



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de una
Corporación en Cusco – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES :

Chacon Carbajal, Neheli Yessenia (orcid.org/0000-0001-5938-0042)

Hermoza Suarez, Angel Eduardo (orcid.org/0000-0002-8651-5034)

ASESOR :

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestros padres, Zorayda Suarez Quispe, Percy Hermoza Torres y Nohemi Carbajal Mendoza por su confianza y apoyo incondicional. Un reconocimiento a nosotros mismos por el esfuerzo de cumplir nuestros objetivos.

Agradecimiento

Con mucha gratitud y reconocimiento a nuestro asesor Dr. Chávez Vera, Kerwin José por su disponibilidad y paciencia dentro todo el desarrollo de la investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	i
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos:	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos:.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Dimensión estructura</i>	20
Tabla 2	<i>Dimensión recompensa</i>	21
Tabla 3	<i>Dimensión relaciones</i>	22
Tabla 4	<i>Dimensión identidad</i>	23
Tabla 5	<i>Variable independiente clima organizacional</i>	24
Tabla 6	<i>Dimensión conductas</i>	25
Tabla 7	<i>Dimensión logros</i>	26
Tabla 8	<i>Dimensión motivación</i>	27
Tabla 9	<i>Variable dependiente desempeño laboral</i>	28
Tabla 10	<i>Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral</i>	29
Tabla 11	<i>Correlación entre las variables clima organizacional y la dimensión conductas</i>	30
Tabla 12	<i>Correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión logros</i>	30
Tabla 13	<i>Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Motivación</i>	31

Índice de figuras

Figura 1	<i>Dimensión estructura</i>	20
Figura 2	<i>Dimensión recompensa</i>	21
Figura 3	<i>Dimensión relaciones</i>	22
Figura 4	<i>Dimensión identidad</i>	23
Figura 5	<i>Variable independiente clima organizacional</i>	24
Figura 6	<i>Dimensión conductas</i>	25
Figura 7	<i>Dimensión logros</i>	26
Figura 8	<i>Dimensión motivación</i>	27
Figura 9	<i>Variable dependiente Desempeño laboral</i>	28

Resumen

La presente investigación determina la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una corporación en Cusco – 2022; donde la metodología enmarca un tipo de tesis aplicada, nivel correlacional, y diseño no experimental. La técnica empleada fue la encuesta, que se apoyó en su instrumento el cuestionario. La población y muestra estuvo conformado por los 25 colaboradores de la corporación. Los resultados demostraron que el clima laboral es regular (52% de encuestados), además el desempeño laboral bueno (48%); la mayoría de los encuestados manifestaron que regularmente el ambiente de trabajo influye en los valores ambientales personales y el comportamiento de los empleados. Por lo que se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una corporación en Cusco – 2022 (sig, bilateral menor 0.00 y rho 0.705), además la relación es positiva moderada y fuerte.

Palabras Clave: Desempeño laboral, clima organizacional, Corporación, trabajadores

Abstract

The present investigation determines the relationship between the variable's organizational climate and work performance of the collaborators of a corporation in Cusco - 2022; where the methodology frames a type of applied thesis, correlational level, and non-experimental design. The technique used was the survey, which was supported by its instrument, the questionnaire. The population and sample consisted of the 25 employees of the corporation in Cusco - 2022. The results showed that the work environment is regular (52% of respondents), in addition to good job performance (48%); Most of the respondent's state that the work environment periodically influences the personal environmental values and the behavior of the employees. Therefore, it is concluded that the organizational climate is significantly related to the work performance of the collaborators of a relational corporation in Cusco - 2022 (sig, bilateral minor 0.00 and rho 0.705), in addition the relationship is moderate and strong.

Keywords: Job performance, organizational climate, Corporation, workers

I. INTRODUCCIÓN

La globalización y competencia en el mercado, exige a las organizaciones personas preparadas, motivadas y dispuestas a aceptar nuevos retos para garantizar la competitividad, productividad y eficiencia. Significa entonces, que es fundamental centrar la atención en los espacios de trabajo, en el clima organizacional de una empresa; teniendo así a Moreno (2019), quien define como la percepción compartida sobre el trabajo, el ambiente físico, la relación laboral entre los empleados y las diversas normativas. El ambiente del centro laboral es un indicador de situación motivadora y forma de comportarse de los colaboradores, los cuales inciden de manera significativa en su desempeño laboral.

Iglesias et al. (2020) citado por Figueroa (2022), evidencia la débil percepción de los colaboradores en cuanto a su ambiente laboral, en consecuencia, deficiente comunicación y relaciones interpersonales, lo cual conlleva a un trabajo poco efectivo, haciendo más difícil lograr los objetivos organizacionales. En el mismo orden de ideas, según Oppenheimer (2018) los estadounidenses están involucrados de manera directa con su trabajo (30%), a diferencia de los mexicanos que nada más el 12% se compromete y apenas el 16% de los trabajadores argentinos se identifican con la organización, en ese mismo nivel se encuentra Perú y Paraguay con un 14%, Arabia Saudita 9% y solo el 6% de los trabajadores en china, demuestran tener sentido de pertenencia. Por otra parte, según la empresa Mandomedio (2022), más de la mitad de las profesionales en Latinoamérica, perciben un clima organizacional adecuado, pero menos de un cuarto sienten que es tenso y la comunicación es deficiente, afectando su desempeño laboral.

Lo anterior, se debe, a que los aspectos de mayor influencia son aquellos relacionados con la organización del trabajo, dentro de ello, se considera la presencia de un clima laboral confortable (Acuña y Frias, 2020). En el Perú, la situación no es diferente al ámbito internacional, existe ausencia de una correcta gestión de personas, reflejándose en un desempeño laboral ineficiente a causa de un clima laboral cargado de inestabilidad emocional, aumento de la rotación, incremento del porcentaje de quejas de los clientes, desobediencia de las premisas

a cumplir, en razón que se enfocan principalmente en las estructuras, jerarquía, procedimientos, normativas, finanzas, sin tomar en cuenta el capital humano.

