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual" (p.168).

La motivación es un elemento clave dentro de toda organización, por ello es primordial que los colaboradores estén motivados para la consecución de los objetivos y metas organizacionales. Para ello será necesario lograr una motivación interna y externa.

Clases de motivación

De acuerdo a Chiavenato, I. (2007), existen dos clases de motivación, una aquella incitada por un estímulo externo del ambiente y otra relacionada interiormente por los procesos mentales del individuo.

Motivación intrínseca

Según Ospina, R. (2010), sostiene que "la motivación intrínseca tiene su origen a partir del mismo individuo, está bajo su dominio y posee como objetivo la experimentación de la

autorrealización, para lograr alcanzar la meta, direccionado especialmente por la curiosidad y el descubrimiento de lo nuevo" (p.159).

La motivación intrínseca es aquella estimulación que siente toda persona a través de factores internos, es decir actúa bajo criterios y decisiones propias para la obtención de algún beneficio de crecimiento personal y de autorrealización.

Motivación extrínseca

Según Marin, A; Velasco, M. (2005) señala que, "comprende una categoría de variables constituidas por eventos externos (grupo y puesto de trabajo, la tarea) y otra por personas y agentes (comportamientos típicos de jefes, colegas, subalternos). Contienen variables externas al organismo, propias del medio organizacional y del puesto de trabajo." (p. 64).

Los seres humanos no solo son estimulados por factores internos anteriormente mencionados, sino que también existen otros factores externos a ellos, con los cuales se sienten inclinados a realizar una tarea, acción o función, a cambio de una recompensa o retribución; los cuales son ordenados por sus superiores.

Desempeño Laboral

Definición:

Chiavenato, I. (2000), define al desempeño laboral como: "el rendimiento laboral y la acción que muestra el trabajador al desarrollar las funciones y tareas principales que requiere su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su capacidad." (p.243).

Según Koopmans, L., Bernaards, C., & Hildebrandt, V. (2012) lo define desde una perspectiva multidimensional, conceptualizándolo como "comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales", puesto que las conductas que presentan los

trabajadores pueden tener un gran impacto en el crecimiento y sostenibilidad de las organizaciones.

Por otro lado, Bounds, G. y Woods, D. (1999) afirma que “son actividades que desarrolla el trabajador para cumplir con las metas instauradas por la organización y analizado su cumplimiento a través del jefe o gerente” (p. 76).

Entonces podríamos definir al desempeño laboral como la acción y comportamientos que ejecuta todo colaborador dentro de la organización en la que desempeña su labor, cumpliendo funciones específicas, alcanzando las metas y objetivos organizacionales en un tiempo determinado.

Los factores del desempeño laboral

Según el gran gurú de la administración Chiavenato, I. (2000)**,** el desempeño laboral está determinado por dos factores, los actitudinales de la persona y los operativos.

a) **Factores Actitudinales**

Estos factores se refieren a aquellos elementos como: la actitud asociativa, la iniciativa o decisión, la motivación, la responsabilidad, la disciplina, la habilidad de seguridad, moderación, imagen personal, interés, capacidad de ejecución y creatividad.

b) Factores Operativos

Representan a aquellos componentes referentes al trabajo como lo son: la calidad, la cantidad, conocimiento del trabajo, capacitación del trabajador, supervisión, exactitud, trabajo en equipo y el liderazgo.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Desempeño de la tarea o actividad

Es la habilidad con la que los trabajadores ejecutan actividades que son formalmente reconocidas como parte de sus puestos, acciones que contribuyen a las actividades técnicas de la organización, ya sea directamente, implementando una parte de su proceso tecnológico, o indirectamente, proporcionando los materiales o servicios.

a) Dimensión Productividad laboral

Según Gaither, N y Frazier, G. (2000) "La productividad es la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados"

Entonces podemos definir a la productividad laboral como aquella que resulta de la utilización correcta de insumos y herramientas dentro de una organización determinada, la cual es ejecutada por los trabajadores. Es decir, en la productividad se relacionan varios elementos como lo es el personal, los diferentes materiales, insumos, equipos; los cuales se utilizan para garantizar una producción eficiente, que se vincula directamente con la visión y visión que se pretenda obtener.

b) Dimensión eficacia laboral

La eficacia se concreta como el logro o la ejecución de las acciones que consientan alcanzar las metas determinadas. En pocas palabras la eficacia es la medida en que conseguimos el resultado u objetivo. Da silva, R. (2002)

c) Dimensión eficiencia laboral

El término eficiencia se precisa como el resultado o logro de las metas, por la cual el trabajador utiliza la menor cantidad de recursos o herramientas; conllevando a así a la efectividad laboral. Weihrich, H. (2010).

Por otro, según Gabini, S., & Salessi, S. (2017) señala que existen 3 dimensiones correspondientes al desempeño laboral, los cuales son:

1. **Rendimiento en la tarea:** Aquellos resultados obtenidos de la ejecucion de las tareas de los trabjadores.
2. **Comportamiento laboral contrapruducente:** Aquellos incidentes realizados dentro del ambiente de trabajo.
3. **Rendiemiento en el contexto:** Aquellas acciones y ejecuciones realizadas en el lugar de trabajo.

Asimismo, Medina, 1996 como se citó en Zelada, J. (2015) considera los siguientes componentes o indicadores para medir el desempeño de los trabajadores, los cuales son:

1. **Cumplimiento de los objetivos y tareas:** Grado de desempeño de los objetivos de las tareas planeadas y no planificadas en el puesto de trabajo.
2. **Calidad del trabajo:** Aquel cuidado, limpieza y precisión del trabajo elaborado, así como la periodicidad de errores e implicaciones que pueda ocasionar la duplicación de las tareas fijadas y, por lo expuesto, genera pérdida de tiempo e ineficiencia.
3. **Conocimiento y dominio del trabajo:** Aquellos conocimientos ineludibles que el colaborador tiene para el desempeño exitoso de la actividad (funciones, responsabilidades, sistemas, técnicas, procedimientos).
4. **Disciplina laboral:** Se evalúa el beneficio de las horas laborales, asistencia, puntualidad y la consecución de las normas disciplinarias y de conducta.
5. **Iniciativa:** Aquel grado en que el colaborador es capaz de prever soluciones novedosas, prácticas, precisas, así como su capacidad para desarrollar trabajos adicionales.

6. **Cooperación y trabajo en equipo:** Aquella capacidad para trabajar con otras personas con la finalidad de lograr metas en equipo para la organización sin dejar de lado sus responsabilidades y funciones.
7. **Superación personal:** Grado en el que el trabajador opera para conseguir mejores resultados cada vez y prospera consistentemente.

Desempeño contextual

Son el conjunto de actividades y acciones realizadas más allá de lo definido formalmente en las descripciones y funciones de las tareas del puesto de trabajo encargadas al trabajador. El desempeño contextual se divide en tres dimensiones.

- **Iniciativa personal:** Son aquellas conductas que engloban todas las actividades que tengan que ver con la persistencia, iniciativa y el autodesarrollo del trabajador y generan un esfuerzo extra a pesar de las condiciones difíciles del puesto de trabajo.
- **Compromiso interpersonal:** Son aquellas conductas destinadas y dirigidas a ayudar a otros compañeros de trabajo, como brindándoles sugerencias, enseñanzas, ayudándolos en la realización de sus tareas y proporcionándoles apoyo emocional, motivación.
- **Compromiso organizacional:** Son aquellas conductas consignadas a representar propiciamente a la organización, apoyando su misión, visión y objetivos, y sobre todo animando a otros trabajadores a conseguirlo. Aquí se incluyen aspectos como: representar a la organización, ser leales y sobre todo a cumplir con los reglamentos y normas.

El desempeño adaptativo

Es aquel que se centra en el desarrollo de habilidades sociales, cognitivas, convencionales y estratégicas, como lo son la creatividad, innovación y la capacidad de resolver problemas que tiene el trabajador. Además, generar nuevas ideas y compartirla con sus compañeros.

Comportamiento laboral contra productivo.

Son aquellas acciones y conductas negativas que realiza el trabajador de manera voluntaria y consiente en contra de la empresa; perjudicando así el clima organizacional.

Importancia del desempeño laboral

La calidad que tiene el nivel de desempeño laboral reside en la ejecución de nuevas políticas de indemnización, en mejorar los escenarios laborales, en ayudar a tomar decisiones, permitir instaurar si existe la necesidad de volver a capacitar a los trabajadores, detectar errores y ayudar a identificar si existen conflictos laborales que afectan a los colaboradores en su rendimiento laboral. Pernia, K y Carrera, M. (2014).

Objetivos del desempeño laboral:

Los objetivos principales son; proveer al colaborador de capacidades y habilidades que le permitan desplegar en su centro de trabajo. Logrando así que los sistemas de evaluación puedan estar claramente relacionados con el puesto de trabajo, de forma práctica y confiable. Además, no logra limitarse a un simple juicio ligero y unilateral del jefe respecto a la conducta eficaz del participante, por ello es necesario desprenderse más profundamente para localizar los orígenes y determinar perspectivas de acuerdo con el colaborador. Pernia, K y Carrera, M. (2014).

Por otro lado, el objetivo de la evaluación de desempeño, es optimizar los resultados de los colaboradores y con ello los resultados organizacionales. Por ello según Rodríguez, J. (2007),

menciona algunos objetivos significativos de la apreciación de desempeño. El primer objetivo es el progreso del desempeño, que procede de la transferencia de los resultados de las evaluaciones a los colaboradores. El segundo objetivo señala los arreglos de indemnizaciones, los cuales ayudan a los responsables del área a determinar quiénes de todos los trabajadores merecen recibir o no aumentos en sus salarios y otros beneficios adicionales. En el tercer objetivo se menciona las decisiones de promociones y traslados, que deben estar basados en los resultados de las evaluaciones. Por último, en el cuarto objetivo encontramos a las necesidades de capacitación y desarrollo, puesto que un deficientemente desempeño podría revelar una necesidad de capacitación y un mejor desempeño la necesidad de beneficiar el potencial humano con que se cuenta en la organización.

Evaluación del desempeño laboral

Para poder evaluar el desempeño profesional se ha considerado la teoría expuesta por los autores Pernia, K y Carrera, M. (2014), quienes determinan una evaluación, por medio del comportamiento, rendimiento y las funciones que revela el trabajador, en su centro de trabajo.

Funciones: Son aquellas actividades o tareas realizadas por los colaboradores, las cuales deben ser desempañadas adecuadamente, donde el colaborador debe amparar un conocimiento sobre sus labores con una la capacidad de investigación. Con el fin de favorecer el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales.

Sin duda alguna la comprensión de las funciones laborales, calcula el nivel de discernimiento y dominio del trabajo. Engloba los principios, técnicas, conceptos, requisitos, etc. necesarios para desempeñar las tareas laborales. Conjuntamente con la capacidad de estudio que utiliza el trabajador para poder hacer cada una de las acciones orientadas a sus cargos.

Comportamiento: Son aquellos comportamientos y formas que manifiestan los colaboradores ante los cargos que se le ha sido imputado. Entre ellas se evalúan las destrezas:

aquella capacidad de mantener estable los sistemas de trabajo contando con trabajadores originadas y suficientes para desarrollar un óptimo trabajo; actitud: aquella habilidad para dispersar acciones y decisiones, fomentando el compromiso en equipo y la complacencia: aquel nivel de complacencia que manifiesta el trabajador ante las acciones que se le ha imputado, además depende de los beneficios que este recibe a cambio para hacer eficientemente sus labores.

Rendimiento: Es aquel estado de provecho laboral que declara el trabajador frente a sus acciones o tareas establecidas, además de la eficacia con que las realiza, para ello se toma en cuenta la capacidad de bizarría de problemas, compromiso, trabajo en equipo y ausentismo de cada uno de los trabajadores.

Donde la resolución de problemas: es la destreza que muestra el trabajador para solucionar las faltas que se puedan presentar regularmente en sus trabajos. El ausentismo: aquella conducta que presenta el personal ante la infracción de sus puestos en el tiempo pertinente y determinado por la organización. El compromiso: aquella cualidad que tiene el colaborador de ser fuerte al enfrentar circunstancias y dificultades particulares, teniendo nuevas opiniones, iniciando el trabajo y mostrando singularidad a la hora de enfrentar los incomparables contextos laborales. Finalmente, el compromiso en equipo: aquel desplazamiento del trabajador para trabajar colectivamente con sus compañeros de trabajo, respetando las medidas que son desarrolladas por cada de ellos.

Por otro lado, la el gran Idalberto Chiavenato puntualiza a la evaluación del desempeño como la apreciación metodológica de cómo cada trabajador se desempeña en su puesto de trabajo actual y sobre cómo será su desarrollo potencial en el futuro. Chiavenato, I. (2007).

La relación entre clima organizacional y el desempeño laboral

El nivel de desempeño obtenido en una tarea, se mide a través del rendimiento. Pero se distingue del resultado, el cual se define como el efecto que el desempeño origina en forma de castigo o recompensa.

