

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN COLABORADORES DE LA COOPERATIVA
DE AHORRO Y CRÉDITO INCLUSIVA DE CAÑETE, 2022”
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Bach. MARIANELA NASHELY CONTRERAS SANCHEZ

(ORCID): 0009-0006-6034-2645

Bach. CHANTAL FIORELA HUAMANCUSI CURI

(ORCID): 0009-0001-9213-3681

ASESOR:

Dr. VICTOR CARMELINO VARGAS GODOY

(ORCID): 0000-0003-3790-7530

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BASICA

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

PROMOCION EMPRESARIAL Y DEL TALENTO HUMANO

CAÑETE - PERÚ

2023

DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE
PRESIDENTE JURADO EVALUADOR



Firmado digitalmente por:
CARRASCO VEGA YAJAIRA
LIZETH FIR 42522235 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/09/2023 09:04:20-0500

DRA. YAJAIRA LIZETH CARRASCO VEGA
SECRETARIA JURADO EVALUADOR

MG. JULIO WU MATTA
VOCAL JURADO EVALUADOR

DR. VICTOR CARMELINO VARGAS GODOY
ASESOR

Dedicatoria

Dedicado a nuestros padres, hermanos, hijo y demás familiares que de diversas formas nos mostraron su apoyo de forma incondicional, creyeron y confiaron en nosotras. Dedicado a esas mujeres luchadoras que pese a las diversas adversidades de la vida luchan por lograr sus objetivos.

Agradecimiento

Al gerente General de la Cooperativa Inclusiva por confiar en nuestras habilidades y conocimientos y permitirnos desarrollarnos profesionalmente.

A nuestros maestros de aula universitaria, a los doctores Víctor Vargas, Waldemar Ríos, Christian Córdova y Hugo Morán, por sus enseñanzas y asesorías en el desarrollo de nuestra tesis.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
ÍNDICE.....	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras.....	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción	xii
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4 Justificación.....	4
1.5 Delimitación de la Investigación.....	5
1.5.1 Delimitación teórica	5
1.5.2 Delimitación temporal	5
1.5.3 Delimitación espacial	6
II. MARCO TEÓRICO Y EMPIRICO	6
2.1 Marco Teórico	6
2.1.1 Clima laboral.....	6
A. Definición de clima laboral	6
B. Dimensiones	7

C.	Indicadores.....	7
D.	Teorías	8
2.1.2	<i>Desempeño laboral</i>	9
A.	Definición	9
B.	Dimensiones	11
C.	Indicadores.....	11
D.	Teorías	12
A.	<i>Antecedentes nacionales</i>	13
B.	<i>Antecedentes internacionales</i>	16
2.1	Definición de términos básicos	17
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	19
3.1	Hipótesis.....	19
3.1.1	<i>Hipótesis general</i>	19
3.1.2	<i>Hipótesis específicas</i>	19
3.2	Definición conceptual de las variables.....	19
3.3	Operacionalización de las variables	20
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO	20
4.1	Tipo de investigación	20
4.2	Diseño de investigación.....	20
4.3	Método de la investigación.....	21
4.4	Población y muestra	21
4.5	Lugar de estudio.....	22
4.6	Técnica de recolección de Instrumento para la recolección de datos	22
4.7	Análisis y Procesamiento de datos	22
V.	RESULTADOS	23
5.1	Resultados descriptivos	23
5.2	Resultados inferenciales	26

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	29
VII. CONCLUSIONES.....	31
VIII. RECOMENDACIONES	33
IX. REFERENCIAS.....	34
X. ANEXOS.....	43

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de la frecuencia de la variable clima laboral y sus dimensiones	23
Tabla 2. Distribución de la frecuencia de la variable del desempeño laboral y sus dimensiones	24
Tabla 3. Correlaciones entre el clima Laboral y el desempeño	26
Tabla 4. Correlaciones entre involucramiento laboral y desempeño	26
Tabla 5. Correlaciones entre comunicación y desempeño	27
Tabla 6. Correlaciones entre reconocimiento y desempeño	27
Tabla 7. Correlaciones entre condiciones laborales y desempeño	28
Tabla 8. Matriz de consistencia,	44
Tabla 9. Operacionalización de la variable clima laboral	45
Tabla 10. Operacionalización de la variable desempeño laboral	46
Tabla 11. Supuesto de normalidad KS	59
Tabla 12. Fiabilidad de la variable Clima Laboral	60
Tabla 13. Fiabilidad de la variable Desempeño Laboral	60

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño Correlacional de la Investigación	21
Figura 2. Frecuencia del nivel de la variable y sus dimensiones	23
Figura 3. Frecuencia del nivel de la variable y sus dimensiones	25

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño laboral en colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva ubicado en Cañete, Lima, Perú, en el año 2022. Se usó la investigación de tipo básica cuyo diseño es no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal. Se estudió la relación de dichas variables a través de sus dimensiones: Para Clima laboral se usó cuatro dimensiones; Involucramiento laboral, comunicación, reconocimiento y condiciones laborales, mientras que para la variable desempeño laboral se usó tres dimensiones; tarea, contextual y contraproducente.

Se trabajó con una muestra censal de 70 colaboradores, aplicando como instrumento un cuestionario confiable y validado para la recolección de datos. Los datos obtenidos fueron analizados mediante el programa SPSS versión 25 y Microsoft Excel., con la finalidad de determinar si existe o no relación entre las variables clima laboral y desempeño laboral. Para ello se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman, obteniendo como resultado una significancia de <0.001 , y un coeficiente de correlación Rho de 0.679, lo cual concluye que si existe una relación entre las dos variables antes mencionadas.

Palabras clave: clima laboral, desempeño, ambiente laboral, comunicación

Abstract

The present investigation was carried out with the objective of determining the relationship that exists between the work environment and work performance in collaborators of the Inclusive savings and credit cooperative located in Cañete, Lima, Peru, in the year 2022. The type of investigation was used. basic whose design is non-experimental, quantitative, correlational and cross-sectional. The relationship of these variables was studied through their dimensions: For work climate, four dimensions were used; Labor involvement, communication, recognition and working conditions, while for the labor performance variable three dimensions were used; task, contextual and counterproductive.

We worked with a census sample of 70 employees, applying a reliable and validated questionnaire for data collection as an instrument. The data obtained were analyzed using the SPSS version 25 program and Microsoft Excel, in order to determine whether or not there is a relationship between the variables work environment and work performance. For this, Spearman's non-parametric test was used, obtaining as a result a significance of <0.001 , and a Rho correlation coefficient of 0.679, which concludes that there is a relationship between the two aforementioned variables.

Keywords: *Work environment, performance, work environment, communication*

Introducción

La presente investigación se llevó a cabo con el propósito de comprobar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral. Se ha demostrado que el clima laboral es uno de los factores fundamentales para lograr un buen desempeño laboral, ya que influye en la motivación, la satisfacción y el compromiso de los empleados con su trabajo y con la empresa.

Un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados, respetados y motivados, puede generar un mayor compromiso y motivación, lo que se traduce en una mayor productividad y un mejor desempeño laboral. Por otro lado, un clima laboral negativo, con conflictos interpersonales, falta de comunicación, baja moral y desmotivación, puede tener un impacto negativo en el desempeño laboral, disminuyendo la productividad y afectando la calidad del trabajo realizado.

En resumen, la investigación realizada demuestra que el clima se relaciona significativamente con el desempeño. La investigación fue abordada convenientemente organizada por capítulos. En el capítulo I, se trabajó el planteamiento del problema, formulando el problema, los objetivos, así como la justificación y delimitación. En el capítulo II, se realizó el marco teórico y empírico en el que se detallaron las principales teorías de las variables, dimensiones e indicadores, así como antecedentes. En el capítulo III, se planteó la hipótesis general y específicas, así como también las definiciones conceptuales de cada variable y su respectiva operacionalización.

Luego, en el capítulo IV, se desarrolló la metodología empleada, describiendo a detalle aspectos metodológicos como el diseño, el tipo de estudio, la población, muestra entre otros. En el capítulo V, se efectuaron los resultados tanto a nivel descriptivo como inferencial, y en el capítulo VI, se realizaron la discusión de las mismas, a partir de los hallazgos y antecedentes previos. En el capítulo VII se realizaron las conclusiones y finalmente en el capítulo VIII se detallaron las recomendaciones o sugerencias.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Un problema importante en las organizaciones es el deficiente clima laboral; caracterizado porque el ambiente de trabajo no posibilita un desempeño adecuado en el quehacer laboral, así como también conduce a la insatisfacción laboral, a un bajo compromiso y baja identidad con la empresa (Sumba et al., 2022).

En el ámbito internacional los problemas organizacionales no son ajenos a la problemática señalada. En Ecuador, existe preocupación en el contexto de las MyPymes porque se ha identificado que en muchas de estas empresas los empleados percibieron como poco favorable el clima dentro de la organización lo que ha causado desmotivación, desinterés e insatisfacción de los trabajadores (Sumba et al., 2022).

En Colombia, para las instituciones, empresas u organizaciones, el talento humano representa uno de los recursos más importantes y valioso; ya que sin este importante recurso las empresas no podría lograr permanecer largo tiempo vigentes, es por ello, que se requiere que la fuerza laboral se desempeñe en un clima organizacional adecuado, los colaboradores deben sentirse motivados y con mayor compromiso en la organización para que puedan alcanzar los objetivos y metas trazadas por las empresas (Rodríguez-Sánchez, 2020).

A nivel nacional, en una encuesta realizada en el 2019, el 46.8% de un total de 182 109 empresas, los trabajadores no reciben capacitación alguna para mejorar su desempeño (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2019). Por otro lado, evaluar el desempeño laboral es de suma importancia con miras a alcanzar logros en la organización, sin embargo, existen empresas que no le dan la debida importancia (Mendoza y Arriola, 2022).

El problema no es ajeno, a la institución estudiada; Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva, con RUC 20603668520; tiene como sede principal, la oficina que se encuentra

ubicada en Av. coronel José Leal NRO 667. Dpto. 303 Urb. Risso Lince. cuya principal actividad es brindar créditos a personas naturales y jurídicas, brindando diversos tipos de productos como credimejora vivienda, créditos administrativos, reinserción financiera, créditos Mypemicrofinanzas y créditos agrícolas; así como brindar diversos productos en ahorros. A la fecha cuenta con seis agencias (Quilmaná, Imperial, Yauyos, Cajatambo, Matucana y San Mateo) y un total de 70 colaboradores de los cuales el 80% son asesores de créditos y el 20% representa personal de operaciones y administrativos (Coopac Inclusiva, 2022).