Este escenario lo demuestra una encuesta realizada por APTITUS según el diario Gestión (2018), donde se logró verificar, que el 86% de los peruanos renuncian a sus trabajos a causa de un clima laboral poco apropiado, de igual forma, se comprobó que el 81% de los peruanos opinan, que para ejercer un excelente desempeño, es imprescindible un clima organizacional armónico y adecuado, esta apreciación demuestra, lo importante que es para el trabajador la valoración de su esfuerzo y dedicación, de lo contrario se sentirán poco motivados para realizar un trabajo efectivo; finalmente el 23% de los empleados en el territorio nacional, piensa que el ambiente laboral es un requisito imprescindible para elegir un nuevo puesto.

Por lo tanto, el clima laboral, sea positivo o negativo, tiene un impacto en la organización; de allí la importancia que la gestión en el área humana se enfoque en crear vínculos adecuados entre los empleados para que el entorno laboral sea propicio y contribuya a la productividad laboral (Arriola, 2022). Es así, que la estabilidad de las organizaciones actualmente depende en parte de factores como la motivación y satisfacción, dada que su influencia es trascendental para que las actividades se desarrollen en espacios donde predomine la calidad y sustentabilidad del trabajo. Sin embargo, actualmente, los responsables de dirigir el capital humano hacen caso omiso a estos factores (motivación y satisfacción del capital humano), sólo centran su atención en los resultados, creándose entornos conflictivos, situación que no contribuye en el desempeño laboral, afectando la salud física y emocional del empleado, lo que genera ausentismo, rotación, falta de compromiso, insatisfacción, y por ende, el no cumplimiento de objetivos trazados de la organización.

En el plano local, actualmente la corporación conformada por Khallpa Inversiones S.A.C. y Biera Ingeniería y Construcción Sociedad Anónima Cerrada, ubicada en la región de Cusco, no está alejada a la realidad antes planteada; como empresa privada su objetivo es convertirse en una organización pionera y ejemplar en su rubro correspondiente e impulsar a los colaboradores para que trabajen en

equipo y con alto nivel de compromiso; sin embargo, se evidencia un deficiente clima organizacional, debido, a que no se aplican estrategias de medición para definir los causantes que dificultan el desenvolvimiento de labores de colaboradores.

Dado esta situación, a través de una conversación con los colaboradores de la empresa, se detectaron algunos aspectos negativos como: ausencia de coordinación entre los colaboradores y jefes de las diferentes áreas, manifiestan que no se les transmite de forma precisa los objetivos y prioridades a tiempo, ocasionando confusión y muchas veces discusiones, mostrando desorganización en las actividades, afectando la toma de decisión, por lo que muchas veces no se cumplen con las metas planificadas. De igual forma, existe ausencia de trabajo en equipo, lo que no permite abordar en conjunto los problemas internos, sumado a esto, las oportunidades de crecimiento profesional son limitadas, hecho que impide optar a otros cargos, lo cual contribuye al cansancio mental y laboral, afectando su rendimiento. Por otra parte, se observa que los trabajadores no se sienten identificado con los objetivos organizacionales, existe falta de sentido de pertenencia, solo se limitan al cumplimiento del horario de trabajo y cumplir con las funciones básicas, demostrando molestia, preocupación, aburrimiento e inseguridad; inclusive existe insatisfacción respecto a la remuneración y beneficios laborales, que ha contribuido a crear un ambiente tenso y hostil.

La situación planteada, obstaculiza un buen desempeño laboral, que responda a las premisas a cumplir y a los objetivos de producción que requiere la entidad, para posesionarse en el mercado y ser competitiva, puesto que las competencias laborales de los colaboradores no son aprovechadas por la empresa, y en consecuencia, los colaboradores demuestran una actitud de descuido, poca iniciativa y creatividad, apatía, falta de motivación en la realización de las tareas, comportamiento que rebosa en el cliente, quien termina con un reclamo o disconformidad con el servicio o producto ofrecido, generando mala imagen de la empresa.

Por tanto, el problema general se formula de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores

de una Corporación en Cusco – 2022? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y conductas de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y logros de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y motivación de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022?

Basado en la problemática antes mencionada, la investigación se justifica teóricamente, porque aporta teorías, conceptos modelos de diferentes autores sobre las variables en estudio. Además, los conocimientos servirán de base para demostrar cómo los trabajadores, de una Corporación en Cusco – 2022, aprecian su entorno laboral y de qué forma incide en el desempeño de sus funciones. De igual forma los resultados de la presente investigación podrán ser de utilidad como antecedentes en estudios vinculados a la investigación actual.

La justificación práctica del estudio, radica en que los resultados servirán de diagnóstico para que la gerencia de Recurso Humanos y las de distintas áreas de una Corporación en Cusco – 2022, logren identificar las principales deficiencias del clima organizacional y su efecto en el desempeño de los trabajadores, de esta manera logren proponer acciones y estrategias que contribuyan a mejorar el cumplimiento de los mismos, y así cumplir con objetivos proyectados en beneficio de los clientes, empresa y colaboradores. Metodológicamente, se hará uso del método científico y se aplicaran instrumentos validados y confiables para la recolección de datos a través de los colaboradores de la empresa, y esta podrá ser empleada para próximas investigaciones.

Como objetivos, el objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022. Y objetivos específicos: Identificar la relación entre el clima organizacional y conductas de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y logros de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022. Conocer la relación entre el clima organizacional y motivación de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022.

Respectos a las hipótesis de estudio: general – existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores de una corporación en Cusco – 2022. hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el clima organizacional y conductas de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022. Existe relación significativa entre clima organizacional y logros de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022. Existe relación significativa entre el clima organizacional y motivación de los colaboradores de una corporación en Cusco – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se debe tener en cuenta investigaciones previas a las variables de estudio; para ello, se recurrió a la descripción de distintos estudios que se realizaron. En el contexto internacional, Santamaría (2020) determinó si las variables del clima organizacional influyen en las variables de desempeño laboral. El estudio fue descriptivo, mixto, cuantitativo y cualitativo. La población estuvo compuesta por personas que trabajaron para Datapro S.A. donde se aplicó la técnica de la encuesta, encontrando relación entre ambas variables con un chi-cuadrado de 0,000, por lo que se concluye que el clima organizacional afecta a Datapro S.A. esfuerzo de trabajo de los empleados.