Por ello Silva, M. (1996)**,** nos alude que, para poder comprender esta correlación, es justo que se mediten los efectos que tiene el clima sobre las modos y conductas de los trabajadores. Es muy importante reflexionar los resultados del clima tanto a nivel propio como compuesto, puesto que las conocimientos y opiniones del personal van constituyendo sobre su ambiente laboral determinan un papel significativo sobre las funciones y tareas, el sistema de recompensas, las disposiciones, el tipo de comunicación efectivo en la institución, entre otros.

Definición de términos

Clima organizacional

El clima organizacional compone el medio íntimo de una empresa, el ambiente psicológico peculiaridad que está en cada organización. Chiavenato, I. (1992).

Estructura organizacional

Es el sistema de todas las representaciones en que se fracciona el trabajo en labores múltiples y la posterior combinación entre ellas. Mintzberg: (1984)

Puesto de trabajo

Un puesto de trabajo es la esencia misma del grado de productividad de una organización, por tanto, consiste en un grupo de tareas que se deben desarrollar para que una organización pueda alcanzar sus objetivos. Mondy y Noe (1997).

Liderazgo

El dominio interpersonal practicado en un contexto, encaminada por medio del proceso de comunicación, a la obtención de uno o diversos objetivos específicos. Chiavenato, I. (1992).

Cultura organizacional

Es la que elige un método de significado frecuente entre las piezas que diferencia a una empresa de otra; dicho sistema es tras una investigación basadas en las peculiaridades que supone la organización. Robbins Stephen (1987).

Comportamiento organizacional

Es un ámbito de estudio en el que se indaga el impacto que manifiestan las personas, conjuntos y estructuras, respecto a su conducta dentro de las instituciones, con el fin de emplear estos conocimientos al perfeccionamiento de la eficacia en las organizaciones. Robbins, (1999).

Productividad

La productividad es un componente que manifiesta que tan bien se están utilizando los capitales de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos manejados y productos logrados, indicando además la validez de los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. Martínez (2007)

Equipo:

Es un grupo de empleados, dirigidos por algún gerente, que trabaja para desarrollar los objetivos dentro de toda empresa.

Motivación

La motivación es el factor por el cual el colaborador desea cumplir las metas de la organización, determinado por la necesidad de compensar alguna insuficiencia propia. Si bien la motivación general se basa en el esfuerzo por lograr un fin, concentrándonos en metas organizacionales a fin de manifestar nuestro propio beneficio por la conducta ligada con la estimulación y el conjunto de valores que preside la organización. (Robbins, 1999).

Motivación intrínseca:

Se refiere a la realización acciones por la mera satisfacción de hacerlas sin necesidad de ningún estímulo externo. Una afición es un modelo típico, así como la emoción de placer, la ausencia o la conmoción de éxito.

Motivación extrínseca:

La motivación extrínseca se refiere a la motivación que viene de afuera de un individuo. Los factores motivadores son recompensas externas, o del exterior, como dinero o calificación. Estas recompensas proporcionan satisfacción y placer que la tarea en si misma puede no proporcionar una persona extrínsecamente motivada trabajara en una tarea, incluso cuando tiene poco interés en ella, debido a la satisfacción anticipada que se obtiene de una recompensa.

Relaciones Interpersonales

Una relación interpersonal “es una interacción bilateral entre dos o más personas.” Se trata de vínculos sociales que, como tales, se encuentran normalizadas por las códigos e instituciones de la sociedad. Bisquerra (2003).

Desempeño laboral

El desempeño laboral es el rendimiento que se efectúa dentro los puestos laborales, en diversos sucesos conductuales que una persona realiza en una fase de tiempo". Estas conductas en diferentes momentos temporales ayudarán a la eficiencia organizacional. Palaci (2005).

Organización:

Es un conjunto de acciones seriamente ordenadas desarrollado por dos o más individuos; la colaboración entre ellas es fundamental para la coexistencia de la institución.

Eficacia

Es la acción para efectuar los objetivos pronosticados. Es la revelación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia organizacional**.**

Eficiencia

La eficiencia "significa uso considerado de los recursos disponibles.

Efectividad

Efectividad se entiende que los objetivos planteados sean trascendentes y éstos se alcancen. Gutiérrez (2007).

Autoestima:

Es un conjunto de conocimientos, inclinaciones, valoraciones, emociones y predisposiciones de conducta encaminadas hacia nosotros mismos, hacia nuestra modo de ser y de comportarnos. Y hacia los faces de nuestro cuerpo y nuestro carácter.

Rendimiento:

Se refiere a la consecuencia que se logra por cada individuo al momento de ejecutar una actividad o función dentro de una oficina.

Compromiso organizacional

Precisa el compromiso organizacional como una fase en el cual un colaborador se identifica con una empresa, con sus metas y deseos organizacionales y personales, para conservar la pertenencia dentro de ella. Robbins, (1998).

Responsabilidad laboral:

Es lo que permite prosperar al trabajador; es el nivel de compromiso que asume en la organización.

Satisfacción laboral

La define como el agregado de cualidades frecuentes de la persona hacia su labor. Robbins (1998).

Evaluación laboral

La evaluación del desempeño es un proceso metódico mediante el cual se valora el nivel de rendimiento del colaborador y su potencial de progreso en el futuro, Gibson (1997)

Competitividad laboral

Un proceso de instauración de ventajas profesionales, donde es transcendental la capacidad de transformar, innovando en aspectos tecnológicos y pronosticando las necesidades de las clientelas; obteniendo así capacidad de distribución, construcción y un marco legal. Cebreros (1993).

Reconocimiento laboral

Consiste en distinguir a un empleado por un trabajo bien realizado o porque haya presentado una mejora en su rendimiento. El jefe o supervisor se debe dar cuenta de las cosas que hacen bien sus empleados y exponerles su elogio y agradecimiento. González García (2006).

Gestión del conflicto

Aron (2010) señala que: “El conflicto es una oposición entre grupos e individuos por la posesión de bienes escasos o la realización de intereses incompatibles”.

Gestión con Liderazgo

De acuerdo a Magno (2013, p. 76) tomando como experiencia la gestión en las instituciones públicas de la comuna chilena, se considera que recae en la gestión del directivo quien a través de diversos medios involucra al personal hacia el logro de las metas propuestas, por tanto, se espera que esta condición sea el medio en la cual los compromisos sean logrados a través de la eficiencia de los procesos organizacional.

Toma de decisiones

Es el método que consiste en reunir la información necesaria y precisa para poder decidir cuál de ellas es factible y oportuna en el momento y contexto adecuado.

Recompensa

Es el conocimiento de los individuos sobre la formación del estímulo recibido por el trabajo bien hecho.

Responsabilidad:

Es el valor de los integrantes de la organización sobre su autonomía en la toma de decisiones concernientes a su trabajo.

Administración:

Método cuyo fin es la relación entre la eficacia y la eficiencia de los recursos de un conjunto social para conseguir sus objetivos con la máxima producción y calidad.

Autoridad:

Facultad, poder de ordenar o regir sobre algo que está subordinado.

Cambio ambiental

La transformación del ambiente con relación al clima (verano, invierno, primavera y otoño) a una escala integral o territorial. Tales permutas se originan a muy desiguales graduaciones de tiempo y parámetros atmosféricos.

Cambio organizacional:

El sistema de diferenciaciones de disposición estructural que soportan las instituciones y que se convierten en un nuevo procedimiento organizacional.

Desarrollo organizacional

Es un proceso basado en el conocimiento, los procesos y la disposición de la organización, manejando una perspectiva total del sistema. Es el ejercicio de sustento y modernidad permanente ejecutado en una organización y en relación a su medio ambiente.

Remuneración:

Ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la habilidad de su impulso de trabajo.

La productividad

Es la correspondencia entre la cuantía de productos derivada por un método productivo y los recursos manejados para lograr dicha producción**.**

Productividad laboral

Consiste en el crecimiento o baja de los beneficios causados de las diferenciaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor**.**

Autonomía

Potestad del individuo o institución con independencia de la opinión o el deseo de otros para lograr hechos.

Capitulo III: Método y Materiales

Métodos

Tabla 1

Matriz de Operationalization de variables.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima Organizacional	"El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades."	- Autorrealización. - Involucramiento Laboral	• Oportunidades de desarrollo profesional. • Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño • Innovación profesional • Compromiso institucional. • Cumplimiento de actividades. • Identidad institucional • Calidad educativa	1 al 4 5 al 9	Malo Regular Bueno

	Chiavenato (2009).	-Comunicación	• Promover comunicación • Comunicación con jefes. • Canales de comunicación • Comunicación de opiniones.	10 al 14
		-Condiciones laborales	• Tecnología • Cooperación laboral • Herramientas laborales • Remuneración equitativa	15 al 20

Desempeño Laboral	"Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad." Chiavenato (2000).	- Cumplimiento de los objetivos y tareas	• Trabajo oportuno • Cumplimiento de tareas • Volumen de trabajo	21 al 25	
		- Calidad del trabajo	• Cero errores • Tiempo para realizar tareas • Respeto en el trato	26 al 30	Malo Regular Bueno
		- Conocimiento y dominio del trabajo	• Cero problemas en las tareas. • Conocimientos acordes al puesto	31 al 34	
		-Iniciativa	• Anticipación a las dificultades. • Nuevas ideas de mejoras. • capacidad para resolver tareas.	35 al 39	

Fuente: Elaboración propia

Metodología y tipo de investigación

El trabajo de investigación realizado corresponde al desarrollo de una investigación básica, no experimental, deductivo, con enfoque cuantitativo, de corte transversal y diseño correlacional.

Tipo de Investigación: Aplicada

De acuerdo con el fin que se persigue: La investigación es de tipo aplicada, según Murillo (2008), la investigación aplicada recibe el nombre de "investigación práctica o empírica", que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. Para la realización del presente trabajo se eligió el tipo de investigación aplicada, pues se pretendió analizar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022, esto mediante la aplicación de un cuestionario al personal cas en estudio.

Diseño: no experimental

Según Kerlinger, N. y Lee B. (2002) nos dicen que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables.

Método-Deductivo

Según Behar, D. (2008). La esencia del método consiste en hacer uso de la verdad o falsedad del enunciado básico (a partir de su constatación empírica), para inferir la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba.

Enfoque: cuantitativo

El diseño es cuantitativo, según Sampieri, R. (2006.) consiste en examinar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. Es decir, la preponderancia del estudio de los datos se basa en la cuantificación y cálculo de los mismos; evaluando, analizando y describiendo así la relación entre ambas variables.

Corte: transversal

Según Montaño, J. (2021), el corte transversal es un método no experimental para recoger y analizar datos en un momento determinado. Por ello esta investigación estudiara a los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura en el año 2022.

Nivel de investigación: correlacional

En esta investigación tenemos que el nivel de investigación es correlacional, según Cancela R; Cea, N; Galindo., G y Valilla, S. (2010), el estudio correlacional comprende aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación. Es decir, comprobar el nivel de correspondencia que pueden tener dos o más variables en una investigación, en este caso dos variables: clima organizacional y desempeño laboral.

Población de estudio

Según Tamayo, M. (1997) la población se define como el total de las personas a estudiar donde las unidades de población poseen características comunes y da origen a los datos de la investigación.

La población para esta investigación está conformada por un total de 20 trabajadores bajo el régimen DL 1057- CAS. de la sede académica Casa de la Cultura de la Universidad Nacional

de Cañete. Información proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos de la UNDC. Según CARTA N° 008-2023-UNDC/P/DGA/URRHH.

Tamaño de la muestra

Tamayo, M. (1997), sostiene que la muestra es el conjunto de personas que se toma del total de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.

Cienfuegos, A. (2016) Al respecto en el presente estudio la muestra es del tipo no probabilística censal pues se seleccionó la totalidad de la población, toda vez que ambas tiene la misma cantidad de integrantes, que son los 20 trabajadores de la sede académica Casa de la Cultura de la Universidad Nacional de Cañete.

Técnica de recolección de datos. Instrumentos

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación, las siguieses técnicas de recolección de datos que se han de emplear son:

- La Encuesta: Según García, M. (1993), una encuesta es una investigación ejecutada sobre una muestra de individuos representativa de un agrupado más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida diaria, manejando instrucciones estandarizados de interrogación, con el fin de lograr mediciones cuantitativas de una gran variedad de peculiaridades objetivas y subjetivas de la población. A través de esta técnica, se va a obtener conocimiento detallado acerca del comportamiento de las variables, obteniendo la opinión que tiene un sector de la población, entorno a nuestro problema a investigar.

La encuesta fue la técnica designada para obtener la información necesaria con respecto a las variables: V1: clima organizacional y V2: desempeño laboral.

- Instrumento: Según Sabino, C. (1992) es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y obtener información de ellos.

El principal instrumento a utilizar en la investigación es el Cuestionario; aquel conjunto de preguntas que nos ayudara a obtener los resultados que requiere la investigación. El cuál se construyó para realizar la encuesta. Está constituido por 39 preguntas, de acuerdo con la escala de Likert.

Para el análisis respectivo de los datos se utilizará el programa SPSS versión 21 y Microsoft Excel para la elaboración de las tablas de frecuencia y gráficos.