La gestión humana es de vital importancia dentro una organización ya que genera bienestar en los colaboradores y su continua mejora en un ambiente de trabajo, por ende, existe una mejor productividad laboral. Pero de alguna forma esto no ocurre en la cooperativa Inclusiva ya que, los colabores perciben que el ambiente laboral no les favorece en relación al desempeño, no existe un involucramiento laboral por parte de ellos hacia la Cooperativa, tampoco un compromiso frente a los objetivos. Los colaboradores perciben mucha exigencia laboral, sobrecarga en el trabajo, inflexibilidad, falta de comunicación por parte de sus superiores, entre otros. Ante dicha percepción la cooperativa se ve perjudicada; ya que los colaboradores muestran desinterés, se sienten desmotivados, existe mayor rotación de personal y finalmente la insatisfacción del socio. Asimismo, el área de recursos humanos no cuenta con una evaluación sobre el clima laboral en sus colaboradores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

Pg. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

Pe1. ¿Qué relación hay entre el involucramiento laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva Cañete, 2022?

Pe2. ¿Qué relación hay entre la comunicación y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022?

Pe3. ¿Qué relación existe entre el reconocimiento y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022?

Pe4. ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Og. Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa Inclusiva de Cañete, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Oe1. Establecer la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa Inclusiva de Cañete, 2022.

Oe2. Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa Inclusiva de Cañete, 2022.

Oe3. Establecer la relación entre el reconocimiento y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa Inclusiva de Cañete, 2022.

Oe4. Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desempeño en colaboradores de la cooperativa Inclusiva Cañete, 2022.

1.4 Justificación

Justificación práctica

Por otro lado, se justifica a nivel práctico, porque los resultados permitirán que se determine el nivel de relación que pueda existir entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores; así como determinar cuáles son los factores relevantes. Esto con la finalidad de que la información obtenida sea de utilidad para los jefes y administradores de la Cooperativa, permitiéndoles implementar y/o reforzar sus procesos en el clima laboral y mejorar de esta forma el desempeño de los colaboradores. Además, el área de recursos humanos podrá buscar diferentes formas de cambiar la percepción que tengan los colaboradores sobre el ambiente laboral que se está generando, buscando de esta forma el crecimiento de la cooperativa y favoreciendo así a más de 4,000 socios aproximadamente. Ya que ellos son parte fundamental de dicha entidad Microfinanciera.

justificación teórica

La presente investigación presenta justificación teórica porque las variables clima laboral y el desempeño laboral se fundamentan respectivamente en teorías de Bordas y Chiavenato, las cuales se han revisado y posibilitan la explicación lógica de su relación.

Justificación metodológica

A nivel metodológico, la investigación se justifica porque permitirá llegar a los resultados esperados debido al empleo del enfoque cuantitativo y el alcance correlacional, dado que para el propósito del estudio se requiere realizar mediciones y hacer uso de la estadística y cumpliendo con todo el proceso metodológico, le proporcionará consistencia a la investigación. Los instrumentos, métodos y técnicas servirán de guía para las futuras investigaciones que sean similares.

Asimismo, se confirmará lo mencionado por Hernández et al. (2014) que afirmaron que para que una investigación sea considerada válida, es necesario que sea transparente y esté abierta a la crítica y replica por parte de otros investigadores.

Justificación social

La presente investigación presenta justificación social, porque tiene una contribución con la economía, debido a que los colaboradores cuando se sienten motivados y realizan sus actividades en un ambiente o clima adecuado tienen un mejor desempeño, incrementando la productividad, por tanto, favorece a la economía. Por otro lado, contribuye en mejorar la calidad de vida del colaborador, ya que un buen clima laboral también genera mayor satisfacción con el trabajo. Asimismo, se busca que los empleadores tomen conciencia de la importancia del clima laboral en sus organizaciones; ya que esto permite que sus colaboradores sean eficientes laboralmente y por ende exista un crecimiento empresarial.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1 Delimitación teórica

Revisión teórica como Bordas, Likert e investigadores como Goncalves y Villafuerte sobre la variable clima laboral, definiciones, beneficios y dimensiones. De la misma forma teóricos como Chiavenato, Borman y Dalal sobre la variable desempeño laboral, definiciones, modelos de medición, dimensiones e indicadores, aportan de manera significativa para abordar el problema planteado.

1.5.2 Delimitación temporal

El estudio se realizó con información relevante del periodo 2022, específicamente en el cuarto trimestre de dicho año.

1.5.3 Delimitación espacial

Se desarrolló en las distintas agencias que tiene la cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva, dentro de la provincia de cañete, departamento Lima provincias, Perú.

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Clima laboral

A. Definición de clima laboral

Es un constructo multidimensional, cuyos aportes teóricos destacados fueron: Para Mohamad (2023) el clima laboral se caracteriza por ser multidimensional, es decir, para definirla debe involucrar una serie de factores como por ejemplo las condiciones en la que se realizan los trabajos, los aspectos físicos de la empresa, el tipo de tareas que realiza el trabajador, la percepción del trabajador sobre las características organizacionales, entre otros aspectos.

De acuerdo con Bordas (2016) existen tres modos de conceptualizar el clima laboral: a) como un aspecto realista u objetivo, el clima también se considera como característica o atributo de la organización; b) como un aspecto fenomenológico o subjetivo el clima es visto como un atributo centrado más en las personas o desde los trabajadores en el que se consideran más los factores individuales, y c) como un aspecto interaccionista, que integra ambas perspectivas concibiendo el clima laboral como percepción sobre sus características objetivas de la organización y la percepción sobre los aspectos subjetivos de los trabajadores sobre la organización.

De acuerdo con Cobos et al. (2019) el clima laboral refiere a lo que perciben los trabajadores sobre lo que sucede dentro de la organización y como este puede afectar su

comportamiento. Desde la perspectiva de Sobhani et al. (2019) El clima laboral hace referencia al ambiente o entorno laboral que afecta la salud y vida laboral de los colaboradores.

B. Dimensiones

- **Involucramiento laboral;** Refiere al grado en el que un trabajador se siente comprometido con su trabajo, es decir, es una medida que indica que el trabajador reconoce a la empresa como parte fundamental de su trabajo desarrollando mayor dedicación y esfuerzo (Villafuerte et al., 2021).

- **Comunicación,** hace referencia a la percepción que tiene los trabajadores sobre la calidad de la comunicación en el ambiente de trabajo, es decir, la valoración de como los trabajadores se comunican con los demás y sus superiores (Villafuerte et al., 2021).

- **Reconocimiento,** indica la percepción de los empleados con relación a la valoración de su trabajo, vale decir, el reconocimiento es la consideración de parte de los jefes o supervisores sobre el desempeño del trabajador que lo distingue con un reconocimiento o valoración por el esfuerzo (Montoya et al., 2020).

- **Condiciones laborales,** es la percepción del trabajador sobre cómo, dónde y con que realiza su trabajo y si estas son adecuadas para los colaboradores (Villafuerte et al., 2021).

C. Indicadores

En cuanto a los indicadores, la dimensión involucramiento laboral, está conformado por a) sentimiento de pertenencia, es la sensación sobre el vínculo que el trabajador tiene con su empresa; b) identificación con los valores, es aceptar los valores que la empresa comparte, c) compromiso con la organización que implica la disposición del trabajador para con su empresa. La dimensión comunicación cuenta con los indicadores de: a) comunicación abierta, que hace referencia a que la comunicación debe fluir naturalmente, sin tener que privarse de hablar directa y honestamente expresando lo que siente o piensa; b) claridad en la comunicación, que

indica que el que transmite las ideas debe ser claro, entendible; c) comunicación eficiente, cuando se logra el propósito comunicacional. En cuanto a la dimensión reconocimiento, cuenta con los indicadores: a) feedback positivo, que es la retroalimentación que ayuda a reforzar las fortalezas y mejorar las debilidades de los trabajadores; b) oportunidad de crecimiento, que representa las condiciones que la empresa implementa con la intención de que los trabajadores puedan alcanzar un crecimiento personal o profesional, c) reconocimiento o recompensa, indican condiciones de tipo económicas o beneficios para los trabajadores reconociendo la labor o desempeño o porque se lo han merecido, por las actitudes mostradas. En relación a la dimensión de condiciones laborales, sus indicadores son: a) carga de trabajo que mide, la cantidad de trabajo y tiempo en el que debe de realizar el trabajador, b) la flexibilidad laboral que indica que la empresa accede de manera flexible o tolerante a ciertos aspectos como permisos, cambio de horarios, y otros; y c) ambiente del lugar, que describe como es el ambiente donde se trabaja, si es adecuado el establecimiento en cuanto a clima, y otros factores.

D. Teorías

El clima laboral es un constructo que viene siendo estudiado desde la década de los 30 a partir de los trabajos de Lewin, Lippitt y White en 1969 en cuyo trabajo de investigación social notaron que el comportamiento no solo es inherente a las características individuales, sino que también están involucradas una serie de factores del ambiente en el que se realizan las interacciones; más adelante, En los años 50, Morse y Reimer descubrieron que los trabajadores que tenían menos participación cuando se tomaban las decisiones, daban muestra de menos compromiso y lealtad hacia la organización. En los años 60, Likert demostró cómo los diferentes estilos de liderazgo afectan el comportamiento del trabajador en el ambiente laboral (Bordas, 2016).

Según Giraudier (2004) el clima laboral refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en una organización y que se influencia por diversos factores, como la

cultura empresarial, el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales y el ambiente físico de trabajo.

2.1.2 Desempeño laboral

A. Definición

Es un constructo que ha sido ampliamente estudiado y de acuerdo a los investigadores, el desempeño tiene un carácter multidimensional (Ramos et al., 2019). En la actualidad, debido al contexto cambiante, los gerentes y administradores de las empresas buscan evaluar constantemente el desempeño (Geraldo, 2022); llamando la atención de la comunidad académica buscando expresar en términos individuales y organizacionales diversos factores que intervengan en el desempeño laboral (Uçar y Kerse, 2022).

Según Chiavenato (2007) hace referencia a las acciones por parte de los colaboradores; parte esencial para la realización de los propósitos organizacionales. Indica que la fortaleza de una organización es que cuente con un buen rendimiento laboral.

El desempeño laboral se puede precisar como aquellos comportamientos, actitudes, que tiene el trabajador, así como sus resultados de su labor en la que los trabajadores aportan hacia el logro de objetivos (Díaz y Rosales, 2014). Así también el desempeño es definido como el comportamiento observado en los trabajadores en relación a las actividades que desempeñan para lograr los objetivos de la organización (Castagnola et al., 2020).

Para Gallardo et al. (2019) han señalado que el desempeño laboral hace referencia al comportamiento de los trabajadores en el quehacer laboral y en todos los vínculos que se producen en el proceso laboral. Por otro lado, el desempeño también suele definirse como el rendimiento; esto es, el desempeño concebido como la capacidad de los trabajadores para lograr resultados (Chagray et al., 2020). En el mismo contexto, Jamal (citado por Moreira et al., 2022)

ha definido el desempeño como la capacidad para realizar una tarea, actividad o trabajo en relación con los recursos disponibles para tal fin.

De acuerdo con Deadrick (citado por Wu et al., 2019) el desempeño se define en función de los resultados logrados para el cual, los trabajadores de manera individual y colectiva realizaron actividades para lograr la finalidad de la organización. Gazi et al. (2022) indicaron que el desempeño se puede concebir como una medida que evalúa el desenvolvimiento del trabajador en las actividades que desempeña dentro de la organización.