Vera y Suarez (2018) se enfocaron en la prevalencia del clima social organizacional en el desempeño laboral y la atención al cliente. La investigación fue científica. Los resultados enmarcan que el 80% de los empleados dijeron que el ambiente de trabajo es malo, la motivación laboral es baja y la eficiencia laboral es baja. Con un chi-cuadrado de 0.000 se concluyó que el clima organizacional afecta significativamente el desempeño laboral en la TNC La Libertad. Por otra parte, Villadeigo y Alzate (2017) establece la relación entre el desempeño laboral y las relaciones humanas. entre los empleados y el clima organizacional. El estudio fue descriptivo e incluyó a 8 participantes. Las encuestas se utilizaron como herramientas de recopilación de datos. Los resultados permitieron concluir que el desempeño laboral no tuvo un impacto importante con el clima organizacional, pero se necesitaban estrategias de reducción de riesgos.

Álvarez (2017) buscó determinar si el clima organizacional determina el desempeño laboral. Se concluyó que el clima organizacional es efectivamente un importante y claro determinante del desempeño de los empleados, no solo en Colombia sino a nivel mundial; deben contar con un ambiente favorable en el que puedan desarrollarse en todas las áreas profesionales.

Lasluisa (2016) analizó el impacto del clima organizacional en el desempeño de los empleados en Ambato. El estudio fue cualitativo y cuantitativo con 20 participantes. Utilizó el método de encuesta y cuestionario como herramienta. Los resultados mostraron que el clima organizacional era insuficiente, ya que la

comunicación entre compañeros, las relaciones interpersonales, y la gestión, dificulta la creación de un ambiente de trabajo motivador y participativo, lo que afectaba el desempeño de los colaboradores en relación al cumplimiento de las obligaciones de la organización.

A nivel nacional, Palti (2022) identificó el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio fue un estudio transversal con un diseño no experimental descriptivo correlacional, la muestra fue seleccionada por conveniencia, estuvo conformado por 50 colaboradores, donde utilizaron dos cuestionarios como instrumentos. Obteniendo que existe relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un p valor de 0.00 y correlación de pearson 0.754.

Olivera y Leyva (2021) determinaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio fue de diseño causal no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra se conformó por 80 trabajadores, donde se utilizaron como técnica e instrumento la encuesta y el cuestionario. Como resultado, valor de Wald = 17,358, $p = 0,000 < 0,05$ para rechazar H_0 . Se concluye que el clima organizacional tiene un impacto directo en el desempeño laboral en las empresas de Cotton Life.

Mendoza (2021) determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en una empresa de capacitación en Perú, Lima 2021. El diseño fue no experimental de corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra fue de 30 trabajadores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios tipo Likert. Los resultados enmarcan un Rho de 0,826 y un p valor de 0,001, de donde se concluye que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Santillana (2021) analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en Express Turismo Inambari-Mazuko S.A., 2021. El estudio utilizó un diseño no experimental, donde participaron 30 empleados como muestra. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios, por cada variable, de donde se obtuvieron como resultados un coeficiente de correlación 0,867 y p

valor 0,000. En ese sentido logró concluir que el clima organizacional y desempeño laboral se correlaciona positiva y significativamente.

Mendoza y Mosquera (2020) buscaron determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados. El estudio fue descriptivo, pertinente, cuantitativo, no experimental, transversal e incluyó a 13 empleados de la empresa. Utilizaron como herramienta la encuesta con su instrumento el cuestionario (21 preguntas). A partir de la aplicación de instrumentos, se encontró que existe una relación significativa entre las variables analizadas, con un $r=0.94$ y p valor de 0.00. En general, un clima organizacional positivo mejora el desempeño de los empleados a pesar de la pandemia.

A continuación, respecto a la teoría de clima organizacional por Caraballo y Gema (2020) es el entorno físico, humano y emocional en el contexto laboral. Por otro lado, Moreno (2019) refiere como la percepción compartida sobre el trabajo, el ambiente físico, la relación laboral entre los empleados y las diversas normativas. Sin embargo, Chuan et al. (2018) manifiesta un enfoque más normativo, definiendo como una agrupación de percepciones de los empleados respecto a la organización, sus políticas, prácticas y procedimientos de compensación, apoyo y expectativas. Además, según Zientera y Zamojska (2017) tiene implicaciones en el ambiente de trabajo, existiendo una relación significativa entre los valores ambientales personales y el comportamiento de los empleados.

Los factores del clima organizacional según Sotelo y Arrieta (2018) son el liderazgo, la forma en que son tratados, la remuneración, el entorno físico, los factores personales, valores, habilidades, actitudes, etc. En general, también se considera como el sistema de percepción general de las personas sobre su entorno (Monika y Kaliyamurthy, 2017). Es la percepción que tiene una persona sobre ambiente de trabajo, si cuenta con sensación de comodidad o incomodidad, que incide en las actitudes y condiciones de trabajo (Berberoglu, 2018).

El nivel de clima organizacional, refleja el clima interno de los miembros de la organización y está muy relacionado con el grado de motivación existente, por lo que puede variar entre diferentes niveles de clima organizacional (Chiavenato, 2017). Motivación, un proceso que afecta la energía para lograr los objetivos

empresariales (Stephen y Coulter, 2018). Creencia en la integridad humana, el carácter y la competencia (Stephen y Coulter, 2018). Compromiso, nivel de identificación con la entidad, es una parte importante de su valor personal (Stephen y Coulter, 2018). Los estados emocionales son un conjunto de experiencias vividas, reales, permanentes y temporales del cuerpo, que impregnan la corriente de la conciencia humana, se perciben en el cuerpo y a través de él, y que en el curso de la experiencia complementan la presencia de una persona y sus compañeros (Bericat, 2012).