Materiales

Para la ejecución y culminación del presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes materiales, los cuales sirvieron como herramientas de apoyo y soporte para la elaboración; de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 2

Materiales

Materiales	Actividad
Laptop y otros accesorios computacionales	Realizar la comunicación de asesoramiento y la elaboración del trabajo de investigación.
Útiles de escritorio y papeleria	Para la realización y aplicación de la encuesta y demás actividades.
Libros y revistas	Búsqueda de la información.
Impresora y tintas	Para impresiones correspondientes.

Fuente: Elaboración propia.

Capitulo IV: Resultados y Discusión

Presentación de Resultados

A continuación, se muestran los resultados de la presente investigación en base a la información recogida a través de la aplicación de la encuesta:

Base de datos del clima organizacional

Respecto a la variable clima organizacional, se aplicó un cuestionario de 19 preguntas, las cuales fueron calificadas con la escala de Linkert, con cinco posibles respuestas de acuerdo al siguiente nivel:

- Nunca = 1
- Casi nunca = 2
- A veces = 3
- Casi siempre = 4
- Siempre = 5

Figura 1 *Base de datos de la variable clima organizacional*

	CLIMA ORGANIZACIONAL																		
N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19
1	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	2
2	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	1
3	1	4	1	1	4	4	3	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	1	5
4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4
5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
7	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
8	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3
9	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4
10	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
11	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	2	4	5	4	4	4
12	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3
13	2	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
14	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
15	3	4	3	3	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
16	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3
18	1	2	1	1	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
19	1	2	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
20	2	3	3	3	2	4	2	4	3	5	2	3	3	3	4	3	4	3	4

Nota: En esta tabla los números representan las respuestas de las personas encuestadas, según el nivel utilizado de la escala de linkert.

Base de datos de desempeño laboral

Respecto a la variable desempeño laboral, se aplicó un cuestionario de 20 preguntas, las cuales fueron calificadas con la escala de Linkert, con cinco posibles respuestas de acuerdo al siguiente nivel:

- Nunca = 1
- Casi nunca = 2
- A veces = 3
- Casi siempre = 4
- Siempre = 5

Figura 2 *Base de datos de la variable desempeño laboral*

	DESEMPEÑO LABORAL																			
N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	4	5	3	4	3	3	2	4	5	4	4	2	5	4	3	3	3	3	4	4
2	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	2	4	4	3	4	5	5	5
3	2	4	3	2	3	2	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	3	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
6	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
7	4	5	4	3	3	3	3	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5
8	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
9	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
10	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	1	4	5	4	3	5	5	5
11	5	5	5	5	3	2	3	1	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4
13	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
14	5	5	5	1	3	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5
15	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	4	1	5	3	3	3	3	4	4
16	5	5	5	2	3	3	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	3	3	4	4
17	4	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	4	4	4
18	3	3	3	2	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
19	3	4	4	3	4	3	1	5	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
20	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4

Nota: En esta tabla los números representan las respuestas de las personas encuestadas, según el nivel utilizado de la escala de linkert.

Análisis de los resultados

Estadística descriptiva

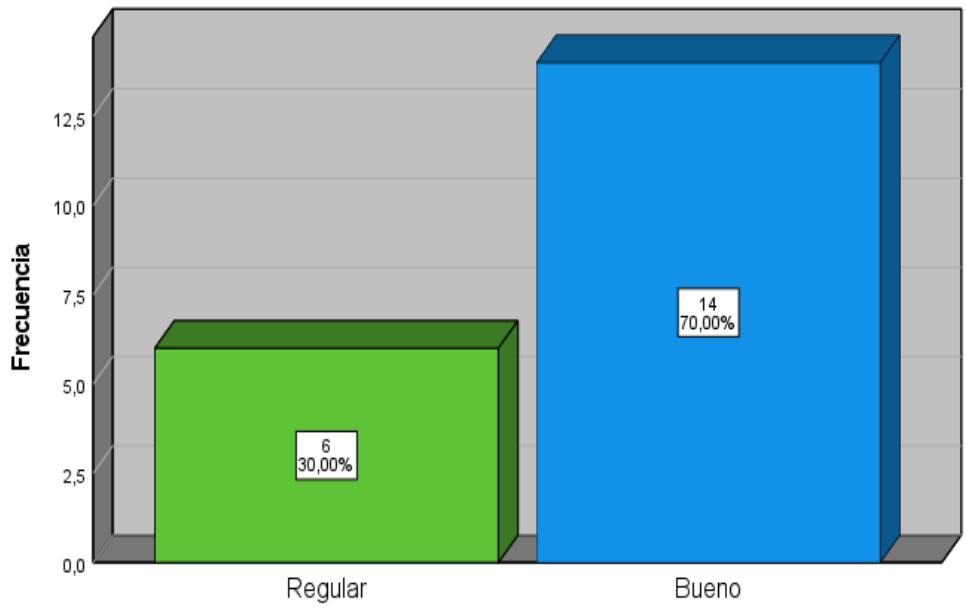
Para el análisis descriptivo, se organizan los resultados obtenidos de la variable clima organizacional y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones. Los resultados se recolectaron a través de la aplicación de dos cuestionarios, los cuales se desarrollaron en Excel y el estadístico SPSS 27.

Variable 1: Clima Organizacional

Tabla 3: *Variable Clima Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Clima Organizacional	**Malo**	0	0,00%
	Regular	6	30,00%
	Bueno	14	70,00%
	Total	20	100,0%

Figura 3: *Variable Clima Organizacional*



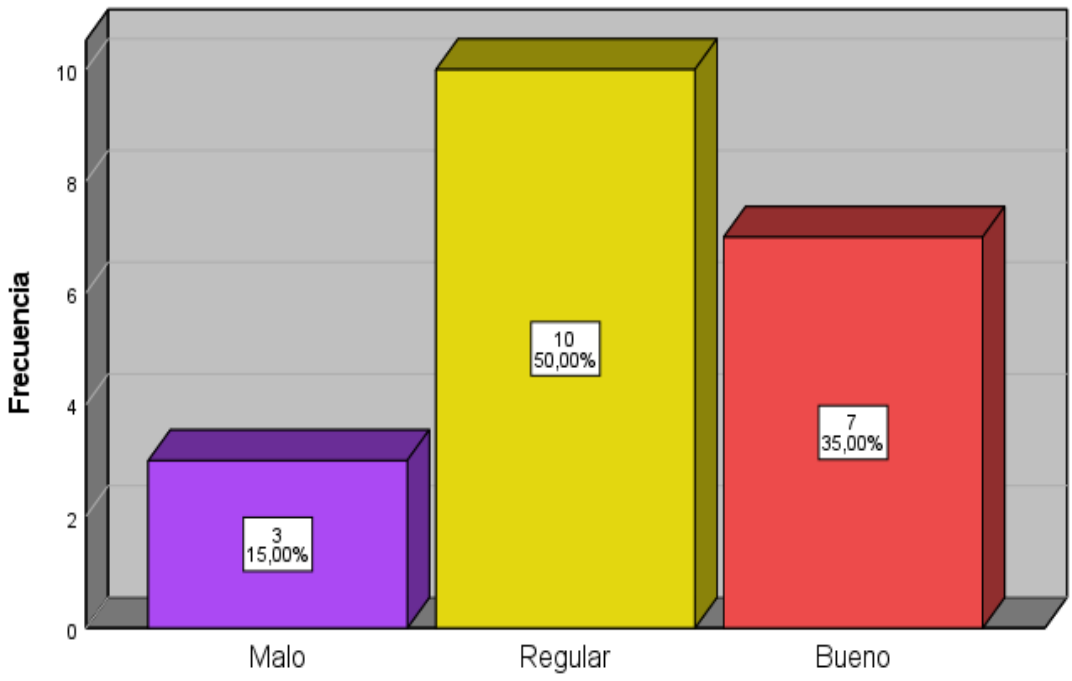
De acuerdo a la tabla N° 3 y figura N° 3, respecto a la variable clima organizacional en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022; se tiene que, del total de encuestados, el 30,00% (n=6) manifiestan un clima organizacional regular y el 70,00% (n=14) manifiestan un clima organizacional bueno.

Dimensión 1: Autorrealización

Tabla 4: *Dimensión Autorrealización*

		Frecuencia	Porcentaje
Autorrealización	**Malo**	3	15,00%
	Regular	10	50,00%
	Bueno	7	35,00%
	Total	20	100,0%

Figura 4: *Dimensión Autorrealización*



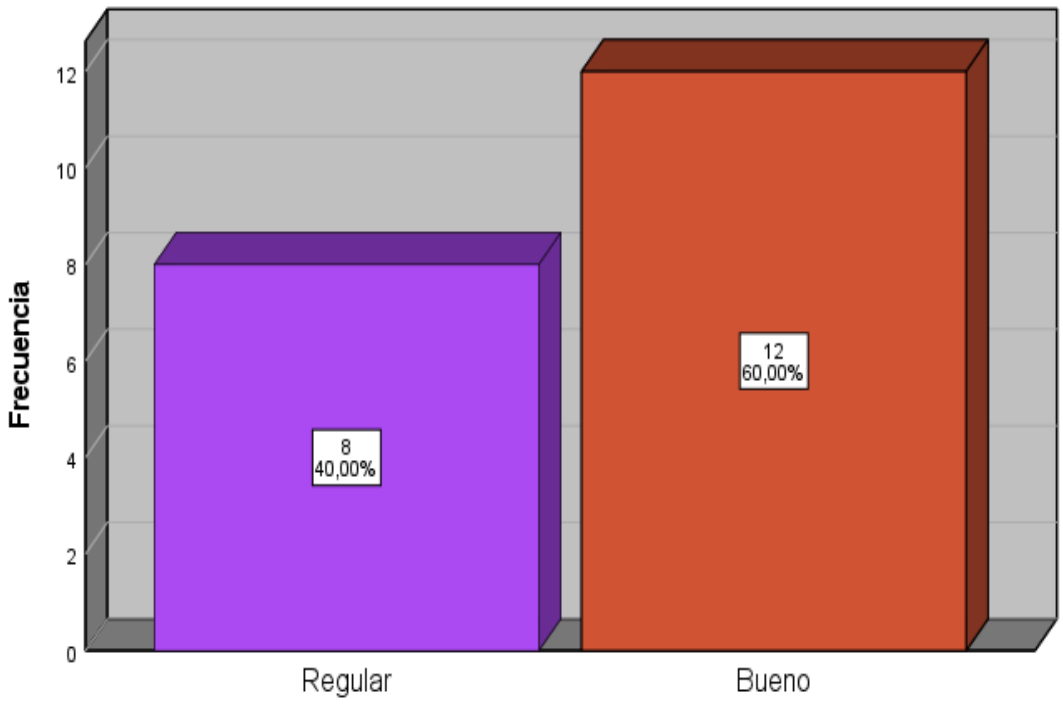
De acuerdo a la tabla N° 4 y figura N ° 4, respecto a la Autorrealización de la variable clima organizacional en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022; se tiene que, del total de encuestados, el 15,00% (n=3) manifiesta una autorrealización de nivel bajo, el 50,00%(n=10) manifiestan una autorrealización de nivel regular y el 35,00%(n=7) manifiestan una autorrealización de nivel bueno.

Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Tabla 5: *Dimensión Involucramiento Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Involucramiento Laboral	**Malo**	0	0,00%
	Regular	8	40,00%
	Bueno	12	60,00%
	Total	20	100,0%

Figura 5*: Dimensión Involucramiento Laboral*



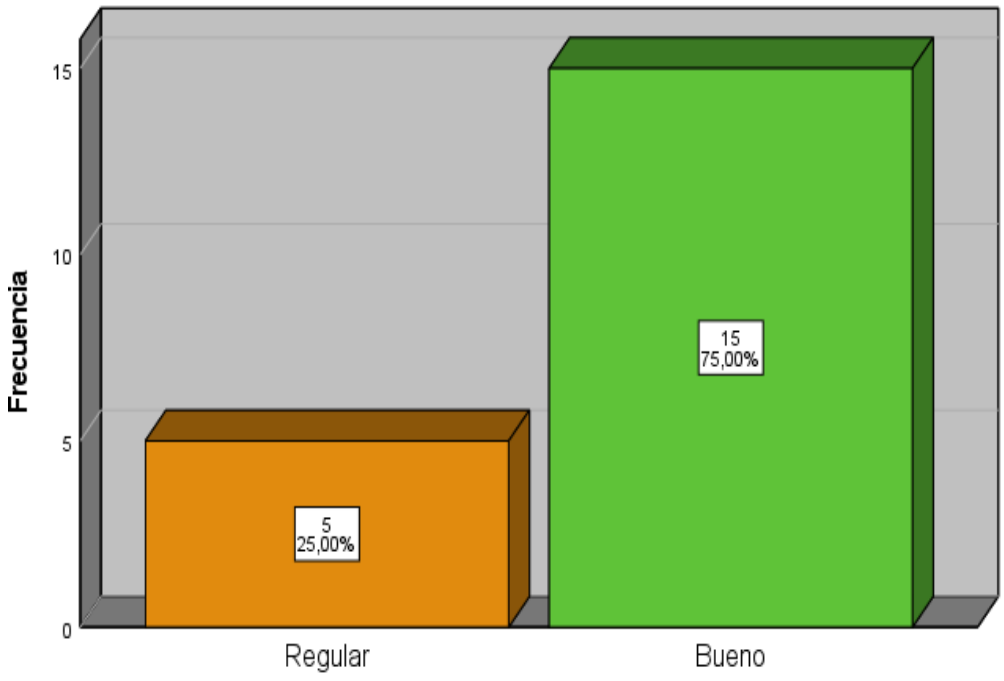
De acuerdo a la tabla N° 5 y figura N° 5, respecto al involucramiento laboral de la variable clima organizacional en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022; se tiene que, del total de encuestados, el 40,00% (8) manifiesta un involucramiento laboral de nivel regular y el 60,00%(n=12) manifiestan un involucramiento laboral de nivel bueno.