Gong et al. (2019) hacen referencia al desempeño como el rendimiento en el conjunto de actividades que desarrollan en la empresa. Para Rodríguez (2022) el desempeño se evalúa tomando en cuenta los resultados logrados por los trabajadores en relación a las metas de las organizaciones.

De acuerdo con Rodríguez (2022) la evaluación del desempeño tiene diversas utilidades para la empresa: a) insumo para tomar decisiones, es decir, con información sobre el desempeño en las actividades que realiza el trabajador, son útiles para que los supervisores o gerentes puedan emplear la información para asignar o reasignar puestos de trabajo, motivar al personal, promover al trabajador, realizar capacitaciones para incrementar sus capacidades, etcétera; b) retroalimentación, esto es, con la información del desempeño, es útil para valorar si el trabajador hace su trabajo bien o no, con la posibilidad de incentivar mejoras.

En opinión de Palomo (2016) el desempeño laboral se da en tres fases: la primera corresponde a la planificación del desempeño y a la definición de objetivos; eso implica que el trabajador durante su labor en la empresa debe cumplir con ciertos objetivos que son los mismos o equitativos para un grupo de trabajadores de un determinado área laboral; una segunda fase corresponde al seguimiento del desempeño mediante el cual el trabajador es supervisado en cierto tiempo para medir o evaluar el desempeño o su progreso, al mismo tiempo que se evalúan

consideraciones importantes como actitudes del trabajador, cumplimiento con las normas, etc.; y, la evaluación del desempeño propiamente dicha mediante el cual se valoran todos los desempeños a fin de establecer el cumplimiento de las labores sobre un estándar mínimo a fin de establecer medidas para mejorar en caso no reporta valores positivos sobre el desempeño.

B. Dimensiones

Para evaluar el desempeño laboral, se ha considerado emplear como modelo de medición, el diseñado por Borman quien describió el desempeño a partir de dos factores o dimensiones: el desempeño en la tarea y el desempeño contextual. Mientras que Dalal refiere la presencia de un factor adicional que hace referencia al comportamiento laboral negativo definiéndolo como desempeño Contraproducente (Geraldo, 2022).

- Tarea. se refiere a la suficiencia de un empleado para realizar y completar los encargos y responsabilidades asignados a su trabajo de manera efectiva y eficiente.
- Contextual. se refiere a la capacidad de un empleado para contribuir al éxito general de la organización más allá de sus tareas y responsabilidades específicas.
- Contraproducente. hace referencia al comportamiento intencional negativo por parte de los trabajadores, siendo contrario a los intereses de la organización.

C. Indicadores

En lo que respecta a los indicadores, la dimensión desempeño en la tarea esta conformada por: a) claridad de los objetivos; d) cumplimiento de objetivos; c) autonomía; d) cumplimiento de políticas y normas y, e) apoyo y recursos.

La dimensión contextual esta conformada por: a) trabajo en equipo; b) adaptación; c) proactividad y, d) relaciones interpersonales.

La dimensión desempeño contraproducente, se encuentra conformado por: a) absentismo, que significa la inasistencia al trabajo, es decir, no ir a trabajar, situación que afecta

al desempeño (Cataño et al., 2017); b) Gossiping, que es una mala práctica de hablar mal de los compañeros del trabajo y, c) Discriminación, implica cualquier práctica dentro del trabajo que excluye a uno o más trabajadores del grupo (Manrique et al., 2019).

D. Teorías

A lo largo del tiempo se han ido postulando diversos modelos para evaluar el desempeño laboral:

El modelo de Chiavenato, contempla la evaluación del desempeño en base a dos factores: factores operativos y factores actitudinales. El primer factor son de orden actitudinal y son aquellas actitudes como: disciplina, cooperación, responsabilidad, seguridad, discreción, presentación personal, etcétera que mejora el desempeño de un trabajador cuando se incrementan estos factores; y el segundo factor es operativo y son aquellos propios o relativos a las operaciones o actividades que realizan los trabajadores, es decir, el trabajo en equipo, los conocimientos, la experticia, el liderazgo, la calidad y cantidad de trabajo realizado, etcétera (Chiavenato, 2007).

El modelo de Afsar y Umrani contemplaron la evaluación del desempeño en función de ciertos factores como son: la competencia laboral en tareas específicas y no específicas, habilidades de comunicación (verbal y escrita), intensidad de trabajo, autodisciplina, efectividad del equipo, supervisión, liderazgo, gestión administrativa. (Shao et al., 2022).

El modelo de Kalia y Bhardwaj propusieron que el desempeño puede ser evaluado a partir de dos grandes grupos: el desempeño laboral enfocado en la tarea, que evalúa los comportamientos relacionados con el quehacer laboral como por ejemplo la capacidad de trabajo, la experiencia y otros; y el desempeño laboral enfocado en el contexto; como son los factores motivacionales interpersonales y la voluntad entre otras (Shao et al., 2022).

El modelo de Koopmans et al., que representa una propuesta de evaluación del desempeño en función de cuatro factores o dimensiones: a) desempeño de la tarea, b) desempeño contextual, c) desempeño adaptativo y d) comportamiento laboral contraproducente (Krijgsheld et al., 2022).

En el modelo de Borman, el desempeño laboral se concibe a partir de dos dimensiones: a) desempeño en la tarea, es decir el desempeño sobre el rol del trabajador para lograr el objetivo a partir de su adherencia a la organización y b) desempeño contextual, que refiere al desempeño mediante el cual el trabajador logra alcanzar los objetivos (Wu et al., 2019).

1.6 Antecedentes

A. *Antecedentes nacionales*

Córdova y Silva (2022) desarrollaron un estudio en Piura, con el fin de resolver la relación que pueda existir entre el clima y desempeño laboral; bajo ese objetivo, los autores condujeron la investigación cuantitativo-correlacional con una muestra censal de 52 colaboradores y las consecuencias de la investigación a nivel inferencial (Sig. < 0.05 y Rho = 0.832) evidencian que ambas variables se correlacionan por lo que los investigadores han concluido que entre ambas existe una correlación positiva, remarcando la importancia del clima laboral y su contribución con la mejora del desempeño de los trabajadores. Esta tesis servirá para realizar la discusión de resultados porque aborda una problemática similar.

Sarmiento (2022) realizó una indagación científica en Loreto; con el propósito de establecer la relación entre el clima y el rendimiento laboral; por esta razón, la investigación fue elaborada cuantitativamente con alcance correlacional y con una muestra de 44 trabajadores; y en relación a los resultados inferenciales (Sig. < 0.05 y Rho = 0.491) mediante el cual logró comprobar que las dos variables antes mencionadas se relacionan, concluyendo que el clima se correlaciona de una forma positiva con el desenvolvimiento de los trabajadores.

El aporte de este estudio, será útil para fundamentar los resultados a los que se arribe en la investigación.

De igual manera, Gonzales (2022) realizó una investigación; con motivo de comprobar si existe o no relación entre el clima laboral y la productividad de colaboradores, para ello, el estudio se desarrolló cuantitativamente en un nivel correlacional y tomando en cuenta una muestra igual a 80 servidores públicos se obtuvo un resultado de $\text{Sig.} < 0.05$ y Rho de Spearman igual 0.141, cuyos resultados evidenciaron que si existe relación, concluyendo que entre el clima laboral y la productividad si existe relación alguna. Esta tesis, servirá para reforzar el estudio de la presente investigación.

Por su parte, Sánchez (2020) efectuó una investigación en la ciudad de Tarapoto, con el fin de verificar la relación entre el clima laboral y la productividad, para ello, su investigación fue enfocada cuantitativamente bajo el alcance correlacional en una muestra conformada por 39 trabajadores quienes mediante las encuestas y de acuerdo a los resultados se mostró que el 38.0% tiene una percepción regular acerca del clima laboral y un 56.0% de trabajadores tiene una percepción regular de la productividad, asimismo se obtuvo un $\text{Sig.} < 0.05$ y Rho de Spearman igual 0.760; llegándose a comprobar que el clima laboral se relaciona con la productividad. Esta tesis será de mucha utilidad para realizar la contrastación de la investigación en el apartado de discusión.

Naventa (2022) desarrolló un estudio en Lima; a fin de verificar si el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral; en función de ello, condujo su investigación con un enfoque cuantitativo-correlacional trabajando con una muestra censal de 105 colaboradores; donde sus resultados evidencian que el 75.2 de trabajadores encuestados perciben un nivel regular el clima y el 68.6% coincidieron en señalar que el desempeño laboral fue regular; por otro lado, según el resultado a nivel inferencial, ambas variables se correlacionan, concluyendo que el clima laboral es muy primordial porque demuestra relación con el desempeño laboral.

Este estudio es importante para sustentar los hallazgos ya que sus objetivos se encuentran alineados a la investigación.

Arcaya y Gonzaga (2021) desarrollaron un estudio en Lima , con el propósito de determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral, mediante una investigación cuantitativa y correlacional, siendo su muestra de estudio, 385 trabajadores, cuyos resultados evidencian que el 75.8 por ciento de los encuestados perciben de medio favorable el clima de la empresa y el 42.9% mostro estar satisfecho laboralmente, de los resultados se logró verificar la relación entre las variables, dando como resultado que el clima si tiene relación con la satisfacción laboral. De igual manera, esta investigación tiene un aporte singular dado que permitirá sumar a la contrastación de resultados.

Vasquez (2021) desarrolló un estudio en Lima, con la finalidad de verificar que el clima laboral se relacione con la rotación de personal, para ello realizó una investigación cuantitativa correlacional usando una muestra de 372 colaboradores cuyos resultados mostraron una relación indirecta, logrando comprobar que el clima se relaciona con la rotación de personal, siendo esta relación negativa o indirecta, vale decir, que, a mejor clima laboral, menor rotación de personal. Este estudio es importante, porque también, permitirá sumar a la contrastación por abordar una problemática similar.

Así también, Chipana (2023) realizó una investigación, en el cual planteó como objetivo; determinar si existe relación del nivel clima laboral y el nivel de desempeño en los docentes de esa institución, optando por usar la metodología cuantitativa y considerando como muestra 80 docentes. Cuyos resultados confirmaron que existía relación entre el clima laboral y el desempeño. El presente trabajo brinda un aporte para reforzar los resultados que se obtengan ya que se tiene una concordancia en las dimensiones establecidas para el clima laboral como son: involucramiento laboral, condición laboral y comunicación.

B. Antecedentes internacionales

Aldaz et al., (2022) llevaron a cabo un estudio en México para determinar si existe relación del clima organizacional y el desempeño, una investigación cuantitativo-correlacional usando como muestra censal de 40 empleados de una institución pública; teniendo como resultado que el 60 y 70 por ciento de los participantes un nivel esperado de relación del clima y desempeño laboral respectivamente; además, se obtuvo una Significancia < 0.05 , dando como conclusión, que el clima organizacional si se relacionaba directamente con el desempeño laboral; el presente antecedente brinda un aporte que permite contrastar los hallazgos obtenidos mediante la comparación de sus hallazgos y sustentación teórica de los mismos.