Formas de clima organizacional, según Likert citado por Rodríguez (2015), existen cuatro tipos de colaboradores en las organizaciones que se caracterizan por ser la base de un enfoque orientado al clima, para entender los procesos organizacionales, los resultados y los inicios de los métodos organizacionales (Schneider et al., 2017). En primer lugar, el autoritarismo, caracterizado por la desconfianza, el flujo de control también está centralizado y formalizado; paternalista, los mandatos se establecen en los cargos más altos de la entidad, debido a que está centralizado los poderes dentro de esta. consulta, la jerarquía sigue siendo la misma, pero las decisiones específicas las toman los niveles medio e inferior (Rodríguez, 2015). Participación, caracterizada por el hecho de que la comunicación es vertical y horizontal comprometida con los objetivos de desempeño (Omari y Okasheh, 2017).

En la teoría de Litvin y Stringer se identifican varios factores que influyen en los llamados ecosistemas institucionales, como la estructura, recompensas, relaciones e identidad (Cruz, 2014). Litvin y Stringer (1968), citados en Goetendia (2020), argumentan que el clima es una forma de medir cómo el entorno genera un efecto en lo colaboradores de forma motivacional, es por ello que en su estudio vincula la motivación y el clima para evaluar el impacto del estilo de liderazgo en los compañeros de trabajo, motivación e influencia general en el comportamiento, tiene nueve elementos organizados a lo largo de las siguientes dimensiones de valor:

La estructura, es la medida en que la organización enfatiza la burocracia Goetendia (2020) así como la distribución agrupación y coordinación de acciones de una entidad según la relación entre los diferentes niveles, independientemente

del nivel de jerarquía. Los reglamentos, son las normas obligatorias o reglamentos derivados del poder normativo, cuya vigencia se fundamenta en normas jurídicas que permiten regular las relaciones sociales y cuya observancia está garantizada por el Estado (MEF, 2022). Seguimiento de actividades, funciones que se controlan con el fin de dar cumplimiento a las condiciones legales de disponibilidad y realización de la actividad económica (Sola y Javier, 2016).

Las recompensas son las percepciones de equidad y justicia según Goetendia (2020). Las recompensas a la excelencia son cuando los salarios justos y los resultados laborales logran el equilibrio deseado, las personas necesitan más reconocimiento (Cruz, 2014). El reconocimiento formal es reconocimiento formal es un modelo de reconocimiento laboral que incluye un proceso para nominar a los contribuyentes para los premios (Da Silva, 2021). El reconocimiento informal se otorga cuando un asociado o equipo logra un determinado objetivo o completa un proyecto (Da Silva, 2021).

Relaciones, percepción del empleado sobre un ambiente laboral agradable para buenas decisiones entre compañeros laborales (Goetendia, 2020). Estas relaciones se basarán en la eficiencia, la productividad, la utilidad y la obediencia, todo lo cual se mantendrá dentro de límites precisos que no sean exagerados y conlleven a otras desventajas (Cruz, 2014). Pertenencia, la pertenencia es una característica específica de las relaciones del mercado laboral, que no se basa en la ley, sino en las conexiones económicas mutuas entre el dueño de la empresa y el que trabaja para este (Mihailenko y Prasolova, 2019). Colaboración: se refiere a trabajar juntos para avanzar en las tareas de otros en una situación donde los objetivos son interdependientes metas (Jung, 2021).

Identidad: sentido de pertenencia a una organización Götendia (2020). A esto se le llama pertenencia (Cruz, 2014). Compromiso con Instituciones, el compromiso de duración se enfoca en los costos de retiro individual (Torner y Rojas, 2021). Identidad institucional, “Es la fuente del sentido y la experiencia de las personas, sentido entendido como “la identificación simbólica de los actores sociales con los fines de sus acciones” (Moreno et al., 2018, p. 28).

En la nueva economía global, la hospitalidad se encuentra entre las industrias de mayor crecimiento con un entorno operativo teniendo un alto enfoque en la mano de obra y basado en el servicio en el que las actitudes y el bienestar de los trabajadores de la hospitalidad son una preocupación importante en la vida exitosa de la organización (Hsu et al., 2019)

Una característica de los entornos laborales deficientes, tiene consecuencias negativas para la salud (Montes et al., 2017). Para Ram (2018) y Baum et al. (2016) es fundamental que las organizaciones consideren formas de administrar de manera efectiva sus recursos humanos (HR) para atraer y retener empleados en el sector, por lo tanto, es importante implementar un alcance basado en estrategias dentro de un enfoque estratégico en la diligencia del capital humano con la finalidad de ofrecer un mayor sentido de bienestar a las personas que ocupan puestos dentro de una entidad (Murphy et al., 2018).

Para la variable dependiente, desempeño laboral, según Vargas y Flores (2019), son las actividades de compromiso de los empleados, los comportamientos y los resultados medibles, los que están interrelacionados y contribuyen a los objetivos organizacionales. Asimismo, Cuesta (2017) lo define como el logro y desempeño de un empleado que es suficiente para cumplir con los requisitos de su puesto y expresa capacidad demostrada. Se refiere a las actividades, que producen los colaboradores que están relacionados a las metas de la entidad (Viswesvaran y Unos, 2017). Es por ello que Jedaia y Mehrez (2020) indica que es el conjunto de comportamientos que una persona necesita para trabajar de manera efectiva a fin de mantener la competencia y eficiencia de la fuerza laboral.

Basado en Toala et al. (2017) existen factores que afectan o interfieren en el desempeño de este trabajo, entre los que inciden en la mejora del desempeño laboral. La motivación, entendida como factores económicos, es uno de los factores que motivan a los empleados, por lo que estas motivaciones deben ser tenidas en cuenta a la hora de establecer objetivos. El clima laboral también es un factor importante para trabajar de manera diferente, porque es importante sentirse bien en el ambiente laboral, lo que ayudará a mejorar los resultados. Asimismo, la asignación de empleados a las diferentes áreas de acuerdo a sus conocimientos,

habilidades y experiencia asegurará buenos resultados laborales (Adawiyah et al., 2021).