Dimensión 3: Comunicación

Tabla 6: *Dimensión Comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	**Malo**	0	0,00%
	Regular	6	30,00%
	Bueno	14	70,00%
	Total	20	100,0%

Figura 6: *Dimensión Comunicación*



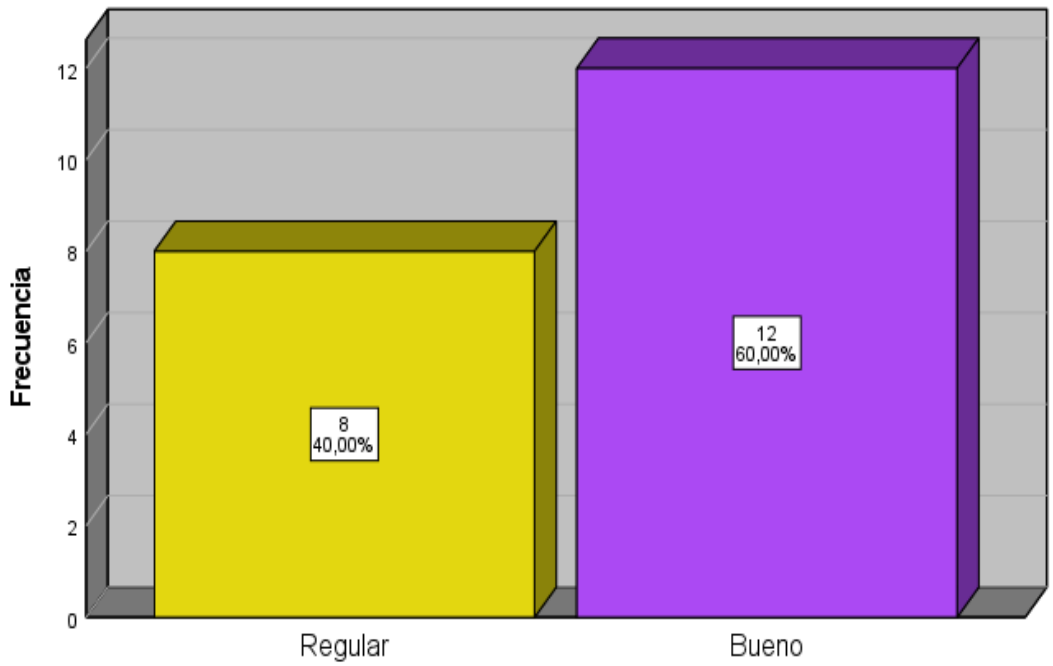
De acuerdo a la tabla N° 6 y figura N° 6, respecto a la comunicación de la variable clima organizacional en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022; se tiene que, del total de encuestados, el 25,00% (n=5) manifiesta una comunicación de nivel regular y el 75,00% (n=15) manifiestan una comunicación de nivel bueno.

Dimensión 4: Condiciones Laborales

Tabla 7: *Dimensión Condiciones Laborales*

		Frecuencia	Porcentaje
Condiciones Laborales	**Malo**	0	0,00%
	Regular	8	40,00%
	Bueno	12	60,00%
	Total	20	100,0%

Figura 7: *Dimensión Condiciones Laborales*



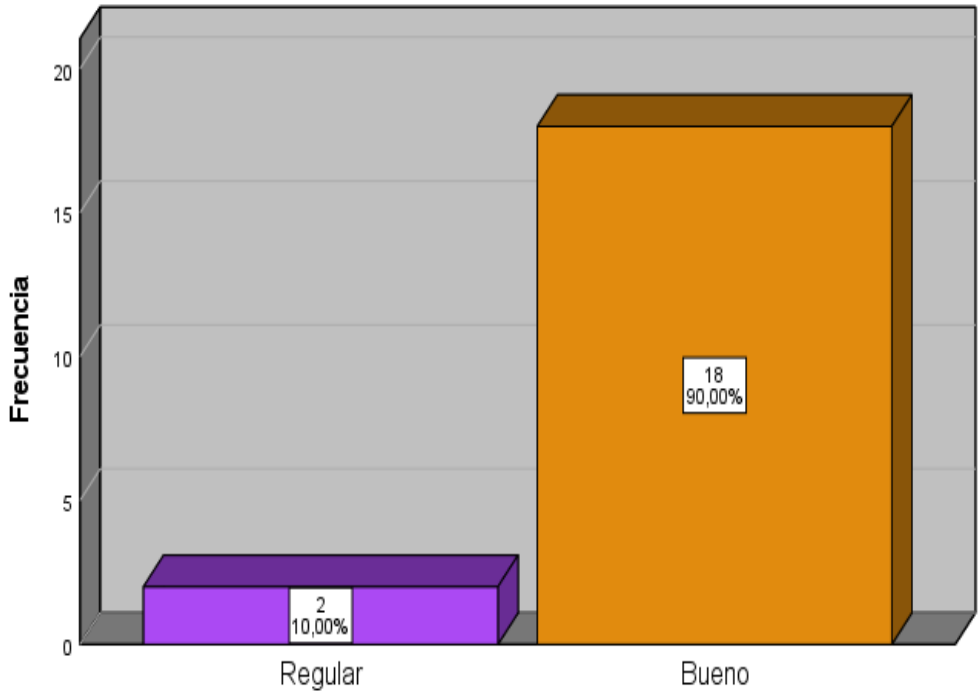
De acuerdo a la tabla N° 7 y figura N° 7, respecto a las condiciones laborales de la variable clima organizacional en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022; se tiene que, del total de encuestados, el 40,00% (n=8) manifiesta que hay una condición laboral de nivel regular y el 60,00%(n=12) manifiestan que hay una condición laboral de nivel bueno.

Variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 8: *Variable Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	**Malo**	0	0,00%
	Regular	2	10,00%
	Bueno	18	90,00%
	Total	20	100,0%

Figura 8: *Variable Desempeño Laboral*



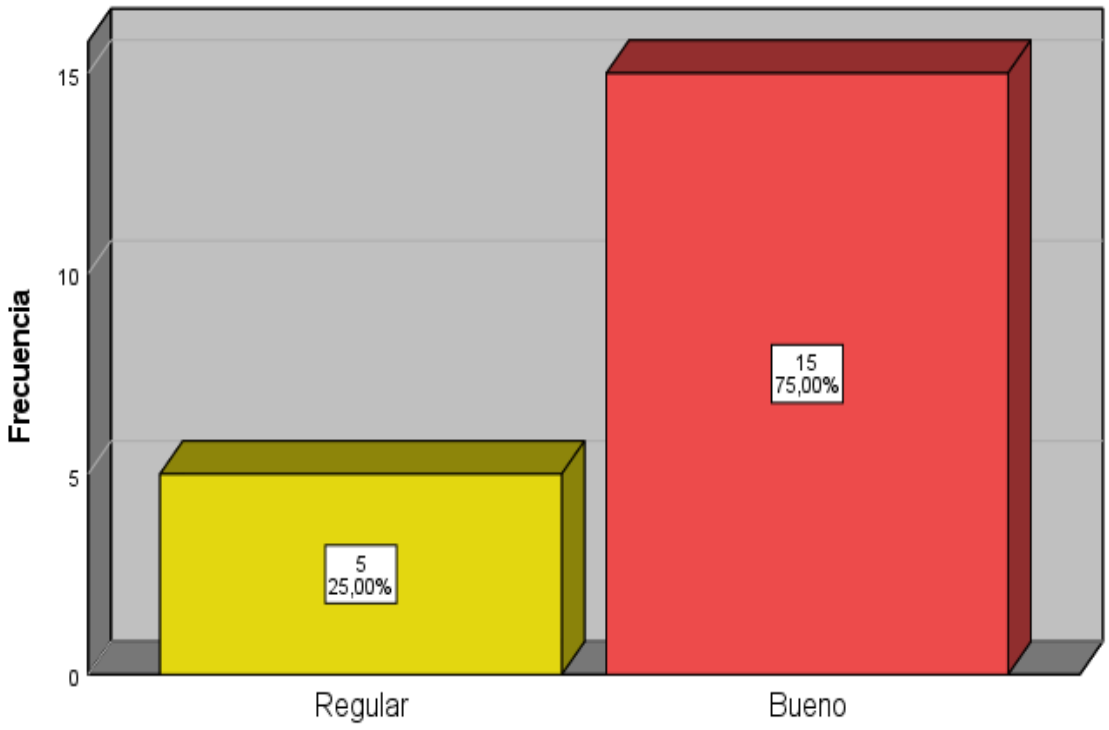
De acuerdo a la tabla N° 8 y figura N° 8, respecto a la variable desempeño laboral en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022; se tiene que, del total de encuestados, el 10,00%(n=2) manifiestan un desempeño laboral de nivel regular y el 90,00%(n=18) manifiestan un desempeño laboral de nivel bueno**.**

Dimension 1: Cumplimiento de los objetivos y tareas

Tabla 9: *Dimensión Cumplimiento de los Objetivos y Tareas*

		Frecuencia	**Porcentaje**
Cumplimiento de los Objetivos y Tareas	**Malo**	0	0,00%
	Regular	5	25,00%
	Bueno	15	75,00%
	Total	20	100,0%

Figura 9: *Dimensión Cumplimiento de los Objetivos y Tareas*



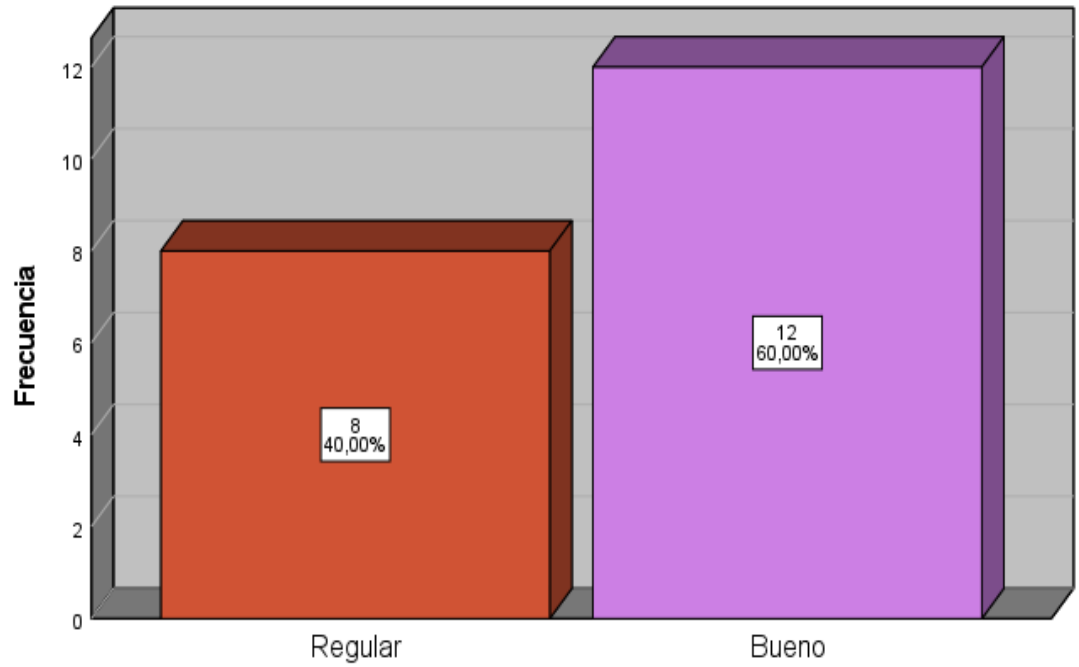
De acuerdo a la tabla N° 9 y figura N° 9, respecto al cumplimiento de objetos y tareas de la variable desempeño laboral en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022; se tiene que, del total de encuestados, el 25,00% (n=5) manifiestan un cumplimiento de nivel regular y el 75,00% (n=18) manifiestan un cumplimiento de nivel bueno.