Achote et al., (2022) desarrollaron un estudio para lograr determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores; por esta razón, los autores realizaron un estudio cuantitativo con alcance correlacional y con una muestra equivalente a 60 colaboradores; cuyos resultados (Sig. < 0.05 y Rho = 0.930) facilitaron verificar que las variables se relacionan, concluyendo que, el clima organizacional tiene correlación directa con el desempeño laboral. Esta investigación sumará a la discusión de resultados por abordar la relación bivariada.

Paredes et al., (2021) en un estudio realizado en el Ecuador, planteó como objetivo verificar si existe correlación entre el clima organizacional y el desempeño del trabajador; conduciendo la investigación en base al enfoque cuantitativo-correlacional y realizando encuestas a 379 trabajadores, en el que los investigadores lograron obtener un valor Sig. < 0.05 y Rho de Spearman igual 0.294, resultado con el que concluyeron que el clima organizacional si correlaciona positivamente en un bajo nivel con el desempeño laboral. Este antecedente servirá para sustentar los hallazgos obtenidos de la investigación.

Álvarez et al., (2021) realizaron un estudio donde se plantea como objetivo, analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, optando por usar la metodología cualitativa y considerando 78 trabajadores. Cuyos resultados confirman la relación entre el clima laboral y el desempeño, siendo los factores satisfacción laboral, resistencia al cambio, ausentismo y gestión humana. El presente trabajo brinda un aporte para reforzar los resultados que se obtengan.

Santamaría (2020) realizó una investigación y se propone como objetivo definir si la variable de clima organizacional incidió en el desempeño de los trabajadores, optando por una metodología mixta cuantitativa - cualitativa correlacional, aplicando unas pruebas de validez conformado que se lograron obtener fue por 32 pregunta en la escala de Likert a todo el universo de la empresa. Los investigadores lograron obtener un valor de (Sig. < 0.05 y Rho=0.886), como consecuencia confirman que existe incidencia entre el clima organizacional y el desempeño. Este aporte, será importante para dar sustento a los hallazgos obtenidos.

2.1 Definición de términos básicos

Ambiente de trabajo. Son aquellas condiciones físicas, psicológicas o sociales en las que un trabajador desarrolla su trabajo.

Aporte. Es la contribución económica que todo socio realiza a la Coopac ya sea de manera mensual o anual.

COOPAC. Es la sigla que se le brinda a las cooperativas de ahorro y crédito.

Cooperativa. Es considerada como una entidad financiera que funciona autónoma, democrática y transparente que ofrece sus servicios y productos financieros a las personas.

Feedback. Hace referencia a la respuesta que dan los colaboradores o trabajadores sobre lo ofrecido por la organización.

Gossiping. Hace referencia a las personas que hablan de la vida privada de los demás.
Palabra escrita en inglés.

Insatisfacción laboral. Es el sentimiento de inconformidad que tienen los trabajadores a su puesto laboral, debido a diversos factores como un inadecuado clima, remuneración y otros aspectos.

Liderazgo. Habilidad que sirve para guiar a un grupo de personas y con ello lograr sus objetivos propuestos.

Motivación laboral. Es el impulso interno que adquiere el trabajador, logrando de esta manera tener un mayor trabajo.

Oportunidad de crecimiento. Es la posibilidad que los trabajadores tienen de poder adquirir nuevas habilidades y nuevos conocimientos.

Productividad laboral. Refiere a la relación entre lo producido y la cantidad de trabajo empleado por uno o varios trabajadores para lograr ese objetivo (Rodríguez, 2022).

Reconocimiento laboral. Es la forma en la que los empleados son valorados o reconocidos por su trabajo.

Responsabilidad. Es aquellas cualidades que tienen las personas en responder ante cualquier acto en el contexto de su obligación con base a su conciencia y libertad (Rodríguez y Lechuga, 2019).

SBS. Es el organismo que regula y supervisa los sistemas financieros (superintendencia de banca y seguros y AFP).

Socios. es la denominación que se le da a las personas que pertenecen a la cooperativa, cabe resaltar que para que se pueda dar tal denominación ellos deben de realizar un aporte económico (capital social) según el estatuto de cada Coopac.

Trabajo en equipo. Son grupo de personas que trabajan conjuntamente para el logro de un objetivo común.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

Ho: No existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.

Ha: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

Ha: Existe relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.

Ha: Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.

Ha: Existe relación directa entre el reconocimiento y el desempeño en trabajadores de la Cooperativa Inclusiva de Cañete, 2022.

Ha: Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.

3.2 Definición conceptual de las variables

Variable 1: Clima laboral

Es el resultado de la interacción de las percepciones individuales de cada miembro de la institución y cómo estas percepciones interactúan entre sí (Huaita y Castillo, 2018).

Variable 2: Desempeño laboral

Se define como el nivel de productividad y eficiencia demostrado por los empleados de una empresa, en relación con las metas y objetivos establecidos por la organización (Ticahuanca y Mamani, 2021).

3.3 Operacionalización de las variables

Consiste en un proceso de asignar dimensiones a las variables de estudio, cada dimensión se conforma de indicadores. Es decir, consiste en descomponer la variable en unidades más pequeñas (Carrasco, 2006).

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de investigación

La investigación es tipo básica. Las investigaciones teóricas o básicas son aquellos que se enfocan en la generación de conocimiento para explicar la realidad que es observada por el investigador (González *et al.*, 2018). De acuerdo con Grove y Gray (2019) una de las finalidades de los estudios básicos es poder establecer principios.

4.2 Diseño de investigación

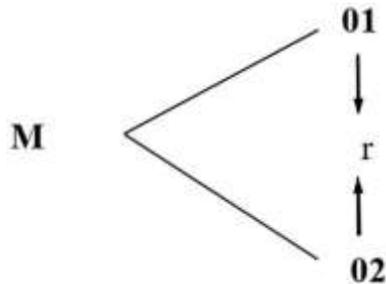
El diseño es no experimental transversal, debido a que el investigador, no manipula las variables de estudio; es decir, que la medición se realizó en su estado natural, tal cual se produjo (Ortega *et al.*, 2021). Los estudios de corte transversal son aquellos en los que se recogen datos de una muestra de la población en un momento específico del tiempo, lo que implica que las encuestas se aplican una única vez a cada participante (Rosendo, 2018).

El nivel de la investigación es correlacional. Los estudios correlacionales buscan comprobar que dos variables tienen una relación estadística (Hernández y Mendoza, 2018). La

investigación tiene como objetivo buscar la correlación entre las variables clima laboral y desempeño en los trabajadores de la Cooperativa Inclusiva.

Figura 1

Diseño Correlacional de la Investigación



Fuente: (Paniagua Machicao et al., 2018, como se citó en Ferrer, 2022)

Donde:

M = muestra del estudio

O1 = observación de la variable clima laboral

O2 = observación de la variable desempeño laboral

4.3 Método de la investigación

El método es hipotético deductivo debido a que se plantean hipótesis que requieren ser comprobadas mediante la recolección y análisis de datos empíricos (Bernal, 2010).

4.4 Población y muestra

Está compuesta por 70 colaboradores de la Cooperativa Inclusiva. La población de estudio se refiere un conjunto de unidades en el cual se realizará el estudio, en este caso trabajadores de una cooperativa según Bologna (2018). Según Carrasco (2005), como se citó en (Suarez et al. 2023), el significado conceptual de la población es el conjunto de componentes dentro del espacio de estudio

La muestra es un fragmento de la población que se medirá según Ferrer (2022). La muestra es un conjunto de unidades de estudio que deben seleccionarse adecuadamente para representar a la población según Martínez (2020). La muestra estuvo compuesta de 70 colaboradores de la cooperativa Inclusiva. Según Lohr (2019), una muestra censal es aquella en la que se obtiene información de cada miembro de la población, es decir, considerando a toda la población.

4.5 Lugar de estudio

El estudio se realizó en la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva cuya sede se encuentra localizada en Cañete.

4.6 Técnica de recolección de Instrumento para la recolección de datos

Para el estudio se usó la técnica de encuesta para recolectar datos e información de los participantes (Huairé et al., 2022). La encuesta es una técnica que tiene como finalidad recolectar datos según Gago et al. (2023). El instrumento usado fue el cuestionario, siendo un conjunto de preguntas para recolectar datos según Polgar y Thomas (2021). Vega et al. (2023) define el cuestionario como una serie de preguntas sobre una o más variables que serán medidas.

4.7 Análisis y Procesamiento de datos

Se procesaron los datos recopilados mediante un cuestionario sobre las variables clima laboral y desempeño. La información se añadió en un registro de datos en Excel para realizar un análisis detallado, describiendo cada variable con sus respectivas dimensiones. Posteriormente, se efectuó un análisis a nivel inferencial, empleando estadísticos como Rho de Spearman, mediante la aplicación de herramientas informáticas como SPSS v.25, lo que facilitó las operaciones estadísticas que permitieron verificar la relación de variables.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de la frecuencia de la variable clima laboral y sus dimensiones

Nivel	Clima Laboral		Involucramiento laboral		Comunicación		Reconocimiento		Condiciones laborales	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	4,3	2	2,9	3	4,3	4	5,7	3	4,3
Regular	23	32,9	18	25,7	20	28,6	20	28,6	23	32,9
Eficiente	44	62,9	50	71,4	47	67,1	46	65,7	44	62,9
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Figura 2

Frecuencia del nivel de la variable y sus dimensiones



En análisis descriptivo mostro resultados que se obtuvo en el estudio de la variable Clima Laboral y sus respectivas dimensiones. Los datos fueron recopilados y se procesaron en Excel y en SPSS.

En la tabla 1 y figura 2, se comprobó que, el 62.9% consideraron como eficiente el nivel de clima laboral, lo cual significa que existe una buena comunicación, reconocimiento y tienen óptimas condiciones laborales; el 32.9% lo percibieron como regular, lo cual significa que los colaboradores encuentran algún tipo de problemas en el clima laboral y un 4.3% señalaron que el clima laboral es deficiente, es decir no se encuentran satisfechos con el clima brindado por la cooperativa.

En cuanto a las dimensiones, el 71.4%, indicaron que el nivel de involucramiento laboral es eficiente, es decir se sienten identificados y comprometidos con la organización, el 67.1% consideraron la comunicación como eficiente, es decir existe una comunicación abierta, clara y eficiente con sus superiores y el 65.7% refirieron al reconocimiento en un nivel eficiente, es decir hay retroalimentación positiva y se valora su trabajo y el 62.9% consideraron que las condiciones laborales fueron buenas, es decir existe una carga laboral manejable y flexibilidad laboral.