El establecimiento de metas, motiva a los empleados cuando se fijan metas y retos a alcanzar en un determinado período de tiempo que mostrarán satisfacción con las tareas realizadas (Toala, et al. 2017). El reconocimiento del trabajo: es motivar a los empleados a comprometerse y realizar tareas para entregar el producto final. Cabe recalcar, es muy importante porque los empleados se sienten útiles y valorados, lo que redundará en un compromiso y un mejor desempeño en las tareas asignadas (Toala et al., 2017). También el involucramiento de los empleados, es importante porque involucra a un empleado que participa activamente en el control y la planificación de las tareas delegadas, autoinicia mejoras o modificaciones para mejorar y evalúa el proceso para obtener mejores resultados (Toala et al., 2017).

La educación y desarrollo profesional, es una de las mejores motivaciones para promover la formación académica y así promover el desarrollo profesional para que el aumento de la autoestima y experiencia laboral sea beneficioso para mejorar su desempeño laboral en la empresa (Toala et al. 2017). En consecuencia, estos componentes afectarán el desempeño del empleado en este puesto, ya que su trabajo dependerá de los posibles factores ambientales, y cada miembro de la empresa podrá determinar el valor y los incentivos para desarrollar una actividad (Toala et al., 2017).

Los tipos clave de desempeño laboral, de los cuales Robbins y Timothy (2017) se refieren el desempeño de tareas, que se refiere al desempeño de bienes o servicios. tareas administrativas (Robbins y Timothy, 2017). Ciudadanía: comportamientos psicológicos para apoyar las metas de la entidad. Obstáculos: Acciones que dañan la compañía, etc (Robbins y Timothy, 2017).

Dimensiones del desempeño laboral, Toala et al. (2017) definieron el desempeño laboral como el comportamiento y la excelencia en el desempeño es la fortaleza más importante de una organización. Por lo tanto, se mide a través de la conducta, el logro y la motivación. En gran medida está relacionado con el comportamiento de los trabajadores y los resultados alcanzados y la motivación,

cuanto mayor sea la motivación, mejor será el trabajo y producción (Yongkui et al., 2019).

Las conductas, Robins y Judge (2017) lo definen como una actividad que permite que un grupo funcione de manera más efectiva, teniendo en cuenta todos los aspectos especificados en determinados períodos de la organización. Son los principios, valores y estándares éticos que rigen la empresa (Konopaske et al., 2018). Las operaciones, son los procedimientos que los gerentes implementan para hacer cumplir los estándares organizacionales y las reglas de trabajo (Robbins y Coulter, 2018). La eficacia en hacer lo correcto o realizar actividades de trabajo para lograr metas (Robbins y Coulter, 2018). Hallazgos relacionados a conseguir éxito organizacional (Wagner y Hollenbeck, 2020). Período: metodología establecida para el análisis de información en un determinado tiempo (ArcGIS, 2019).

El logro, se refiere a conseguir los resultados luego de un compromiso sostenido, a partir del uso de considerables recursos y esfuerzos. Es el resultado del trabajo que el empleado dedica a la empresa (Huan y Cih, 2019). El esfuerzo, se refiere a la capacidad de uso de fuerza de voluntad (Barneda, 2019). Los recursos son los medios utilizados para lograr un fin y, económicamente hablando, para satisfacer una necesidad (Westreicher, 2020).

La motivación, según Chiavenato (2020) es un proceso psicológico básico en la conducta de un individuo. Al igual que la percepción, la atribución, la cognición, las actitudes y el aprendizaje, la motivación es un proceso importante para comprender el comportamiento humano que interactúa con otros procesos y se refiere a procesos que motivan y mantienen los objetivos. El comportamiento, consta de varios elementos tanto dentro como fuera de la organización. Desde una perspectiva organizacional interna, el comportamiento de las empresas se desarrolla en un contexto social, tecnológico y ambiental (Mcshane y Glinow, 2017). Las percepciones, son parte de los pensamientos, sentimientos y percepciones que guían el comportamiento de un individuo en la vida diaria (Gandini et al., 2016). Los procesos que utilizan las personas para organizar e interpretar los estímulos recibidos a través de sus sentidos para que puedan dar sentido a su entorno (Hitt et al., 2017).

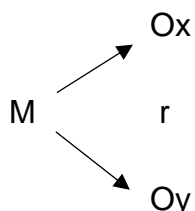
La capacitación, el desarrollo y el desempeño laboral se consideran los elementos centrales de una empresa (Armstrong et al., 2015), y el desempeño de los empleados es extremadamente importante para cualquier entidad, ya que en última instancia conduce al éxito de la organización (Nilsen y Ringholm, 2019). Ejecutivos y los responsables de la política de empleados deben poner gran énfasis en mantener una posición competitiva en el mercado (Bashir y Wickramaratne, 2020). Por lo tanto, es imperativo crear condiciones de trabajo adecuadas para que los empleados puedan desempeñar sus funciones al máximo, mientras brindan servicios de calidad a los clientes (Masadeh et al., 2016). Empleados satisfechos hacen clientes satisfechos (Atamba, 2019). El desempeño laboral está influenciado por muchos factores, y se logra cuando una persona es capaz de cumplir con sus actividades asignadas dentro de los pequeños límites del lugar de trabajo (Matsuo, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Es una investigación aplicada, porque tiene por objetivo la aplicación del conocimiento científico para dar respuesta a un problema (Ñaupas et al., 2018). Se revisaron teorías y todo el material bibliográfico existente sobre las variables de estudio, para su posterior aplicación en la realidad.