Dimensión 2: Calidad del Trabajo

Tabla 10: *Dimensión Calidad del Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Calidad del Trabajo	**Malo**	0	0,00%
	Regular	8	40,00%
	Bueno	12	60,00%
	Total	20	100,0%

Figura 10*: Dimensión Calidad del Trabajo*



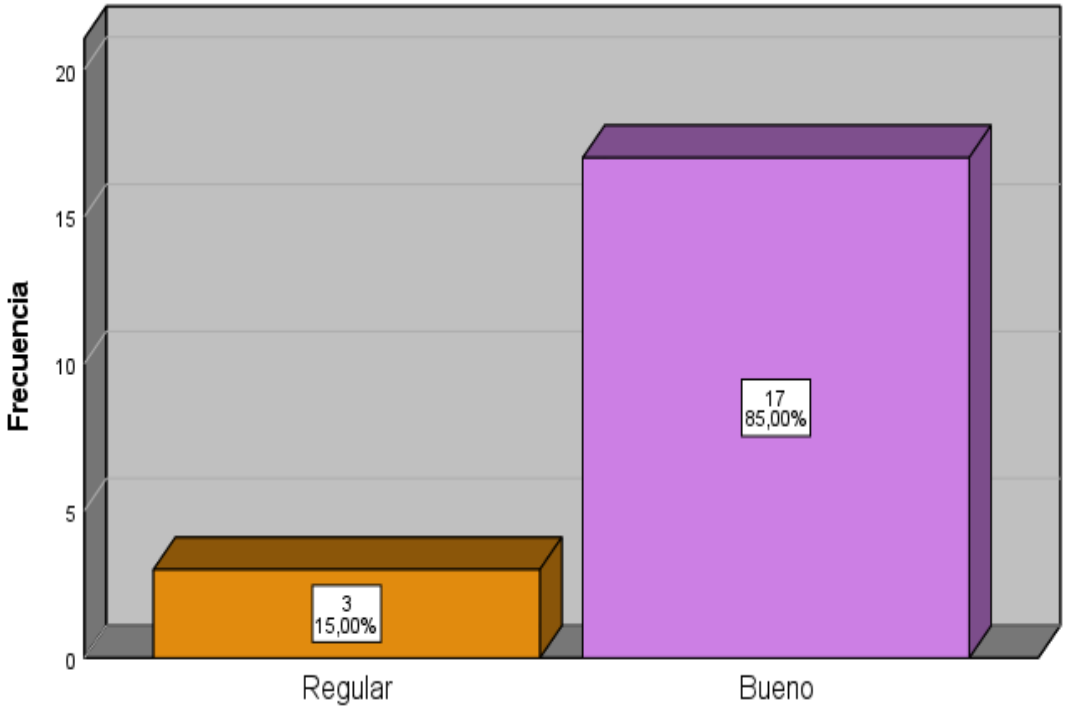
De acuerdo a la tabla N° 10 y figura N° 10, respecto a la calidad del trabajo de la variable desempeño laboral en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022; se tiene que, del total de encuestados, el 40,00% (n=8) manifiestan una calidad de trabajo de nivel regular y el 60,00% (n=12) manifiestan una calidad de trabajo de nivel bueno.

Dimensión 3: Conocimiento y dominio del trabajo

Tabla 11: *Dimensión Conocimiento y Dominio del Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Conocimiento y Dominio del Trabajo	**Malo**	0	0,00%
	Regular	3	15,00%
	Bueno	17	85,00%
	Total	20	100,0%

Figura 11: *Dimensión Conocimiento y Dominio del Trabajo*



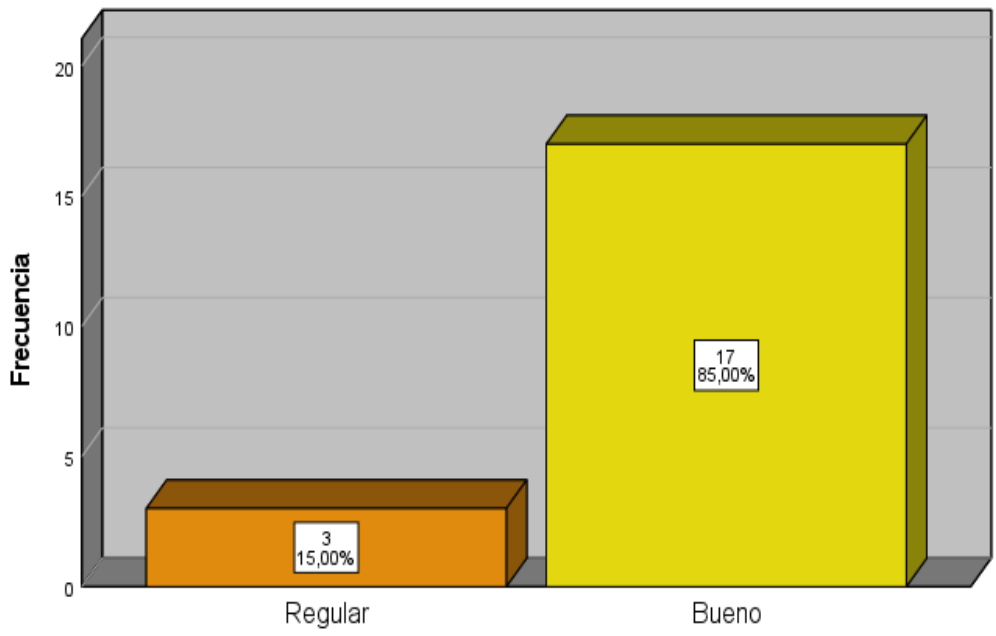
De acuerdo a la tabla N° 11 y figura N° 11, respecto al conocimiento y dominio del trabajo de la variable desempeño laboral en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022; se tiene que, del total de encuestados, el 15,00% (n=3) manifiestan un conocimiento y dominio del trabajo de nivel regular y el 60,00% (n=12) manifiestan un conocimiento y dominio del trabajo de nivel bueno.

Dimensión 4: Iniciativa

Tabla 12: *Dimensión Iniciativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Iniciativa	**Malo**	0	0,00%
	Regular	3	15,00%
	Bueno	17	85,00%
	Total	20	100,0%

Figura 12: *Dimensión Iniciativa*



De acuerdo a la tabla N° 12 y figura N° 12, respecto a la iniciativa de la variable desempeño laboral en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022; se tiene que, del total de encuestados, el 15,00% (n=3) manifiestan una iniciativa de nivel regular y el 85,00% (n=17) manifiestan una iniciativa de nivel bueno.

Comprobación de la Hipótesis

Análisis de normalidad

Tabla 13: *Normalidad de las variables: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.*

	Shapiro Wilks		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Clima Organizacional	0,580	20	0,000
Desempeño Laboral	0,351	20	0,000

Tabla 14: *Normalidad de las dimensiones de la variable Clima Organizacional*

	Shapiro Wilks		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Autorrealización	0,800	20	0,000
Involucramiento Laboral	0,626	20	0,000
Comunicación	0,544	20	0,000
Condiciones Laborales	0,626	20	0,000

Tabla 15: *Normalidad de las dimensiones de la variable y Desempeño Laboral.*

	Shapiro Wilks		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Cumplimiento de los Objetivos y Tareas	0,544	20	0,000
Calidad del Trabajo	0,626	20	0,000
Conocimiento y Dominio del Trabajo	0,433	20	0,000
Iniciativa	0,433	20	0,000

De acuerdo a la tabla N°13, 14 y 15, se aplicó la prueba de normalidad en cada una de las variables y dimensiones empleando la estadística de Shapiro Wilks, ya que se cuenta con una muestra de 20 , el cual se verifica en cada una de ellas que el valor de p_valor o sig = 0,000, lo que indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se utilizará la estadística no paramétrica, para el análisis de la correlación.

Análisis Inferencial

En el análisis inferencial se presentan las pruebas de hipótesis planteadas en la investigación, las cuales se realizaron en el estadístico SPSS versión 27.

Hipótesis General

H0: No existe un alto grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

H1: Existe un alto grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Tabla 16: *Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral*

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	**Clima Organizacional**	Coeficiente de correlación	0,509*
		Sig. (bilateral)	0,022
		N	20

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

De acuerdo a la tabla 16, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-spearman, para el análisis de correlación entre las variables Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, de lo que se tiene un p_valor= 0,022, lo cual es menor que 0,05 (5%), eso implica que los datos son estadísticamente significativos y que hay una correlación entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe un alto grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Hipótesis Específica 1

H0: No existe un alto de grado de relación entre la Autorrealización y el Cumplimiento de Objetivos y Tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

H1: Existe un alto grado de relación entre la Autorrealización y el Cumplimiento de Objetivos y Tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Tabla 17: *Coeficiente de correlación de Spearman: Autorrealización y el Cumplimiento de Objetivos y Tareas*

			Cumplimiento de Objetivos y Tareas
Rho de Spearman	**Autorrealización**	Coeficiente de correlación	0,648**
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	20

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

De acuerdo a la tabla 17, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-spearman, para el análisis de correlación entre Autorrealización y el Cumplimiento de Objetivos y Tareas, de lo que se tiene un p_valor= 0,002, lo cual es menor que 0,05 (5%), eso implica que los datos son estadísticamente significativos y que hay una correlación entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe un alto grado de relación entre la Autorrealización y el Cumplimiento de Objetivos y Tareas de los trabajadores de la UNDC-sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe un alto grado de relación entre el involucramiento laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

H1: Existe un alto grado de relación entre el involucramiento laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Tabla 18: *Coeficiente de correlación de Spearman: involucramiento laboral y calidad del trabajo.*

			Calidad del trabajo
Rho de Spearman	**Involucramiento laboral**	Coeficiente de correlación	0,792*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	20

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

De acuerdo a la tabla 18, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-spearman, para el análisis de correlación entre involucramiento laboral y calidad del trabajo, de lo que se tiene un p_valor= 0,000, lo cual es menor que 0,05 (5%), eso implica que los datos son estadísticamente significativos y que hay una correlación entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe un alto grado de relación entre el involucramiento laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Hipótesis Específica 3

H0: No existe un alto grado de relación entre la comunicación y el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

H1: Existe un alto grado de relación entre la comunicación y el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Tabla 19: *Coeficiente de correlación de Spearman: Comunicación y el Conocimiento y Dominio del Trabajo*

			Conocimiento y Dominio del Trabajo
Rho de Spearman	**Comunicación**	Coeficiente de correlación	0,728**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	20

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

De acuerdo a la tabla 19, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-spearman, para el análisis de correlación entre Comunicación y el Conocimiento y Dominio del Trabajo, de lo que se tiene un p_valor= 0,000, lo cual es menor que 0,05 (5%), eso implica que los datos son estadísticamente significativos y que hay una correlación entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe un alto grado de relación entre la comunicación y el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Hipótesis Específica 4

H0: No existe un alto grado de relación entre las condiciones laborales y la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

H1: Existe un alto grado de relación entre las condiciones laborales y la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Tabla 20: *Coeficiente de correlación de Spearman: Condiciones Laborales y la Iniciativa*

			Iniciativa
Rho de Spearman	**Condiciones Laborales**	Coeficiente de correlación	0,514*
		Sig. (bilateral)	0,020
		N	20

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

De acuerdo a la tabla 20, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho-spearman, para el análisis de correlación entre condiciones laborales y la iniciativa, de lo que se tiene un p_valor= 0,020, lo cual es menor que 0,05 (5%), eso implica que los datos son estadísticamente significativos y que hay una correlación entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir: Existe un alto grado de relación entre las condiciones laborales y la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

Discusión de Resultados

Respecto al Obejtivo General

De acuerdo a los resultados obtenidos , en respuesta al objetivo general: demostrar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura 2022. Se envidenció la existencia de una correlación significativa entre ambas variables. En la contrastación de la hipótesis general, se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman para el análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,509, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación significativa; además se obtuvo un p_valor = 0,022 que es menor que 0,05 (5%). Rechazándose la hipótesis nula y aceptádonse la hipótesis general que se planteó, la cual afirma que existe un alto grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. Estos resultados fueron contrastados con la investigación de desarrollada por López, A. (2021). En su tesis de maestria “Clima Organizacional y Desempeño Laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnicas Salesiana Sede Guayaquil”, donde concluye que donde exista un buen clima organizacional o laboral existirá un adecuado desempeño laboral.

Respecto al Objetivo Especifico 1

Para el objetivo específico 1, se planteó determinar cómo se relaciona la autorrealización con el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. En la contrastación de la hipótesis específica 1, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis de la relación entre la autorrealización y el cumplimiento de los objetivos y tareas, cuyo coeficiente de correlación

fue de 0,648, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación significativa, además se obtuvo un p_valor = 0,002, el cuál es menor a 0,05 (5%). Rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis específica 1. Afirmádose que existe un alto grado de relación entre la autorrealización y el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. Este resultado es corroborado con el trabajo de Meza, L. (2021) en su tesis de maestria titulada "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Mendotel S. A". Donde llega a la conclusión de que ejecutando un plan de acción de desarrollo de capacitaciones donde los trabajadores identifiquen sus funciones y se evite la recarga laboral, se mejorar los factores de rendimiento y de satisfacción en el clima laboral.