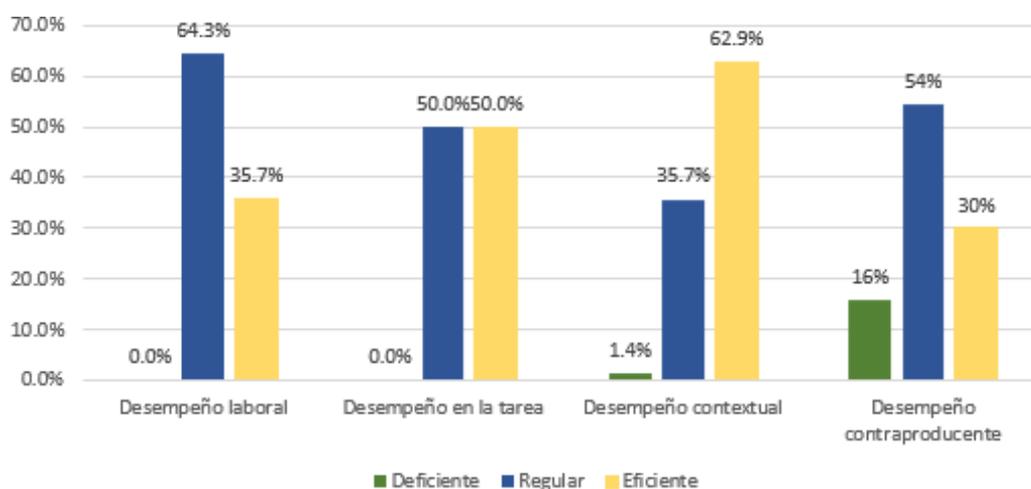
Tabla 2

Distribución de la frecuencia de la variable del desempeño laboral y sus dimensiones

	Desempeño laboral		Desempeño en la tarea		Desempeño contextual		Desempeño contraproducente	
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	0	0,0	0	0,0	1	1,4	11	15,7
Regular	45	64,3	35	50,0	25	35,7	38	54,3
Eficiente	25	35,7	35	50,0	44	62,9	21	30,0
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Figura 3

Frecuencia del nivel de la variable y sus dimensiones



En la tabla 2 y figura3, el 64.3% informó que el desempeño laboral es regular, el 35.7% consideraron como eficiente y en ningún porcentaje fue deficiente En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral. Del total de encuestados, el 50.0% considero como eficiente y como regular respectivamente al desempeño en la tarea, es decir se cumplen con los objetivos de la cooperativa, disponen de recursos y consideran que tienen capacidad de autonomía al realizar sus tareas; el 62.9% de los encuestados indicaron que el desempeño contextual es eficiente, es decir existe un trabajo en equipo y buenas relaciones interpersonales, y el 54.3% de informantes señalaron que el desempeño contraproducente es regular, es decir existe distinción o exclusión por parte de la cooperativa, así como gossiping entre compañeros.

5.2 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Tabla 3

Correlaciones entre el clima Laboral y el desempeño

	Rho de Spearman	Desempeño
	Coef. de correlación	,679**
Clima laboral	Sig. (bilateral)	.001
	N	70

El resultado de la correlación de Clima Laboral y desempeño laboral otorgo una Sig. de 0.001, quiere decir que el clima laboral si tiene relación con el desempeño. Adicionalmente Rho = 0.679, representa correlación alta. Quiere decir que si el clima laboral mejora el desempeño también mejora en un 67.9%

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 4

Correlaciones entre involucramiento laboral y desempeño

	Rho de Spearman	Desempeño
	Coef. de correlación	.633**
Involucramiento laboral	Sig. (bilateral)	.001
	N	70

El resultado de la correlación entre Involucramiento laboral y Desempeño otorgo una Sig. de 0.001, implica que el involucramiento laboral se relaciona con la variable de desempeño.

Además, $Rho = 0.633$, indica una correlación alta. Quiere decir que si el Involucramiento aumenta el desempeño en los trabajadores también mejora en un 63.3%

Tabla 5

Correlaciones entre comunicación y desempeño

	Rho de Spearman	Desempeño
	Coef. de correlación	.439**
Comunicación	Sig. (bilateral)	.001
	N	70

El resultado de la correlación entre la comunicación y el desempeño otorga una Sig. de 0.001, lo que significa que la comunicación se relaciona con la variable Desempeño. Por otro lado, $Rho = 0.439$, una correlación de intensidad moderada. Quiere decir que si la comunicación mejora el desempeño también mejora en un 43.9%

Tabla 6

Correlaciones entre reconocimiento y desempeño

	Rho de Spearman	Desempeño
	Coef. de correlación	.434**
Reconocimiento	Sig. (bilateral)	.001
	N	70

El resultado de la correlación entre reconocimiento y el desempeño nos otorga una Sig. de 0.001, es decir que el reconocimiento se relaciona con la variable Desempeño. Por otro lado, $Rho = 0.434$, representa un nivel de correlación moderada. Quiere decir que si reconocen a sus trabajadores también mejora el desempeño en un 43.4%

Tabla 7*Correlaciones entre condiciones laborales y desempeño*

	Rho de Spearman	Desempeño
	Coef. de correlación	.637**
Condiciones laborales	Sig. (bilateral)	.001
	N	70

El resultado de la correlación entre condiciones laborales y desempeño otorgo una Sig. de 0.001, lo cual acepta la hipótesis planteada. Quiere decir que las condiciones laborales si tienen relación con la variable Desempeño. Adicionalmente $Rho = 0.637$ indica una correlación alta. Quiere decir que si mejoran las condiciones laborales también mejora el desempeño en un 63.7%

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de lo planteado en el objetivo general; Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño en los colaboradores de la Cooperativa Inclusiva de Cañete, 2022. en la investigación se ha obtenido como resultado que en la variable Clima Laboral el 62.9% (n=44) presentan un nivel eficiente, el 32.9% (n=23) un nivel regular y el 4.3% (n=3) un nivel deficiente; además respecto a la variable desempeño laboral se obtuvo que el 35.7% (n=25) presentan un nivel eficiente y el 64.3% (n=45) un nivel regular. También se tuvo que la significancia entre ambas variables es igual a 0,001 menor a 0,05 afirmando que hay relación significativa entre las variables, adicionalmente el coeficiente Rho de Spearman es 0.679 indicando así que hay correlación alta moderada. Luego del análisis realizado de forma descriptiva. Asimismo, consolidando el estudio realizado por Achote (2022) quien concluyó que el clima organizacional se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, A esa misma conclusión arribó Aldaz et al. (2022) en cuyo estudio reportó suficiente evidencia para señalar que el clima organizacional beneficia favorablemente al desempeño del trabajador.

Por lo que respecta al primer objetivo específico, y de acuerdo con los hallazgos inferenciales, se ha logrado comprobar que la dimensión de Involucramiento laboral se relaciona con el desempeño laboral (Sig. < 0.05); así también se ha verificado que entre ambas variables existe una correlación positiva (Rho = 0.633). Respecto de los resultados descriptivos, el 71.4% de los encuestados percibieron que el nivel de autorrealización es eficiente. Dicho resultado concuerda con el reportado por Arcaya y Gonzaga (2021) en cuyo estudio ha señalado una significancia menor a 0.05, estableciendo así la relación entre el Involucramiento laboral.

En relación al segundo objetivo específico y de acuerdo a los resultados inferenciales, la significancia (Sig. < 0.05) permitió establecer la relación entre la dimensión comunicación y

el desempeño de los trabajadores; además de la correlación obtenida ($Rho = 0.439$) permitió verificar que entre ambas variables existe una correlación positiva.

En cuanto al tercer objetivo específico, y según los hallazgos inferenciales, la significancia obtenida ($Sig. < 0.05$) permitió verificar la relación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño de los trabajadores; y de la correlación ($Rho = 0.434$) se logró identificar una correlación positiva. Por otro lado, los resultados descriptivos de Sánchez (2020) es congruente ya que Clima muestra relación entre el Reconocimiento y el desempeño.

Finalmente, en lo que concierne al último objetivo específico, se obtuvo como significancia ($Sig. < 0.05$) proporcionando sustento suficiente para establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño del trabajador. Dicha relación es positiva, de acuerdo con $Rho = 0.637$. Dicho resultado es congruente con el obtenido por Arcaya y Gonzaga (2021) quienes en su estudio han reportado un valor de significancia menor a 0.05 a través del cual han logrado comprobar que las condiciones laborales tienen relación con la satisfacción laboral.

En relación a los hallazgos, cuando los trabajadores perciben que el clima o ambiente laboral es el más propicio para el trabajo, se desempeñaran mejor en sus actividades, incrementará su desempeño y contribuirá con el logro de los objetivos de la organización, pero al contrario cuando los colaboradores perciben un clima desfavorable, se pierde la motivación, las actitudes de los trabajadores son negativas y los resultados no son los esperados (Mohamad, 2023).

VII. CONCLUSIONES

1. En concordancia con la finalidad principal, se precisó que el clima laboral se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los colaboradores de la cooperativa inclusiva, 2022. Conforme a los hallazgos reportados de Spearman (Sig. = 0.001; Rho = 0.679), se concluye que hay una correlación alta entre el clima laboral y el desempeño. Por ende, a medida que ocurra un buen clima laboral se espera una mejora en el desempeño.

2. En consonancia con el primer objetivo, se alcanzó determinar que el involucramiento laboral se relaciona con el desempeño en los colaboradores encuestados. Conforme a los datos obtenidos (Sig. = .001; Rho=0.633), se estableció correlación alta entre el Involucramiento Laboral y el desempeño, entonces, en la medida que mejore el involucramiento laboral, se traducirá en un incremento del desempeño.

3. En correspondencia con el segundo objetivo, se consiguió verificar que la comunicación se relaciona con el desempeño en los colaboradores. En función de la información hallada mediante Spearman (Sig. =.001; Rho=0,439), se determinó correlación moderada entre la comunicación y el desempeño. En otras palabras, una mejora de la comunicación en la empresa, se reflejará en un incremento del desempeño.

4. En relación al objetivo específico 3, se identificó que el reconocimiento se relaciona con el desempeño en los colaboradores. El sustento de esta afirmación recae en la información obtenida mediante Spearman (Sig. =.001; Rho=0,434), se estableció correlación moderada entre el reconocimiento y el desempeño. Por esta razón, a mayor reconocimiento del trabajador, mayor incremento en el desempeño.

5. En cuanto al objetivo específico 4, se determinó que las condiciones laborales se relacionan con el desempeño. Los datos que respaldan mediante (Rho =.001; Rho=0,637), se concluye que existe una correlación alta entre las condiciones laborales y el desempeño, es

decir, a medida que existan buenas condiciones laborales incrementará el desempeño de los colaboradores.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al Gerente General considerar en su plan anual de trabajo programas de fortalecimiento enfocado a reforzar el clima laboral entre los colaboradores esto con la finalidad de lograr un mejor desempeño en los trabajadores y crecimiento de la cooperativa.
2. Se recomienda al jefe del área de Talento Humano y/o jefes de las distintas áreas realizar programas de Inducción al trabajador brindándoles información sobre la cooperativa como misión, visión, valores, logros y objetivos de la Cooperativa. De esta forma lograra que todos los colaboradores tengan el mismo conocimiento de lo que quiere proyectar la Cooperativa.
3. Se recomienda al jefe del área de Talento humano que contrate servicios de coaching para mejorar y/o reforzar la comunicación e iniciativa de los trabajadores según sus puestos laborales.
4. Se recomienda al jefe de Talento humano trabajar en conjunto con el jefe de Marketing para realizar reconocimiento hacia sus trabajadores anualmente o en cada logro personal de sus trabajadores, brindándoles beneficios económicos y/o no monetarios.
5. Se recomienda que la cooperativa mantenga las buenas condiciones laborales que brinda a sus colaboradores como la flexibilidad laboral, la carga laboral manejable y el ambiente laboral.