3.1.2. Diseño de investigación: No experimental, según Hernández y Mendoza (2018) porque no se modificó el comportamiento de las variables, además fue de corte transversal, porque el estudio recolectó información de campo, en un solo momento. El nivel de investigación fue descriptivo correlacional, enfocándose en recopilar información para detallar los problemas identificados y la relación entre ambas variables (Nicomedes, 2018). Por lo tanto, el estudio tuvo un diseño no experimental, transversal, descriptivo, relacional. Por tanto, el estudio responde a los siguientes escenarios:



Interpretando, se tiene:

M = Empleados

Ox = Clima organizacional

Oy = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual: Para la mejora continua en una empresa es muy importante el clima organizacional, debido a que el entorno físico, humano y emocional en el que se desarrolla el trabajo, influye en la motivación del trabajador en ocasiones influido por motivos externos a la empresa, como una crisis o un cambio de normativa y otras veces determinado por propias decisiones de la empresa (Caraballo y Gema, 2020).

Definición operacional: La técnica utilizada fue la encuesta con la finalidad de medir la primera variable, para lo cual se empleó la escala de Likert de 5 puntos en el instrumento denominado cuestionario, el cual se desarrolló en función a las siguientes dimensiones: estructura, remuneración, condiciones de trabajo e identidad (Cruz, 2014).

Dimensión Estructura: Indicadores: normativa y supervisión de actividades

Dimensión Recompensa: Indicadores: reconocimiento formal y reconocimiento informal

Dimensión Relaciones: Indicadores: subordinación y cooperación

Dimensión Identidad: Indicadores: Compromiso con la institución e identidad institucional

Escala de medición: Ordinal (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: Se define como “una serie de acciones y resultados de los socios comerciales durante un cierto período de tiempo” (Alicia, 2017, p. 28).

Definición operacional: La técnica utilizada fue la encuesta con la finalidad de medir la segunda variable, para lo cual se empleó una escala de Likert de 5 puntos en el instrumento denominado cuestionario, el cual se desarrolló en función a las siguientes dimensiones: conductas, logros y motivación (Toala, et al., 2017).

Dimensión Conductas: Indicadores: acciones, eficacia, periodos

Dimensión Logros: Indicadores: esfuerzos, recursos

Dimensión Motivación: Indicadores: Comportamiento, percepción y comprensión

Escala de medición: Ordinal (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Es un conjunto o suma de unidades que posean características similares, las cuales pueden ser hechos, fenómenos, objetos, personas o cualquier otra cosa (Ñaupas et al., 2018). En este estudio la población estuvo conformado por 25 empleados de la corporación Khallpa Inversiones S.A.C. y Biera Ingeniería y Construcción Sociedad Anónima Cerrada, ubicada en la región de Cusco.

3.3.2. Muestra: Una población representativa con las mismas características y características, cuyos resultados pueden generalizarse (Ñaupas et al., 2018). La muestra estuvo conformada por 25 empleados de la corporación Khallpa Inversiones S.A.C. y Biera Ingeniería y Construcción Sociedad Anónima Cerrada, ubicada en la región de Cusco.

3.3.3. Muestreo: Tipo censal, donde la totalidad de elementos de la población es igual a la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis: Un empleado de una Corporación en Cusco – 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de investigación: Carrasco (2019) considera como la agrupación de normas que rigen la actuación investigativa, y nuevamente se refiere a los métodos investigativos como instrumentos de procedimientos y estrategias.

En la investigación, se utilizó como técnica la encuesta, instrumento más utilizado debido a la aplicabilidad de los datos recogidos en ella (Carrasco, 2019).

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos: Según Hernández y Mendoza (2018), una herramienta es un mecanismo para registrar datos que realmente representan un concepto o variable de investigación. La herramienta utilizada fue el cuestionario, documento que emplea conjunto de preguntas para identificar el problema de estudio.

Validación

Estuvo a cargo de 3 profesionales expertos en materia organizacional, quienes, con calificaciones de 5 puntos, validaron cada criterio de evaluación (Anexo 4). En ese sentido, se aplicó los instrumentos, para la recolección de datos, y análisis pertinente.

Confiabilidad

Por otra parte, cada instrumento paso por el criterio de confiabilidad, donde se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.936 para la variable clima organizacional y 0.972 desempeño laboral (Anexo 6).

3.5. Procedimientos:

La recolección de información se realizó de la siguiente manera: en primer lugar, se solicitó permiso a la corporación situada en la ciudad de Cusco, informar a sus directores sobre la naturaleza y requerimientos del estudio; segundo, se desarrolló y validó una herramienta de investigación para su uso en el trabajo de campo. En tercer lugar, se aplicó la encuesta a los empleados de la corporación, previa coordinación, y exposición sobre la relevancia de anotar información real. Finalmente, se tabuló los datos en el programa Microsoft Excel, sistematizó en el software SPSS 25, para el procesamiento final y sistematización de los datos recolectados.

3.6. Método de análisis de datos

Se analizó la estadística descriptiva e inferencial, el primero para alcanzar tablas y figuras de frecuencias y porcentajes de cada dimensión y variable de estudio. El segundo, para responder a las hipótesis de estudio, mediante la prueba de correlación de Spearman (datos no paramétricos).

Para reconocer el tipo de datos, se utilizó la prueba de normalidad de shapiro wilk, muestras menores a 50 (Anexo 7).

3.7. Aspectos éticos:

La tesis cumple con los estándares de calidad de investigación establecidos por la Asociación Americana de Psicología (APA), así como las exigencias de la UCV. Se respetará el principio de beneficio y no beneficio para los participantes de la investigación y se asegurará de que beneficie a los participantes del estudio sin perjuicio. Se conservó la honestidad y responsabilidad, y se respetó la conducta ética digna de la investigación. Por otro lado, se garantiza el principio de buena fe para que toda la información facilitada sea veraz y fiable. Cada consultor de investigación respetará los derechos de publicación y cita precisa. Finalmente, con el consentimiento informado, los participantes deciden ser parte o no de la investigación.