Respecto al Objetivo Específico 2

Para el objetivo específíco 2, se planteó analizar cómo se relaciona el involucramiento laboral con la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. En la contrastación de la hipótesis específica 2, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis de la relación entre el involucramiento laboral y la calidad del trabajo, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,792, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación significativa, además se obtuvo un p_valor = 0,000, el cuál es menor a 0,05 (5%). Rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis específica 2. Confirmando que existe un alto grado de relación entre el involucramiento laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, UNDC, 2022. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Fabián, J. (2018) en su tesis titulada "El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de

Cajamarca, 2018", quien afirma que brindando la confianza en los empelados, la toma de decisiones de manera eficiente,impulsando permanentemente la identificación con la institución y el trabajo en equipo se logra que el trabajador se desempeñe con calidad en su trabajo.

Respecto al Obejtivo Específico 3

Para el objetivo específico 3, se planteó verificar como se relaciona la comunicación con el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. En la contrastación de la hipótesis específica 3, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis de la relación entre la comunicación y el conocimiento y dominio del trabajo, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,728, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación significativa, además se obtuvo un p_valor = 0,000, el cuál es menor a 0,05 (5%). Rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis específica 3. Afirmando que existe un alto grado de relación entre la comunicación y el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. Estos resultados concuerdan con el trabajo de investigacón realizado por Brito, C; Prite, R; Cardona, D. (2020) en su artículo cientifico titulado "Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio", donde concluyen que los planes y/o programas de acompañamiento a los colaboradores, deben implementar canales de comunicación efectivos, a través de cuales se manejen tanto las inquietudes como las sugerencias, asimismo la gerencia debe garantizar los recursos necesarios para construir y mantener el clima organizacional más adecuado, que facilite el óptimo desempeño de los colaboradores.

Respecto al Objetivo Específico 4

En lo que corresponde al objetivo específico 4, se planteó explicar cómo se relaciona las condiciones laborales con la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. En la contrastación de la hipótesis específica 4, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis de la relación entre las condiciones laborales y la iniciativa de los trabajadores, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,514, el cual de acuerdo a la tabla de análisis de correlación se considera como correlación significativa, además se obtuvo un p_valor = 0,020, el cuál es menor a 0,05 (5%). Rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis específica 4. Confirmado que existe un alto grado de relación entre las condiciones laborales y la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. Entre otras investigaciones que se asemejan está la de Achote, C. (2021) en su tesis de maestría titulada "Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral" , quien sostiene que lograr la satisfacción e iniciativa de los colaboradores es un factor determinante para el cumplimento óptimo de sus funciones. Para ello las organizaciones deben ofrecer y brindar a sus trabajadores un ambiente cálido y efectivo de trabajo.

Capitulo V: Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

1. Se logró demostrar la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. En base a los resultados obtenidos, se concluye que existe un alto grado de correlación de 0,509 para el año 2022; es decir que, a medida que existe un adecuado clima organizacional habrá un mejor desempeño laboral en los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura.

2. Se logró determinar la relación significativa entre la autorrealización y el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. En base a los resultados obtenidos, se concluye que existe un alto grado de correlación de 0,648 para el año 2022; es decir que, a medida que exista una mayor autorrealización habrá un mejor cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura.

3. Se logró analizar la relación significativa entre el involucramiento laboral y la calidad de trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. En base a los resultados obtenidos, se concluye que existe un alto grado de correlación de 0,792 para el año 2022; es decir que, a medida que exista un mayor involucramiento laboral existirá una mejor calidad de trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura.

4. Se logró verificar la relación significativa entre la comunicación y el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. En base a los resultados obtenidos, se concluye que existe un alto grado de correlación de 0,728 para el año 2022; es decir que, a medida que exista una mejor comunicación habrá un mayor conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura.

5. Se logró explicar la relación significativa entre las condiciones laborales y la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. En base a los resultados obtenidos, se concluye que existe un alto grado de correlación de 0,514 para el año 2022, es decir que, a medida que exista mejores condiciones laborales habrá una alta iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura.

Recomendaciones

Primera: Se recomienda a la Universidad Nacional de Cañete aplicar programas de medición que evaluén el clima organizacional y el desempeño laboral; trimestralmente a través de encuestas virtuales, entrevistas, entre otros. Ello permitirá conocer las percepciones de los trabajadores respecto a su lugares de trabajo y poder aplicar mejoras en la institución logrando en ellos un mejor desempeño laboral.

Segunda: Se sugiere a la Universidad Nacional de Cañete implementar programas de reconocimientos laborales e incentivos económicos para los trabajadores, teniendo en cuenta el tiempo de servicio, logros y rendimientos. Lo cuál generará confianza y un mejor desempeño laboral en sus puestos de trabajo.

Tercera: Se recomienda a la Universidad Nacional de Cañete brindar programas de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada área, de manera que se capacite adecuadamente en las funciones específicas de cada trabajador y asimismo capacitaciones referentes a las relaciones personales a través de actividades de integración y confraternidad. Todo ello con el objetivo de que aplican dichos conocimientos y habilidades en sus funciones demostrando calidad en su trabajo.

Cuarto: Se sugiere a la Universidad Nacional de Cañete desarrollar programas y medios de comunicación modernos e interactivos para sus trabajadores, simplificando el acceso a la información dentro de la institución; logrando asi el conocimiento, cumplimiento y trabajo en equipo rápido, óptimo y eficaz de los trabajadores.

Quinto: Se recomienda a la Universidad Nacional de Cañete implementar mejores condiciones laborales para sus trabajadores, creando ambientes modernos, seguros , limpios y recreativos; los cuáles brinden las herramientas adecuadas para un mejor desempeño laboral.

Capitulo VI: Bibliografia

Achote, C. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano.* Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Álvare, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J.,. (2001). *Paradigmas del Liderazgo.* Madrid: McGraw Hill. .

Ascarza, K. (2017). *Relacion del clima organizacional y la satisfaccion laboral con la percepcion de la gestion educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del Distrito de Huaral-Lima Provincias 2013. (tesis de grado).* Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Behar, D. (2008). *Introduccion a la metodologia de la investigacion.* Shalom.

Bernal, I; Pedraza, N y Sanchez, M. (2015). El clima organizacional y su relacion con la calidad de los servicios publicos de salud: diseños de un modelo teorico. *Estudios Gerenciales, 31*(134), 8-19.

Borda, V. (2018). *Clima organizacional y calidad del servicio educativo en la I.E. José Buenaventura Sepúlveda Cañete, 2018.* Cañete.

Bounds, G. y Woods, D. (1999). *Metodología y relación entre el clima organizacional y desempeño laboral.* Madrid.: Editorial. S.L.

Brito, C; Pitre, R; Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica, Vol. 31*(1), 141-148. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141

Brito, C; Prite, R; Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Clima Organizacional y su, 31*(1), 141-148. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141

Cancela R; Cea, N; Galindo., G y Valilla, S. . (2010,). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto.* Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. .

Carlos, L. (2017). *Autoestima y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Asia-Cañete, marzo, 2016.(tesis de grado).* Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Castañeda, D. (2016). *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa Concreteras granizo. (tesis de pregrado).* Ecuador: Pontifficia Universidad Catolica del Ecuador.

Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015.

Cuesta, M. (2009). Introducción al muestreo. España: Universidad de Oviedo.

Dias, F y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración, 63*(4), 1-14. doi:http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142

Díaz Morón, Diana Jazmín; Samamé Márquez, Jorge Antonio. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020 – Lima.* Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.13053/6233

Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*. Bolivar: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

Espejo, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Direccion Regional de Agricultura Junin-2014.(tesis de pregrado).* Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes.

Fabián, J. (2018). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018.* Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.14074/3159

Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual. *Revista Evaluar, 16(1),* págs. 10–26.

García, M. (1993). *La Encuesta. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación.* Madrid, España:: Alianza Universidad. .

Giraldo, E y Aquino, G. (2016). *Gestion estrategica de los recursos humanos y el fortalecimiento del clima laboral en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete 2016. (tesis de pregrado).* Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Jaramillo, M; Rodríguez, B. (2020). *Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil.* Guayaquil. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Kerlinger, N. y Lee B. . (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales.* México: McGraw-Hill.

Koopmans, L., Bernaards, C., & Hildebrandt, V. (2012). *Development of an individual work performance questionnaire. I* (Vol. 62(1)). IJPPM.

Lapo, M y Bustamante, M. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información Tecnológica, 29*(5), 245-258. doi: http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245

López, A. . (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral Propuesta metodológica para la Universidad Politécnicas Salesiana Sede Guayaquil. .* Guayaquil Ecuador: Universidad Politécnicas Salesiana .

Made , N. (2006). Metodologia de la investigacion . México: Editora Mac Graw Hill.

Mamani , C. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019.* Cusco: Tesis, Universidad Peruana Unión. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.12840/2954

Mendoza, R y Moyano, E. (2019). Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. *Revista Gerencia y Políticas de Salud., 18*(36), 1-17. doi:https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.vsve.

Meza, L. (2021). *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Mendotel S. A.* Guayaquil.Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Obtenido de http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15875/1/T-UCSG-POS-MAE-325.pdf

Montaño, J. (08 de 02 de 2021). *Lifeder*. Obtenido de https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/

Montoya, D. (2016). *Relacion entre el clima organizacional y la evaluacion del desempeño del personal en una empresa de servicios turisticos: caso PTS Perú 2015.* Lima, Perú: Pontificia Universidad Catolica del Perú .

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC.* . Lima: Cartolan.

Palomino, M y Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papeleria VENEPLAST LTDA. (tesis de pregrado).* Colombia: Universidad de Cartagena.

Pastor, A. (2018). *clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustible e hidrocarburos, Lima 2017. (tesis de pregrado).* . Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Pedraza, E; Amaya, G y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad de zulia. *Revista de Ciencias Sociales, 16*(3), 439, 505.

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN, 15*(1), 90-101. doi:10.22507/rli.v15n1a9

Perez, N y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfaccion laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana. (tesis de grado).* Iquitos , Perú.: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

Quintero, N; Africano, N y Faria, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *NEGOTIUM, 3*(9), 33-51.

Romero. M; Campana R. (2021). Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete – Lima, 2021. *6*(5), 3502-3513. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3336

Rosales, Ricardo. (2019). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019.* Huaraz: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/44280

Sabino, C. (1992). *EL PROCESO DE INVESTIGACION.* Caracas: Ed. Panamericana.

Sampieri, R. (2006.). *Metodología de la investigación.* McGraw-Hill. .

Sampieri. R. (2004). *Metodologia de la investigacion* . La Habana: Editorial Felix Valera.

Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A''.* Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de Repositorio institucional de la UASB.

Segred, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organzacion.* (Vol. 39). Cuba: Revista cubana de salud pública,.

Solarte, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual* (Vol. 25). Cuadernos de administración.

Sotelo, J y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlacion con la calidad en el servicio en una institucion de educacion de nivel medio superior. *RIDE, 8*(15), 1-29.

Tamayo, M. (1997). El Proceso de la Investigación científica. México: Editorial Limusa S.A.

Tapia, F; Perez; Campos, R y Cuellar, H. (2015). Clima organizacional en una institucion de educacion superior mexicana. *Revista colombiana de salud ocupacional, 5*(3), 11-17.

Vidarte, T., Soto, J. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la I. E. 20147 del distrito de Imperial Cañete 2021.* Cañete: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/84181

Zans, J. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. (tesis de grado).* Managua: Univerisad Nacional Automoma de Nicaragua.

Zelada, J. (2015). *"Clima Laboral y su relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Oficina Central de Ejecucion Presupuestaria de la Universidad Nacional De Piur, 2015.* (Tesis De Pregrado) Piura: Universidad Nacional De Piura.

Anexos

Anexo 1 Instrumento: Cuestionario.

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022, sobre el clima organizacional y desempeño laboral, para desarrollar el trabajo de investigación.

El presente es de carácter anónimo y totalmente confidencial. Desde ya mis muestras de aprecio**. ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

Instrucciones:

• Lee atentamente y responda a cada una de las siguientes preguntas marcando con (x) en su solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

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

ITEMS		VALORACION				
Nº	**CLIMA ORGANIZACIONAL**					
	AUTORREALIZACIÓN.	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional que le brinda la institución?					
2	¿Considera usted que la empresa es un buen lugar para trabajar?					
3	¿Se reconocen los logros en la institución?					
4	¿Su jefe se interesa por el éxito y crecimiento de sus empleados?					
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
5	¿Se identifica con la misión, visión y valores de la institución?					
6	¿Se siente comprometido con el éxito en la institución?					
7	¿Se considera factor clave para el éxito de la institución?					
8	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?					
9	¿Considera que sus objetivos personales están alineados con los de la institución?					
	COMUNICACION					
10	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es fluida?					
11	¿Recibe de forma fluida y oportuna la información que requiere para realizar su trabajo?					