IX. REFERENCIAS

- Achote Caisaguano, M. M., Tunja Castro, D. T., & Montero Reyes, Y. (2022). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Talento Humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnología e Innovación*, 14(15), 32.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/593/5933292006/html/>
- Aldaz Quinto, A. D. R., Alvarado Torres, W. Y., Castro Ramírez, N. A., & Fajardo Campaña, C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Álvarez Artunduaga, C. P., Moreno Rodríguez, L. M., Ramírez Sogamoso, W. J., & Restrepo Sánchez, S. J. (2021). *Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga contra el cáncer seccional Bogotá. Contextos*, 23. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/11001>
- Arcaya Aquino, L. J., & Gonzaga Espinoza, M. N. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas de Lima Metropolitana. Lima—2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/1157>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.^a ed.). Pearson Educación de Colombia, S.A. de C.V.
- Bologna, E. (2018). *Métodos estadísticos de investigación*. Editorial Brujas.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED.
<https://acortar.link/ubeCAV>
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. San Marcos.

- Castagnola Sanchez, V. R., Castagnola Rossini, G. M., Castagnola Rossini, A. del C., & Castagnola Sanchez, C. G. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil publico de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 4(3), 80-89. <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i3.122>
- Cataño Saldarriaga, E. A., Correa González, E., & Berbesi Fernández, D. Y. (2017). Factores asociados al absentismo laboral en los empleados de una institución de salud de Medellín. Colombia, 2016. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 311-318. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2017000400311&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8.^a ed.). McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chipana Asturay, M. J. (2023). *Clima laboral y desempeño docente en dos instituciones educativas públicas de la Red 5 – Ugel 6, Ate, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109273>
- Cobos, S., Morgan-Beltrán, J., & Díaz-Nieto, E. S. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>
- Coopac Inclusiva. (2023). *Cooperativa de Ahorro y Crédito Coopac Inclusiva*. <https://www.coopacinclusiva.pe/web/index.php>

- Córdova Atoche, C. E., & Silva Tineo, D. E. (2022). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa Bode Perú, Piura 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88278>
- Cunya Nima, C. M. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85404>
- Díaz Vilela, L., & Rosales Sánchez. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. *Papeles del Psicólogo*, 35(2). <https://www.redalyc.org/html/778/77831095004/>
- Ferrer, A. (2022). *Planeamiento Estratégico y Presupuesto Público en la Municipalidad Provincial de Cañete, 2021*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85542/Ferrer_QA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferrer, A. (2022). *Planeamiento Estratégico y Presupuesto Público en la Municipalidad Distrital de Imperia, 2020*. [tesis de título profesional, Universidad Nacional de Cañete]. Repositorio. <https://repositorio.undc.edu.pe/server/api/core/bitstreams/832ef7e3-72b7-4a63-acba-d86e42f13da0/content>
- Gago, D. O., Arocutipa, P. J. F., Minaya, J. C. L., & Gago, M. A. O. (2020). Organizational culture and internal control of the administrative staff of the local educational management unit of yauli, la oroya. *Universidad y Sociedad*, 12(5), 75-82.
- Gallardo Gallardo, M. I., Herrán Peñafiel, J. W., & Viver, G. J. (2019). Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(6), 26-44. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263>

- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. *Sustainability*, *14*(21), 14156. <https://doi.org/10.3390/su142114156>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, *25*(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Giraudier, M. (2004). *Cómo Gestionar el Clima Laboral: Escuchar, Dar Feedback, Comunicar, Negociar, Motivar...* Ediciones Obelisco.
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, *10*, 2707. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- Gonzales Chafloque, L. J. (2022). *Clima Laboral y productividad de los trabajadores en una municipalidad de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98174>
- González Alcaide, G., García Mirón, S., & Gayol González, A. M. (2018). *La investigación actual y sus retos multidisciplinares*. Editorial GEDISA.
- Grove, S. K., & Gray, J. R. (2019). *Investigación En Enfermería: Desarrollo de la Práctica Enfermera Basada En La Evidencia*. Elsevier Health Sciences.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Julio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.

- Huaire-Inacio, E. J., Marquina-Luján, R. J., Horna-Calderón, V. E., Llanos-Miranda, K. N., Herrera-Álvarez, Á. M., Rodríguez-Sosa, J., & Villamar-Romero, R. M. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico*. Analéctica.
- Huaita Acha, D. M., & Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- INEI. (2019). *Encuesta Nacional de Empresas (ENE), 2019*.
<https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/censos-y-encuestas/encuesta-nacional-de-empresas-ene-2015>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149.
<https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Lohr, S. L. (2019). *Sampling: Design and Analysis*. CRC Press.
- Manrique Canchari, A., Macha Guerra, L. M., & Gullo Rodríguez, S. G. (2019). Discriminación laboral contra mujeres trabajadoras agrícolas del distrito de Sicaya, Huancayo. *RSocialium*, 3(2), 43-55. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2019.3.2.520>
- Martínez Valverde, J. F. (2020). *Trabajo de campo en la investigación comercial*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Mendoza Huilla, J. S., & Arriola Tuni, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: Una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Mohamad Suleiman, A. (2023). Exploring work environment management boundaries using work domain analysis. *Safety Science*, 157, 105922.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105922>

- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job Crafting and Job Performance: The Mediating Effect of Engagement. *Sustainability*, 14(22), 14909. <https://doi.org/10.3390/su142214909>
- Naventa Espinoza, J. M. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa call center, distrito de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81879>
- Ortega Navas, M. del C., García-Castilla, F. J., & De Juanas OLiva, Á. (2021). *Guía para la elaboración de trabajos fin de máster de investigación educativa*. Ediciones Octaedro.
- Palomo Ángel, I. (2016). *UF1090: Dirección y recursos humanos en restauración*.
- Paredes Floril, P. R., Quiroz Díaz., J. G., Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz., J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Polgar, S., & Thomas, S. A. (2021). *Introducción a la investigación en ciencias de la salud*. Elsevier Health Sciences.
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3). <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>
- Rodríguez Moreno, D. C. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral*. Editorial de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de

- Colombia - UPTC. <https://es.scribd.com/book/581401973/Impacto-de-las-practicas-de-gestion-de-recursos-humanos-en-la-productividad-laboral>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rosendo Ríos, V. (2018). *Investigación de mercados. Aplicación al marketing estratégico empresarial*. ESIC.
- Sánchez Morales, Y. S. (2020). *Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier—Tarapoto, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46408>
- Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Sarmiento Corbera, R. G. (2022). *Clima laboral y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto—2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86432>
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. (2022). Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.847147>

- Sobhani, A., Wahab, M. I. M., & Jaber, M. Y. (2019). The effect of working environment aspects on a vendor–buyer inventory model. *International Journal of Production Economics*, 208, 171-183. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.11.017>
- Suárez-Carreño, F., Romero, L. R., Machaca-Mamani, J., Lujan-Minaya, J., & López, J. M. C. (2023). Measuring Stress in University Settings: Social Challenges of Technology. *resmilitaris*, 13(2), 3458-3466.
- Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Tamayo Wong, Ñ. P., & Romero Pesantes, C. W. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero—Agosto 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3695>
- Ticahuanca Sandoval, F. I., & Mamani Palacios, B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Uçar, H., & Kerse, G. (2022). Relationship between perceived organizational support, job crafting, and job performance: A mediated model. *Ekonomski Vjesnik/Econviews - Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic Issues*, 35(2), 287-299. <https://doi.org/10.51680/ev.35.2.5>
- Vasquez Robles, F. (2021). *Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de Call Center Teleatento del Perú, Lima 2021* [Tesis de grado, Universidad Científica del Sur]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2197>

Vega, Y. L. C., & Carril-Verastegui, B. D. (2023). Application of data mining to understand some factors that influence student dropout. *Athenea Engineering sciences journal*,

Villafuerte, S., Viteri, F., & Paredes, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador) Dimensions of the work environment that affect the execution of projects. IDB case. *Espacios*, 42.

<https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n08p02>

Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2394.

<https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

X. ANEXOS

Anexo 1.

Tabla 8

Matriz de consistencia

Título: clima laboral y desempeño en colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva, cañete, 2022						
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño en los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.</p>				
<p>Problema específico ¿Qué relación hay entre el involucramiento laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva Cañete, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos Establecer la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.</p>	<p>Variable 1: clima laboral</p>	D2: comunicación	Comunicación abierta Claridad en la comunicación Comunicación eficiente	Tipo de investigación: Básica
<p>¿Qué relación hay entre la comunicación y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.</p>	<p>Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.</p>		D3: reconocimiento	Feedback positivo Oportunidades de crecimiento Reconocimiento y recompensas	Diseño: No experimental
<p>¿Qué relación existe entre el reconocimiento y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre el reconocimiento y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa Inclusiva de Cañete, 2022.</p>	<p>Existe relación directa entre el reconocimiento y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022.</p>		D4: condiciones laborales	Carga de trabajo Flexibilidad laboral Ambiente del lugar	Nivel: Correlacional
<p>¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre las condiciones laborales y el desempeño en colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva Cañete, 2022.</p>	<p>Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño en colaboradores de la Cooperativa Inclusiva de Cañete, 2022.</p>	<p>Variable 2: desempeño laboral</p>	D1: Tarea	Claridad de los objetivos Cumplimiento de objetivos Autonomía Cumple políticas y normas Apoyo y recursos	Población: 70 colaboradores de la COOPAC Inclusiva
				D2: contextual	Trabajo en equipo Adaptación Proactividad Relaciones interpersonales	Muestra: Censal
				D3: contraproducente	absentismo Gossiping Discriminación	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

Tabla 9

Operacionalización de la variable clima laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS SEGÚN SUS DIMENSIONES	NIVELES Y RANGOS SEGÚN VARIABLES		
Clima laboral	El clima laboral es el resultado de la interacción de las percepciones individuales de cada miembro de la institución y cómo estas percepciones interactúan entre sí (Huaita y Castillo, 2018).	La variable clima laboral se medirá a través de cuatro dimensiones, aplicando un cuestionario de 12 indicadores.	Involucramiento laboral	Sentimiento de pertenencia	Ordinal	Deficiente (3-6)			
				Identificación con los valores		Regular (7-10)			
				Compromiso con la organización		Eficiente (11-15)			
			Comunicación	Comunicación abierta	Deficiente (3-6)	Deficiente			
				Claridad en la comunicación	Regular (7-10)	(12-27)			
				Comunicación eficiente	Eficiente (11-15)	Regular (28-43)			
			Reconocimiento			Feedback positivo	Ordinal	Deficiente (3-6)	Eficiente (44-60)
						Oportunidades de crecimiento		Regular (7-10)	
						Reconocimiento y recompensa		Eficiente (11-15)	
			Condiciones laborales			Carga de trabajo	Ordinal	Deficiente (3-6)	
						Flexibilidad laboral		Regular (7-10)	
						Ambiente del lugar		Eficiente (11-15)	