IV. RESULTADOS

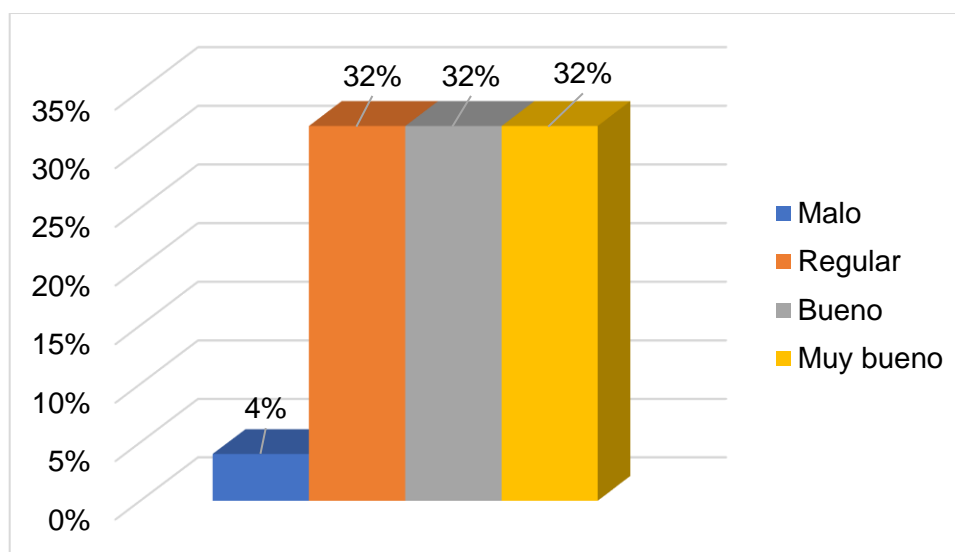
Se obtuvieron luego del tratamiento estadístico de los datos recolectados a través de una encuesta a 25 empleados de la corporación cusqueña, 2022.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1
Dimensión estructura

	<i>f</i>	%	% válido	% acumulado
Malo	1	4%	4%	4%
Regular	8	32%	32%	36%
Bueno	8	32%	32%	68 %
Muy bueno	8	32%	32%	100%
Total	25	100%	100%	

Figura 1
Dimensión estructura



Interpretación

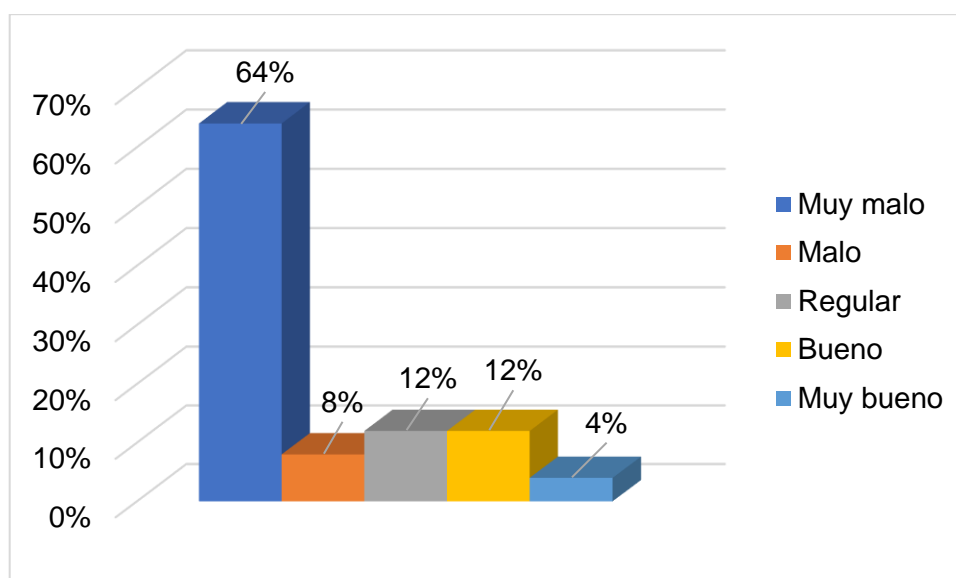
En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión estructura en trabajadores de una Corporación Cusco en el año 2022, donde los encuestados coincidieron en 32% su calificación en las categorías muy bueno, bueno y regular, en contraposición a ello un 4% lo califica como malo. De ahí que, la mayoría de

los encuestados manifestaron que la distribución, agrupación y coordinación de las funciones y acciones dentro de la organización se realizan adecuadamente.

Tabla 2
Dimensión recompensa

	<i>f</i>	%	% válido	% acumulado
Muy malo	16	64%	64%	64 %
Malo	2	8%	8 %	72%
Regular	3	12%	12%	84%
Bueno	3	12%	12%	96%
Muy bueno	1	4%	4%	100%
Total	25	100%	100%	

Figura 2
Dimensión recompensa



Interpretación

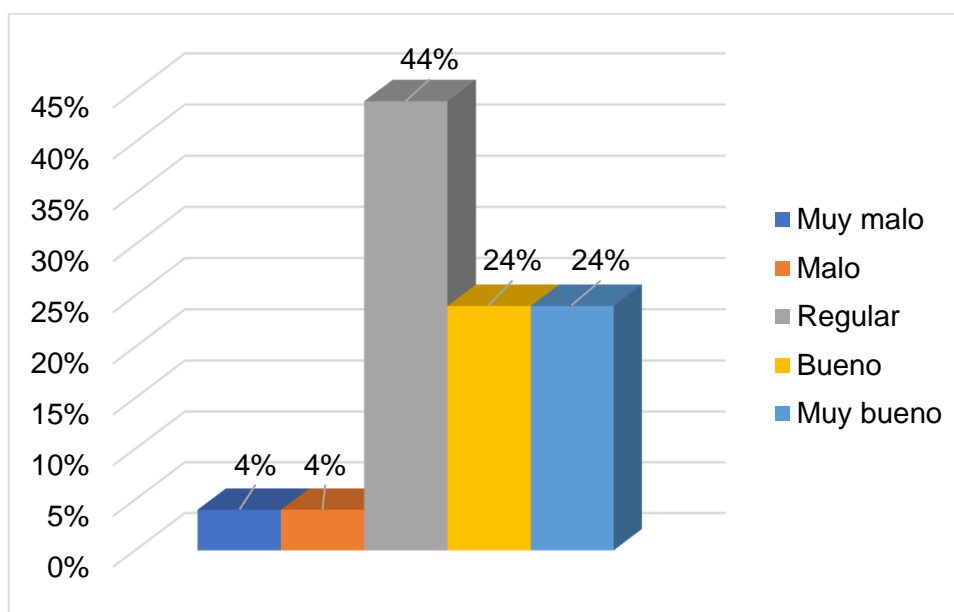
En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión recompensa en trabajadores de una Corporación Cusco en el año 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 64% lo califica como muy malo, un 12% coincidieron su calificación en las categorías bueno y regular, asimismo un 8% y 4% lo calificaron como malo y muy bueno, respectivamente. De ahí que, la mayoría de los encuestados manifestaron que los salarios de la entidad no son