12	¿Recibe un trato justo y respetuoso de parte de su jefe?					
13	¿Su jefe inmediato le apoya cuando las cosas salen mal en su trabajo?					
14	¿Considera usted que sus relaciones interpersonales influyen en su desempeño laboral?					
	CONDICIONES LABORALES					
15	¿Cuenta con los ambientes, equipos y herramientas necesarias, limpias y cómodos, para el cumplimiento de sus tareas?					
16	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?					
17	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
18	¿En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
19	¿Considera que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la institución?					
	DESEMPEÑO LABORAL					
	CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS					
20	¿Termina su trabajo oportunamente?					
21	¿Cumple con las tareas que se le encomienda?					
22	¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?					
23	¿Piensa que tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?					
24	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
	CALIDAD DEL TRABAJO					
25	¿Presenta inconvenientes en el trabajo?					
26	¿Le lleva demasiado tiempo realizar las tareas?					
27	¿Requiere de supervisión frecuente?					
28	¿Hace uso racional de los recursos?					
29	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?					
	CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TRABAJO					
30	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
31	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
32	¿Presenta problemas de realizar sus actividades por falta de conocimiento?					
33	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?					
	INICIATIVA					
34	¿Está constantemente comprometido a alcanzar las metas establecidas por la empresa?					
35	¿Cuándo completa sus tareas, busca nuevas asignaciones?					
36	¿Identifica errores y trabaja para solucionarlos?					
37	¿Motiva y ayuda a los demás integrantes de la institución?					
38	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo?					
39	¿Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza para lograrlo?					

Anexo 2 Matriz de Consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022’’

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022?	**OBJETIVO GENERAL:** Demostrar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.	**HIPOTESIS GENERAL:** Existe un alto grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.	**CLIMA ORGANIZACIONAL**	-Autorrealización. - Involucramiento Laboral -Comunicación -Condiciones laborales	**TIPO DE INVESTIGACIÓN** Básica, con enfoque cuantitativo. **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN** No experimental, nivel Correlacional, clasificado de corte transversal. **NIVEL** Correlacional
PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Cómo se relaciona la autorrealización con el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022?	**OBJETIVOS ESPECIFICOS** Determinar cómo se relaciona la autorrealización con el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.	**HIPOSTESIS ESPECIFICAS** . Existe un alto grado de relación entre la autorrealización y el cumplimiento de los objetivos y tareas de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.	**DESEMPEÑO LABORAL**	-Cumplimiento de los objetivos y tareas - Calidad del trabajo	**UNIVERSO POBLACIONAL** 20 trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.

¿Cómo se relaciona el involucramiento laboral con la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022?	Analizar cómo se relaciona el involucramiento laboral con la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.	Existe un alto grado de relación entre el involucramiento laboral y la calidad del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, UNDC, 2022 .	- Conocimiento y dominio del trabajo -Iniciativa	**MUESTRA:** 20 trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022 **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS** **Técnicas:** Encuesta Se construyó un cuestionario de encuesta de 39 ítems en la escala de Likert. **Instrumento:** Cuestionario. **PROGRAMA ESTADÍSTICO** SPSS V.21
¿Cómo se relaciona la comunicación y el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022?	Verificar como se relaciona la comunicación con el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.	Existe un alto grado de relación entre la comunicación y el conocimiento y dominio del trabajo de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.		
¿Cómo se relacionan las condiciones laborales con la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022?	Explicar cómo se relaciona las condiciones laborales con la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022. .	Existe un alto grado de relación entre las condiciones laborales y la iniciativa de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022.		

.

Anexo 3 Solicitud y Ficha de validación de instrumento.

Anexo VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

N°	VARIABLE y Dimensiones	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Variable: CLIMA ORGANIZACINAL	Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: AUTORREALIZACION.								
1	¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional que le brinda la institución?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la empresa es un buen lugar para trabajar?	X		X		X		
3	¿Se reconocen los logros en la institución?	X		X		X		
4	¿Su jefe se interesa por el éxito y crecimiento de sus empleados?	X		X		X		
Dimensión: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
5	¿Se identifica con la misión, visión y valores de la institución?	X		X		X		
6	¿Se siente comprometido con el éxito en la institución?	X		X		X		
7	¿Se considera factor clave para el éxito de la institución?	X		X		X		
8	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
9	¿Considera que sus objetivos personales están alineados con los de la institución?	X		X		X		
Dimensión: COMUNICACION								
10	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es fluida?	X		X		X		
11	¿Recibe de forma fluida y oportuna la información que requiere para realizar su trabajo?	X		X		X		
12	¿Recibe un trato justo y respetuoso de parte de su jefe?	X		X		X		
13	¿Su jefe inmediato le apoya cuando las cosas salen mal en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Considera usted que sus relaciones interpersonales influyen en su desempeño laboral?	X		X		X		
Dimensión: CONDICIONES LABORALES								
15	¿Cuenta con los ambientes, equipos y herramientas necesarias, limpias y cómodos, para el cumplimiento de sus tareas?	X		X		X		
17	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	X		X		X		
18	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X		
19	¿En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	X		X		X		
20	¿Considera que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la institución?	X		X		X		
	Variable: DESEMPEÑO LABORAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
Dimensión: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS								
21	¿Termina su trabajo oportunamente?	X		X		X		
22	¿Cumple con las tareas que se le encomienda?	X		X		X		
23	¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?	X		X		X		
24	¿Piensa que tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?	X		X		X		
25	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	X		X		X		
Dimensión: CALIDAD DEL TRABAJO								
26	¿Presenta inconvenientes en el trabajo?	X		X		X		
27	¿Le lleva demasiado tiempo realizar las tareas?	X		X		X		
28	¿Requiere de supervisión frecuente?	X		X		X		
29	¿Hace uso racional de los recursos?	X		X		X		
30	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?	X		X		X		
Dimensión: CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TRABAJO								
31	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	X		X		X		
32	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	X		X		X		
33	¿Presenta problemas de realizar sus actividades por falta de conocimiento?	X		X		X		
34	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	X		X		X		
Dimensión: INICIATIVA								
35	¿Está constantemente comprometido a alcanzar las metas establecidas por la empresa?	X		X		X		
36	¿Cuándo completa sus tareas, busca nuevas asignaciones?	X		X		X		
37	¿Motiva y ayuda a los demás integrantes de la institución?	X		X		X		
38	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo?	X		X		X		
39	¿Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza para lograrlo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _SUFICIENCIA_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. FILIBERTO FERNANDO OCHOA PAREDES **DNI: 07356267**

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Cañete, 03 de marzo del 2023.

Firma del Experto Informante.

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: OCHOA PAREDES Filiberto Fernando FIR 07356267 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/03/2023 09:42:44-0500

Anexo VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Nº	VARIABLE y Dimensiones	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Variable: CLIMA ORGANIZACINAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
Dimensión: AUTORREALIZACIÓN.								
1	¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional que le brinda la institución?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la empresa es un buen lugar para trabajar?	X		X		X		
3	¿Se reconocen los logros en la institución?	X		X		X		
4	¿Su jefe se interesa por el éxito y crecimiento de sus empleados?	X		X		X		
Dimensión: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
5	¿Se identifica con la misión, visión y valores de la institución?	X		X		X		
6	¿Se siente comprometido con el éxito en la institución?	X		X		X		
7	¿Se considera factor clave para el éxito de la institución?	X		X		X		
8	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
9	¿Considera que sus objetivos personales están alineados con los de la institución?	X		X		X		
Dimensión: COMUNICACION								
10	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es fluida?	X		X		X		
11	¿Recibe de forma fluida y oportuna la información que requiere para realizar su trabajo?	X		X		X		
12	**¿Recibe un trato justo y respetuoso de parte de su jefe?**	X		X		X		
13	**¿Su jefe inmediato le apoya cuando las cosas salen mal en su trabajo?**	X		X		X		
14	¿Considera usted que sus relaciones interpersonales influyen en su desempeño laboral?	X		X		X		
Dimensión: CONDICIONES LABORALES								
15	¿Cuenta con los ambientes, equipos y herramientas necesarias, limpias y cómodos, para el cumplimiento de sus tareas?	X		X		X		
17	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	X		X		X		
18	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X		
19	¿En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	X		X		X		
20	¿Considera que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la institución?	X		X		X		
	Variable: DESEMPEÑO LABORAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
Dimensión: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS								
21	¿Termina su trabajo oportunamente?	X		X		X		
22	¿Cumple con las tareas que se le encomienda?	X		X		X		
23	¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?	X		X		X		
24	¿Piensa que tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?	X		X		X		
25	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	X		X		X		
Dimensión: CALIDAD DEL TRABAJO								
26	¿Presenta inconvenientes en el trabajo?	X		X		X		
27	¿Le lleva demasiado tiempo realizar las tareas?	X		X		X		
28	¿Requiere de supervisión frecuente?	X		X		X		
29	¿Hace uso racional de los recursos?	X		X		X		
30	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?	X		X		X		
Dimensión: CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TRABAJO								
31	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	X		X		X		
32	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	X		X		X		
33	¿Presenta problemas de realizar sus actividades por falta de conocimiento?	X		X		X		
34	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	X		X		X		
Dimensión: INICIATIVA								
35	¿Está constantemente comprometido a alcanzar las metas establecidas por la empresa?	X		X		X		
36	¿Cuándo completa sus tareas, busca nuevas asignaciones?	X		X		X		
37	¿Motiva y ayuda a los demás integrantes de la institución?	X		X		X		
38	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo?	X		X		X		
39	¿Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza para lograrlo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: CARRIL VERASTEGUI BENJAMIN DAVID **DNI: 40779249**
Especialidad del validador: **LIC. EN ADMINISTRACION – MG. GERENCIA DE OPERACIONES**

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Cañete, 03 de marzo del 2023.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CARRIL VERASTEGUI Benjamin David FIR 40779249 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/03/2023 21:47:24-0500

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Nº	VARIABLE y Dimensiones	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Variable: CLIMA ORGANIZACINAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
Dimensión: AUTORREALIZACIÓN.								
1	¿Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional que le brinda la institución?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la empresa es un buen lugar para trabajar?	X		X		X		
3	¿Se reconocen los logros en la institución?	X		X		X		
4	¿Su jefe se interesa por el éxito y crecimiento de sus empleados?	X		X		X		
Dimensión: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
5	¿Se identifica con la misión, visión y valores de la institución?	X		X		X		
6	¿Se siente comprometido con el éxito en la institución?	X		X		X		
7	¿Se considera factor clave para el éxito de la institución?	X		X		X		
8	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
9	¿Considera que sus objetivos personales están alineados con los de la institución?	X		X		X		
Dimensión: COMUNICACION								
10	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es fluida?	X		X		X		
11	¿Recibe de forma fluida y oportuna la información que requiere para realizar su trabajo?	X		X		X		
12	¿Recibe un trato justo y respetuoso de parte de su jefe?	X		X		X		
13	¿Su jefe inmediato le apoya cuando las cosas salen mal en su trabajo?	X		X		X		
14	¿Considera usted que sus relaciones interpersonales influyen en su desempeño laboral?	X		X		X		
Dimensión: CONDICIONES LABORALES								
15	¿Cuenta con los ambientes, equipos y herramientas necesarias, limpias y cómodos, para el cumplimiento de sus tareas?	X		X		X		
17	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?	X		X		X		
18	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X		
19	¿En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	X		X		X		
20	¿Considera que su retribución es proporcional al esfuerzo realizado en la institución?	X		X		X		
	Variable: DESEMPEÑO LABORAL	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
Dimensión: CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y TAREAS								
21	¿Termina su trabajo oportunamente?	X		X		X		
22	¿Cumple con las tareas que se le encomienda?	X		X		X		
23	¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?	X		X		X		
24	¿Piensa que tiene mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?	X		X		X		
25	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?	X		X		X		
Dimensión: CALIDAD DEL TRABAJO								
26	¿Presenta inconvenientes en el trabajo?	X		X		X		
27	¿Le lleva demasiado tiempo realizar las tareas?	X		X		X		
28	¿Requiere de supervisión frecuente?	X		X		X		
29	¿Hace uso racional de los recursos?	X		X		X		
30	¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?	X		X		X		
Dimensión: CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TRABAJO								
31	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	X		X		X		
32	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	X		X		X		
33	¿Presenta problemas de realizar sus actividades por falta de conocimiento?	X		X		X		
34	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?	X		X		X		
Dimensión: INICIATIVA								
35	¿Está constantemente comprometido a alcanzar las metas establecidas por la empresa?	X		X		X		
36	¿Cuándo completa sus tareas, busca nuevas asignaciones?	X		X		X		
37	¿Motiva y ayuda a los demás integrantes de la institución?	X		X		X		
38	¿Muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo?	X		X		X		
39	¿Muestra interés permanente por superarse y se esfuerza para lograrlo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Castro Vargas Daniel Jesús; DNI: 43072838
Especialidad del validador: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