Tabla 10

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos según sus dimensiones	Niveles y rangos según variables
Desempeño laboral	El desempeño laboral se define como el nivel de productividad y eficiencia demostrado por los empleados de una empresa, en relación con las metas y objetivos establecidos por la organización (Ticahuanca y Mamani, 2021).	La variable desempeño laboral se medirá a través de tres dimensiones, aplicando un cuestionario de 12 indicadores.	D. Tarea	Claridad de los objetivos	Ordinal	Deficiente (5-11)	
				Cumplimiento de objetivos		Regular (12-18)	
				Autonomía		Eficiente (19-25)	
				Cumple políticas y normas			
				Apoyo y recursos			
			Trabajo en equipo	Deficiente (4-8)	Deficiente (12-27)		
			Adaptación	Eficiente (14-20)	Regular (28-43)		
			Proactividad		Eficiente (44-60)		
			Relaciones interpersonales				
			D. contraproducedente	Absentismo	Deficiente (3-6)		
Gossiping	Regular (7-10)						
Discriminación	Eficiente (11-15)						

Anexo 3. Instrumento



CUESTIONARIO

Variable: Clima laboral, origen: Villafuerte et al., (2021), Montoya et al., (2020)

adaptado por Contreras y Huamancusi (2022)

Variable: Desempeño laboral, origen: Chiavenato (2007)

adaptado por Contreras y Huamancusi (2022)

INSTRUCCIONES

Estimado participante, el siguiente cuestionario tiene como finalidad indagar sobre el clima Laboral y el desempeño en los trabajadores de la cooperativa, motivo por el cual, se le solicita su participación de manera voluntaria y anónima ya que este estudio contribuirá con proponer mejoras para el clima laboral. ¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Marque según corresponda, guiándose de la siguiente leyenda:

Código	Categoría	Escala
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

CLIMA LABORAL						
INVOLUCRAMIENTO LABORAL		ESCALA DE LIKERT				
1	Siente que forma parte de la Cooperativa	1	2	3	4	5
2	Tus compañeros se identifican con los valores de la cooperativa	1	2	3	4	5
3	Tus compañeros de trabajo están comprometidos con los objetivos de la cooperativa.	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
4	Sientes que puedes expresar libremente lo que piensas	1	2	3	4	5
5	La comunicación que recibes en tu trabajo es clara y precisa	1	2	3	4	5
6	Sientes que existe una adecuada comunicación entre colaborador y el jefe inmediato.	1	2	3	4	5
RECONOCIMIENTO						
7	Cuando realizas un trabajo sientes que recibes retroalimentación positiva con felicitaciones.	1	2	3	4	5
8	Percibe que en su trabajo existen oportunidades para desarrollar sus habilidades	1	2	3	4	5
9	Sientes que se valora de forma justa tu contribución con la cooperativa.	1	2	3	4	5
CONDICIONES LABORALES						
10	Percibes que la carga laboral es manejable.	1	2	3	4	5
11	Sientes que en tu trabajo hay flexibilidad laboral	1	2	3	4	5

12	Consideras que el ambiente de tu trabajo te permite trabajar cómodamente	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
13	Consideras que los objetivos de tu puesto laboral son claros y te permite enfocarte en tu trabajo	1	2	3	4	5
14	Sientes que tus compañeros cumplen con los objetivos establecidos por la cooperativa.	1	2	3	4	5
15	Consideras que tus compañeros tienen la capacidad de realizar con autonomía su trabajo.	1	2	3	4	5
16	Consideras que tus compañeros cumplen con las actividades y procesos establecidos acorde a su puesto laboral	1	2	3	4	5
17	Dispones de los recursos necesarios para efectuar tu trabajo	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	Sientes que existe un buen trabajo en equipo dentro de la cooperativa	1	2	3	4	5
19	Suele adaptarse con facilidad a los cambios de su entorno laboral.	1	2	3	4	5
20	Consideras que tus compañeros actúan con proactividad para contribuir con el bienestar de la	1	2	3	4	5

	organización					
21	Consideras que existe buenas relaciones interpersonales entre tus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE						
22	Consideras que ausentarse del trabajo genera inconvenientes a tus compañeros y a la organización	1	2	3	4	5
23	Percibes que en tu trabajo los trabajadores hablan mal de sus compañeros.	1	2	3	4	5
24	Consideras que existe distinción, exclusión o preferencia de trato dentro de la cooperativa.	1	2	3	4	5

Anexo 4. Instrumento validado por expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO EN LA TAREA								
1	Me esfuerzo para lograr los objetivos de la actividad que desempeño	✓		✓		✓		
2	Su trabajo aporta al logro de objetivos	✓		✓		✓		
3	Cumplo con los procesos establecidos acorde a mi puesto laboral	✓		✓		✓		
4	Doy todo de mí para lograr un mejor trabajo	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios	✓		✓		✓		
6	Organización en el trabajo	✓		✓		✓		
7	Demuestro ser organizado en mis actividades laborales	✓		✓		✓		
8	Demuestro orden en las actividades laborales	✓		✓		✓		
9	Demuestra compromiso en la realización del trabajo	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores desempeñan sus funciones dentro de lo indicado	✓		✓		✓		
11	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente	✓		✓		✓		
12	Capacidad para innovar	✓		✓		✓		
13	Habilidad para ejecutar tareas	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								

14	Colaboro con mis demás compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Comparto mis conocimientos y experiencias con mis compañeros que lo necesitan.	✓		✓		✓		
16	Brindo ayuda a mis compañeros más allá de las limitaciones	✓		✓		✓		
17	Realizo trabajo fuera de las horas de trabajo (horas extras)	✓		✓		✓		
18	Participó activamente en el trabajo colaborando con los demás	✓		✓		✓		
19	Me adapto fácilmente a las circunstancias laborales	✓		✓		✓		
20	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones	✓		✓		✓		
21	Se cumplen con las metas establecidas	✓		✓		✓		
22	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso	✓		✓		✓		
23	Colabora y coopera con los compañeros de su área	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr. Dr. Eduardo Rueda Pariente DNI: 44027232

Especialidad del validador: Doctor en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Cañete, 23 de abril del 2023.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	¹Pertinencia		²Relevancia		³Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
1	El trabajo que realizas representa un desafío para ti	✓		✓		✓		
2	Los jefes evalúan a los trabajadores para ver si han cumplido con sus objetivos de la Cooperativa	✓		✓		✓		
3	La misión, visión y valores es de conocimiento de los trabajadores de la cooperativa	✓		✓		✓		
4	Las responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas	✓		✓		✓		
5	Los objetivos que persigue la cooperativa, no es comprendido por todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN								
6	La cooperativa utiliza diferentes medios, ya sea correos electrónicos, WhatsApp, cartas, etc para mantener informado a los trabajadores sobre algún acontecimiento relacionado con su trabajo	✓		✓		✓		
7	Constantemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas de trabajo.	✓		✓		✓		
8	La comunicación es fluida entre trabajadores y el jefe inmediato	✓		✓		✓		

9	Cuando ocurre algún problema en su trabajo es fácil de identificar el área responsable de brindar solución.	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la cooperativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO								
11	El sueldo que percibe es atractivo para usted en comparación de otros trabajos	✓		✓		✓		
12	La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores	✓		✓		✓		
13	Siente que es valorado como trabajador por la cooperativa	✓		✓		✓		
14	Se tiene claro las actividades que merecen reconocimiento por parte de la cooperativa	✓		✓		✓		
15	En el último año he recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la cooperativa por realizar un buen trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES								
16	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en algún momento.	✓		✓		✓		
17	En la cooperativa existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la ejecución de sus tareas	✓		✓		✓		

18	Los jefes se preocupan por mantener capacitado a los trabajadores	✓		✓	✓		
19	Las actividades que realiza cotidianamente están acorde a sus funciones establecidas en su contrato.	✓		✓	✓		
20	Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: MgDr. Dr. Eduardo Pizarro Puchante DNI: 88027232

Especialidad del validador: Doctor en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Lima, 23 de abril del 2023.

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO EN LA TAREA							
1	Me esfuerzo para lograr los objetivos de la actividad que desempeño	✓		✓		✓		
2	Su trabajo aporta al logro de objetivos	✓		✓		✓		
3	Cumplo con los procesos establecidos acorde a mi puesto laboral	✓		✓		✓		
4	Doy todo de mí para lograr un mejor trabajo	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios	✓		✓		✓		
6	Organización en el trabajo	✓		✓		✓		
7	Demuestro ser organizado en mis actividades laborales	✓		✓		✓		
8	Demuestro orden en las actividades laborales	✓		✓		✓		
9	Demuestra compromiso en la realización del trabajo	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores desempeñan sus funciones dentro de lo indicado	✓		✓		✓		
11	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente	✓		✓		✓		
12	Capacidad para innovar	✓		✓		✓		
13	Habilidad para ejecutar tareas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							

14	Colaboro con mis demás compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
15	Comparto mis conocimientos y experiencias con mis compañeros que lo necesitan.	✓		✓		✓	
16	Brindo ayuda a mis compañeros más allá de las limitaciones	✓		✓		✓	
17	Realizo trabajo fuera de las horas de trabajo (horas extras)	✓		✓		✓	
18	Participó activamente en el trabajo colaborando con los demás	✓		✓		✓	
19	Me adapto fácilmente a las circunstancias laborales	✓		✓		✓	
20	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones	✓		✓		✓	
21	Se cumplen con las metas establecidas	✓		✓		✓	
22	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso	✓		✓		✓	
23	Colabora y coopera con los compañeros de su área	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgr/Dra. Dr. ROBERTO R. BUENOS APARISANO DNI: 21576729

Especialidad del validador: Doctor en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Cafete, 23 de abril del 2023.


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
1	El trabajo que realizas representa un desafío para ti	✓		✓		✓		
2	Los jefes evalúan a los trabajadores para ver si han cumplido con sus objetivos de la Cooperativa	✓		✓		✓		
3	La misión, visión y valores es de conocimiento de los trabajadores de la cooperativa	✓		✓		✓		
4	Las responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas	✓		✓		✓		
5	Los objetivos que persigue la cooperativa, no es comprendido por todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN								
6	La cooperativa utiliza diferentes medios, ya sea correos electrónicos, WhatsApp, cartas, etc para mantener informado a los trabajadores sobre algún acontecimiento relacionado con su trabajo	✓		✓		✓		
7	Constantemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas de trabajo.	✓		✓		✓		
8	La comunicación es fluida entre trabajadores y el jefe inmediato	✓		✓		✓		

9	Cuando ocurre algún problema en su trabajo es fácil de identificar el área responsable de brindar solución.	✓		✓		✓	
10	Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la cooperativa.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO							
11	El sueldo que percibe es atractivo para usted en comparación de otros trabajos	✓		✓		✓	
12	La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores	✓		✓		✓	
13	Siente que es valorado como trabajador por la cooperativa	✓		✓		✓	
14	Se tiene claro las actividades que merecen reconocimiento por parte de la cooperativa	✓		✓		✓	
15	En el último año he recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la cooperativa por realizar un buen trabajo	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES							
16	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en algún momento.	✓		✓		✓	
17	En la cooperativa existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la ejecución de sus tareas	✓		✓		✓	

18	Los jefes se preocupan por mantener capacitado a los trabajadores	✓		✓		✓	
19	Las actividades que realiza cotidianamente están acorde a sus funciones establecidas en su contrato.	✓		✓		✓	
20	Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Dr. *Dr. Roberto R. Durón Adreus* DNI: 21596929

Especialidad del validador: *Derecho en Administración*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 23 de abril del 2023.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO EN LA TAREA								
1	Me esfuerzo para lograr los objetivos de la actividad que desempeño	✓		✓		✓		
2	Su trabajo aporta al logro de objetivos	✓		✓		✓		
3	Cumplo con los procesos establecidos acorde a mi puesto laboral	✓		✓		✓		
4	Doy todo de mi para lograr un mejor trabajo	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios	✓		✓		✓		
6	Organización en el trabajo	✓		✓		✓		
7	Demuestro ser organizado en mis actividades laborales	✓		✓		✓		
8	Demuestro orden en las actividades laborales	✓		✓		✓		
9	Demuestra compromiso en la realización del trabajo	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores desempeñan sus funciones dentro de lo indicado	✓		✓		✓		
11	Realizo las tareas diarias asignadas eficazmente	✓		✓		✓		
12	Capacidad para innovar	✓		✓		✓		
13	Habilidad para ejecutar tareas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

14	Colaboro con mis demás compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Comparto mis conocimientos y experiencias con mis compañeros que lo necesitan.	✓		✓		✓		
16	Brindo ayuda a mis compañeros más allá de las limitaciones	✓		✓		✓		
17	Realizo trabajo fuera de las horas de trabajo (horas extras)	✓		✓		✓		
18	Participó activamente en el trabajo colaborando con los demás	✓		✓		✓		
19	Me adapto fácilmente a las circunstancias laborales	✓		✓		✓		
20	Tengo iniciativa propia en diversas situaciones	✓		✓		✓		
21	Se cumplen con las metas establecidas	✓		✓		✓		
22	Comparte y transmite conocimiento cuando requiere el caso	✓		✓		✓		
23	Colabora y coopera con los compañeros de su área	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr. Herbert Christian Zúñiga Soto DNI: 22521931

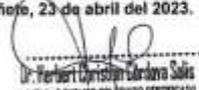
Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Cajete, 23 de abril del 2023.


 Dr. Herbert Christian Zúñiga Soto
 CONTACTO PÚBLICO COLEGIO GERONTOLÓGICO
 CCPC N° 2492

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
1	El trabajo que realizas representa un desafío para ti	✓		✓		✓		
2	Los jefes evalúan a los trabajadores para ver si han cumplido con sus objetivos de la Cooperativa	✓		✓		✓		
3	La misión, visión y valores es de conocimiento de los trabajadores de la cooperativa	✓		✓		✓		
4	Las responsabilidades de los trabajadores están claramente definidas	✓		✓		✓		
5	Los objetivos que persigue la cooperativa, no es comprendido por todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN								
6	La cooperativa utiliza diferentes medios, ya sea correos electrónicos, WhatsApp, cartas, etc para mantener informado a los trabajadores sobre algún acontecimiento relacionado con su trabajo	✓		✓		✓		
7	Constantemente se presentan conflictos entre trabajadores de las diferentes áreas de trabajo.	✓		✓		✓		
8	La comunicación es fluida entre trabajadores y el jefe inmediato	✓		✓		✓		

9	Cuando ocurre algún problema en su trabajo es fácil de identificar el área responsable de brindar solución.	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores pueden acceder a comunicarse con los directivos para dar a conocer lo que sucede al interior de la cooperativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO								
11	El sueldo que percibe es atractivo para usted en comparación de otros trabajos	✓		✓		✓		
12	La organización paga puntualmente el sueldo a los trabajadores	✓		✓		✓		
13	Siente que es valorado como trabajador por la cooperativa	✓		✓		✓		
14	Se tiene claro las actividades que merecen reconocimiento por parte de la cooperativa	✓		✓		✓		
15	En el último año he recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la cooperativa por realizar un buen trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES LABORALES								
16	Los trabajadores tienen la seguridad de no ser despedidos en algún momento.	✓		✓		✓		
17	En la cooperativa existen demasiadas áreas y/o procedimientos que retrasan la ejecución de sus tareas	✓		✓		✓		

18	Los jefes se preocupan por mantener capacitado a los trabajadores	✓		✓		✓	
19	Las actividades que realiza cotidianamente están acorde a sus funciones establecidas en su contrato.	✓		✓		✓	
20	Los jefes mejoran continuamente los métodos de trabajo, para elevar los niveles de productividad de los trabajadores.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr. Herbert Christian DNI: 22521931

Córdova Solís

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 23 de abril del 2023.


 Dr. Herbert Christian Córdova Solís
 COMPROBANTE DE FIRMAS CERTIFICADO
 CCPC N° 2492

Firma del Experto Informante

Anexo 5. Prueba de Normalidad

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 11

Supuesto de normalidad KS

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,141	70	,001
Desempeño laboral	,087	70	,200

De acuerdo a los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (prueba para muestras mayores a 50 unidades), se obtuvo una significancia menor a 0.05 para el clima laboral y una significancia mayor a 0.05 para el desempeño laboral, debido a ello se asume que la muestra no sigue una distribución normal y que por lo tanto se considera aplicable las pruebas no paramétricas para probar las hipótesis (Rho de Spearman).

De acuerdo a los resultados obtenidos del análisis de fiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach con un valor de 0,707, se puede determinar que la variable desempeño es “confiable”, y supera así el puntaje general establecido de 0.70.

Datos de muestra censal

	Otras laborales											Desempeño laboral															
	Involucramiento laboral				Comunicación			Reconocimiento		Condiciones laborales		Desempeño en la tarea				Desempeño actitudinal				Desempeño cooperativo							
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	F20	F21	F22	F23	F24	F25	F26	
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3																								

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Quilmaná, 03 de Abril del 2023

SOLICITO: USO DEL NOMBRE PARA LA
TESIS QUE SE PRESENTARA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

SR. HERNÁN DARIO LAZARO LAURA

GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INCLUSIVA

Presente. -

De nuestra consideración:

Las egresadas de la Universidad Nacional de Cañete, las Srtas. Contreras Sánchez Marianela con DNI 71975664 Y Huamancusi Curi Chantal Fiorela con DNI 70101016, domiciliadas en el distrito de Quilmaná, provincia de Cañete, Departamento de Lima, ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que, actualmente cursando el taller de tesis de la Universidad Nacional de Cañete, solicitamos a UD, de la manera más comedida, se considere la petición de autorizarnos el uso del nombre de la entidad a la que representa; COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INCLUSIVA. Asimismo, pedimos se nos brinde información suficiente y necesaria para el desarrollo de la tesis a desarrollar.

Con Saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,



Contreras Sánchez Marianela
DNI 71975664



Huamancusi Curi Chantal Fiorela
DNI 70101016





VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°010

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "Clima laboral y desempeño en colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022"

Cuyos autores son, Marianela Nashely Contreras Sanchez, identificado con DNI N° 71975664 y Chantal Fiorela Huamancusi Curi, identificado con DNI N° 70101016, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del 8%, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 22 de noviembre del 2023

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES





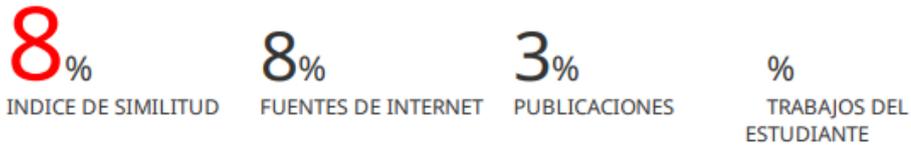
VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

Clima laboral y desempeño en colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de Cañete, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

- Recibo Digital



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	MARIANELA NASHELY CONTRERAS SANCHEZ
Título del ejercicio:	TESIS POR SUSTENTAR
Título de la entrega:	Clima laboral y desempeño en colaboradores de la cooperat...
Nombre del archivo:	INFORME_FINAL-_CONTRERAS_Y_HUAMANCUSI_R_1_R_R.pdf
Tamaño del archivo:	1.51M
Total páginas:	78
Total de palabras:	13,251
Total de caracteres:	78,808
Fecha de entrega:	08-nov.-2023 03:20p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2222023504

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Clima laboral y desempeño en colaboradores de la cooperativa de
ahorro y crédito Inclusive de Cañete, 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR(ES)
Marianela Nashely, Contreras Sanchez
Chantal Flores, Huamancusi Corti

ASESOR:
Dr. Victor Carmalino, Vargas Godoy
ORCID: 0000-0003-3796-7530

San Vicente de Cañete, 2023, Perú

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.



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 16:00 p.m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Secretario (a): Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Paredes Vocal: Mg. Julio Wu Matta

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: "Clima laboral y desempeño en colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Inklusiva de cañete, 2022"; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Marianela Nashely Contreras Sanchez**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición			16			16
Dominio del tema			16			16
Visión holística del trabajo			16			16
Uso de recursos audiovisuales			16			16
					Total	16

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. () Aprobado, por unanimidad
3. () Aprobado, por mayoría
4. () Desaprobado

Con una calificación promedio de 16 (dieciséis)

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
16	16	16

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

Siendo las 04:48 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

 Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega Secretario Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	 Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte Presidente Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	 Mg. Julio Wu Matta Vocal Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales
---	--	---



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 16:00 p.m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Secretario (a): Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Paredes Vocal: Mg. Julio Wu Matta

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: "**Clima laboral y desempeño en colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Inclusiva de cañete, 2022**"; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Chantal Fiorela Huamancusi Curi**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición			16			16
Dominio del tema			16			16
Visión holística del trabajo			16			16
Uso de recursos audiovisuales			16			16
					Total	16

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. () Aprobado, por unanimidad
3. () Aprobado, por mayoría
4. () Desaprobado

Con una calificación promedio de **16 (dieciséis)**

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
16	16	16

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

Siendo las **16:00** Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

 Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega Secretario Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	 Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte Presidente Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales	 Mg. Julio Wu Matta, Vocal Jurado Evaluador Facultad de Ciencias Empresariales
---	--	--