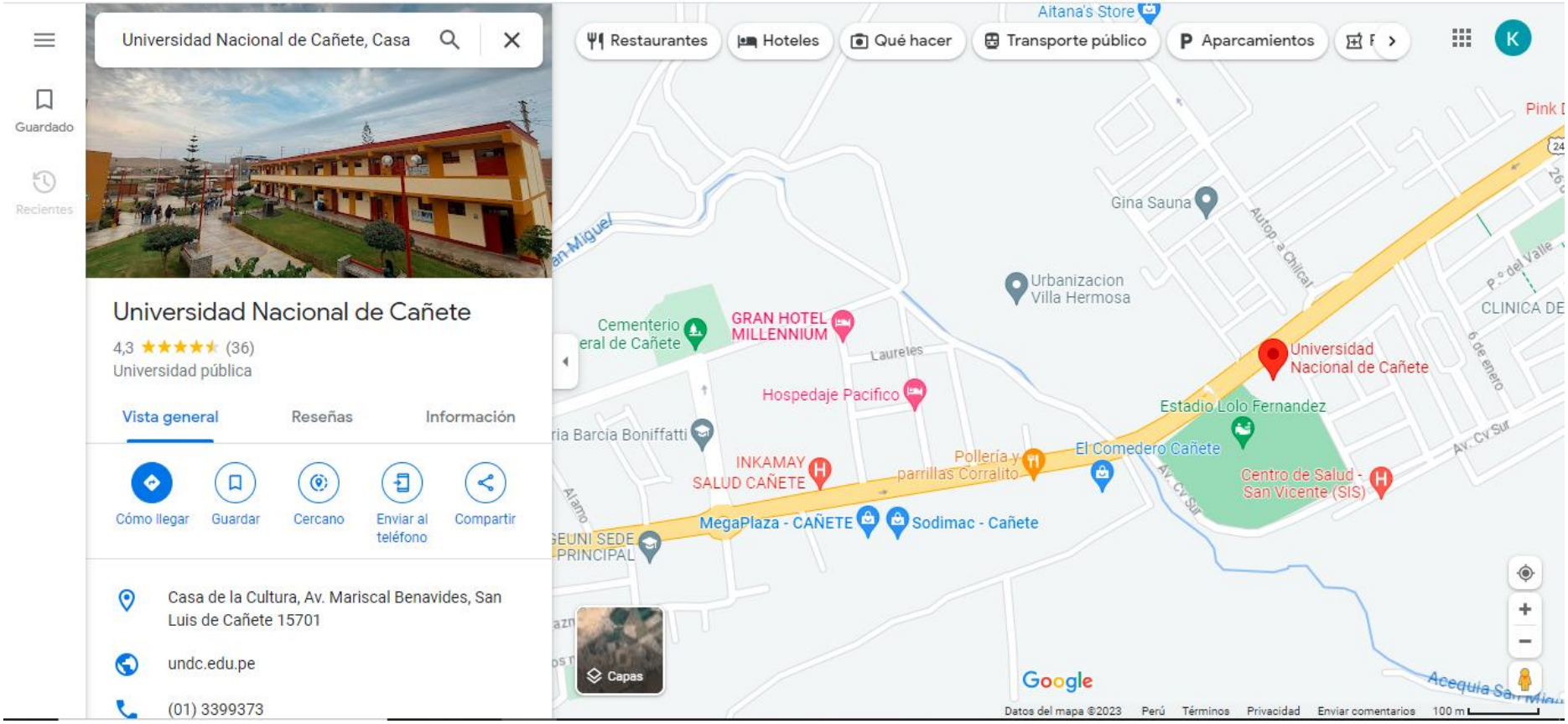
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Cañete, 05 de marzo del 2023.



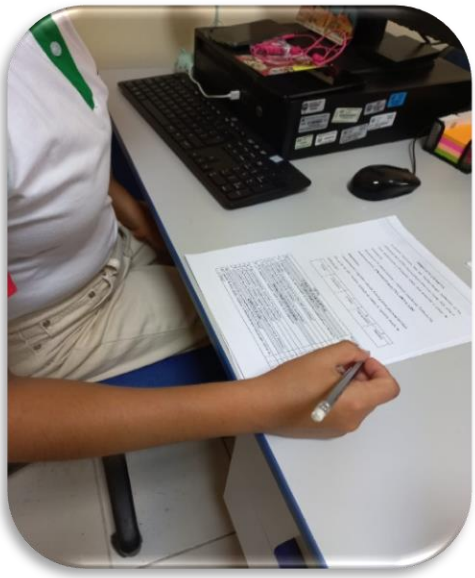
Mg. CPC. DANIEL JESÚS CASTRO VARGAS
CIAD - RNSUC N° 05534
CPC. - MAT. N° 043463
ORCID. - 000-0003-0436-6015

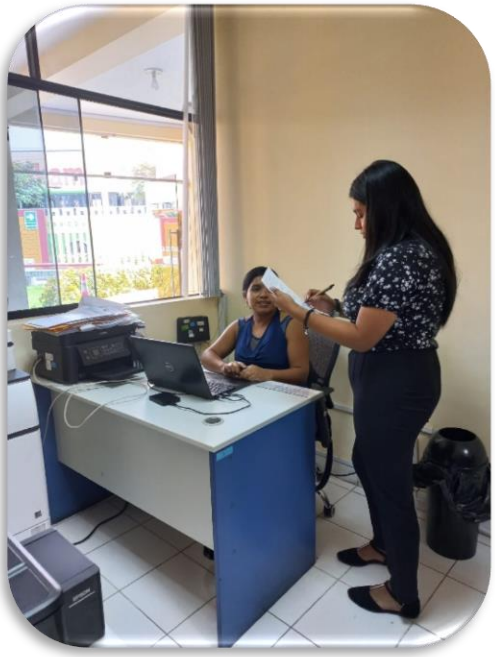
Anexo 4 Mapa: Ubicación geográfica de la Universidad Nacional de Cañete.

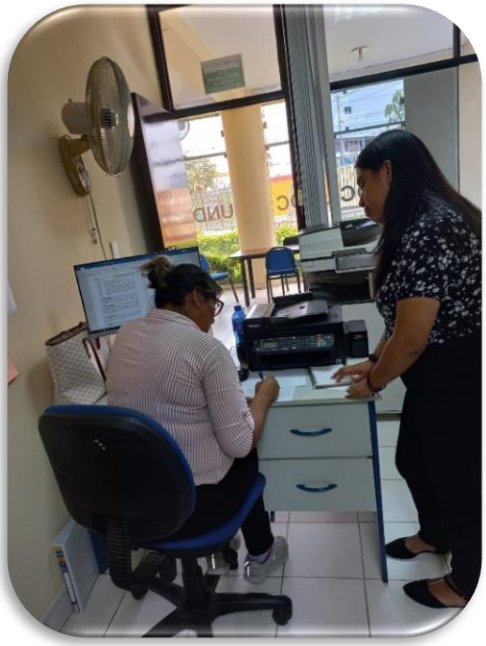


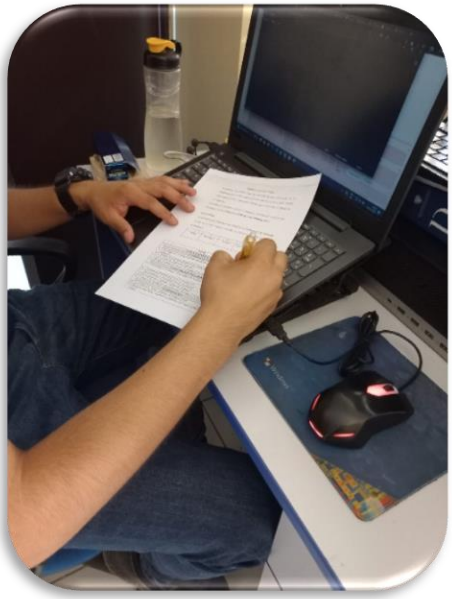
Anexo 5 Fotografías de aplicación del cuestionario.



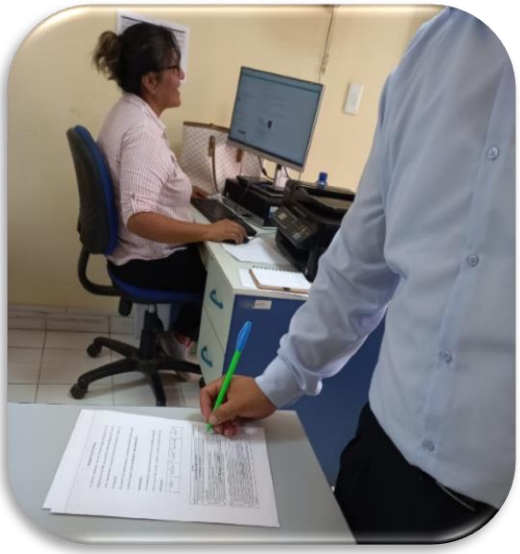


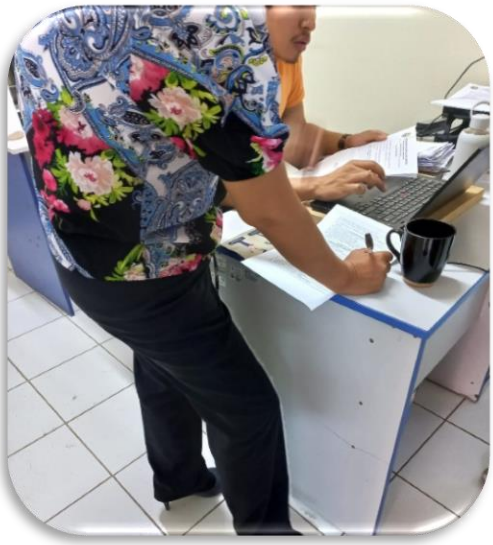


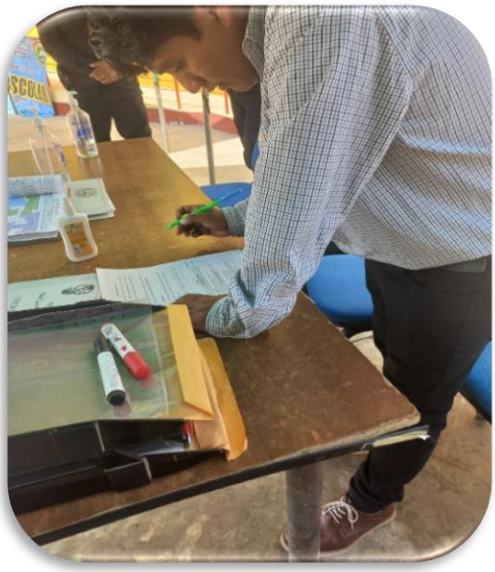


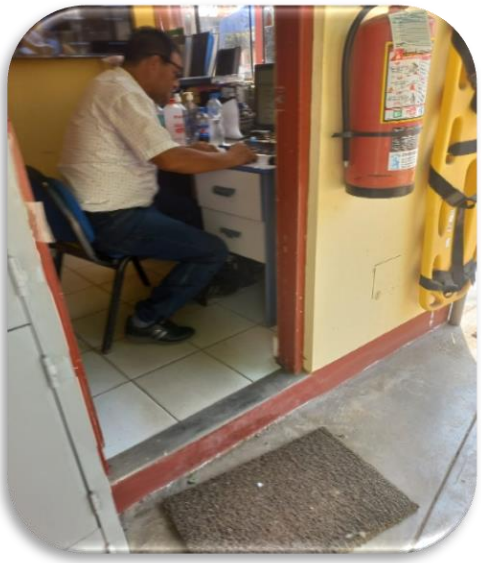
















FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 11:00 am horas, del día 07 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Secretario (a): Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Vocal: Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022"**; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Katia Paula Cuya Napanga**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición			17			17
Dominio del tema			17			17
Visión holística del trabajo			17			17
Uso de recursos audiovisuales			17			17
					Total	17

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. ( ) Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. ( ) Aprobado, por mayoría
4. ( ) Desaprobado

Con una calificación promedio de 17 (diecisiete)

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
17	17	17

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedidos ( ) para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 11:00 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dr. Julio Cesar Lujan Minaya **Secretario** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte **Presidente** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega **Vocal** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

San Vicente, 19 de Julio del 2023

VICEPRESIDENCIA ACADEMICA

CONSTANCIA ANTIPLAGIO DEL SOFTWARE TURNITIN - UNDC

DATOS DEL ALUMNO:

Apellidos y Nombres **:** Cuya Napanga, Katia Paula.

Código de Alumno **:** 1573109620.

Escuela Profesional **:** Administración.

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION:

"Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UNDC- sede académica Casa de la Cultura, 2022''

".

HACE CONSTAR:

El presente documento acredita que el Trabajo de Investigación presentado por el estudiante **"NO SE CONSIDERA PLAGIO INTENCIONAL AL TENER UN GRADO DE SIMILITUD DEL 10% Y NO SOBREPASAR EL MAXIMO DEL 20% DE SIMILITUD, CONSIDERADO EN EL REGLAMENTO PARA OTORGAR EL GRADO ACADEMICO DE BACHILLER Y TITULO PROFESIONAL EN LA UNDC**; por lo tanto, se considera originalidad del trabajo de Investigación presentado a *Unidad de Biblioteca Central - Universidad Nacional de Cañete.*

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: HUAMAN OJEDA PEDRO VICTOR
FIR 15430085 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/07/2023 11:05:20-0500

Prof. Pedro V. Huamán Ojeda
Asistente de Biblioteca
FIRMA DIGITAL DE CONFORMIDAD

Se expide este documento para los fines pertinente.

ADJ. TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO, CON LAS CORRECCIONES Y ESTADÍSTICA EN PDF.