justos y los resultados laborales no logran el equilibrio deseado y más reconocimiento.

Tabla 3
Dimensión relaciones

	<i>f</i>	%	% válido	% acumulado
Muy malo	1	4%	4 %	4%
Malo	1	4%	4%	8%
Regular	11	44%	44%	52%
Bueno	6	24%	24%	76%
Muy bueno	6	24%	24%	100%
Total	25	100%	100%	

Figura 3
Dimensión relaciones



Interpretación

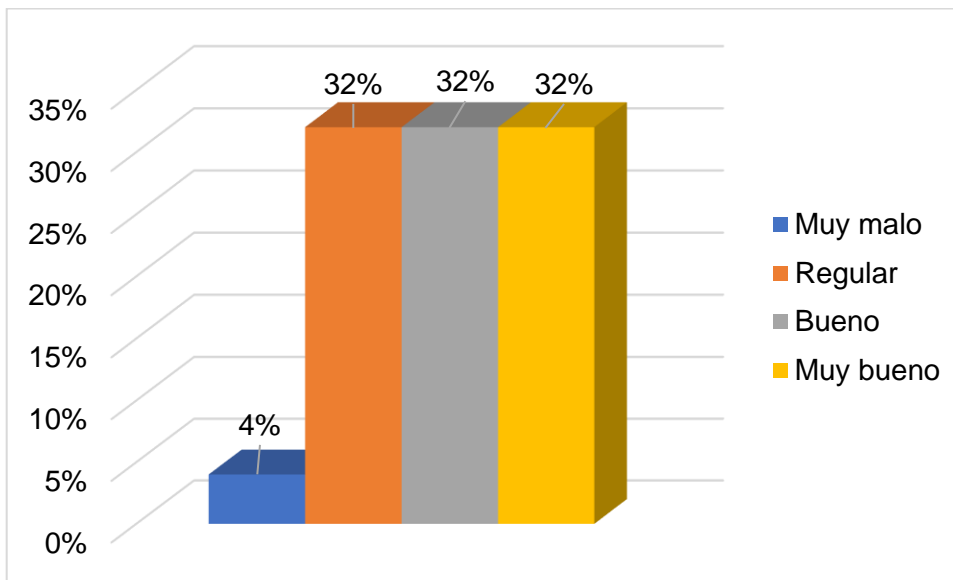
En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión relaciones en trabajadores de una Corporación Cusco en el año 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 44% lo califica como regular, un 24% coincidieron su calificación en las categorías bueno y muy bueno, asimismo un 4% también coincidieron en las categorías malo y muy malo. De ahí que, la mayoría de los encuestados manifestaron que el ambiente laboral es regularmente agradable

lo que no les permite adquirir relaciones eficientes, productivas, útiles dentro de la entidad.

Tabla 4
Dimensión identidad

	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>% válido</i>	<i>% acumulado</i>
Muy malo	1	4%	4%	4%
Malo	8	32%	32%	36%
Regular	8	32%	32%	68%
Bueno	8	32%	32%	100%
Total	25	100%	100%	

Figura 4
Dimensión identidad



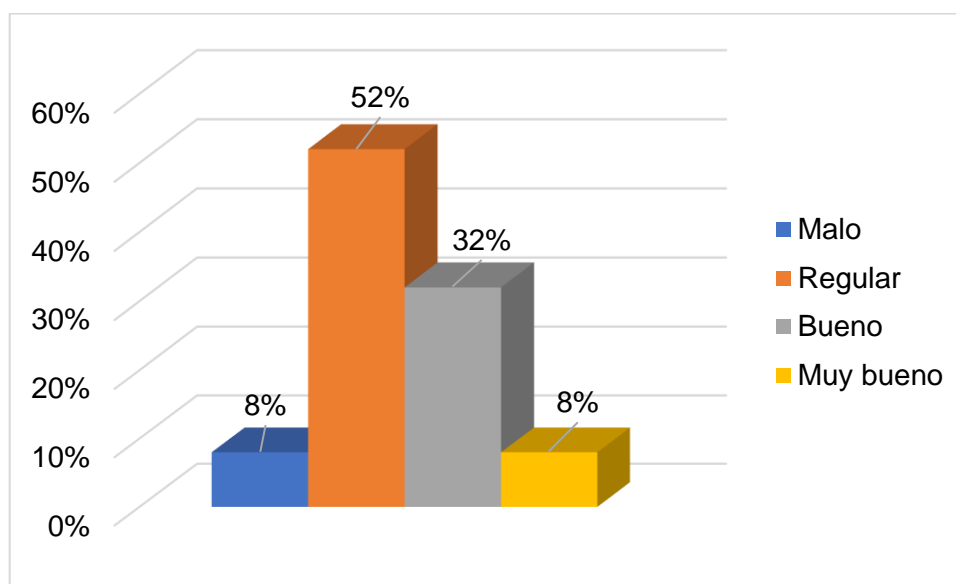
Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión identidad en trabajadores de una Corporación Cusco en el año 2022, donde los encuestados coincidieron en 32% su calificación en las categorías muy bueno, bueno y regular, en contraposición a ello un 4% lo califica como muy malo. De ahí que, la mayoría de los encuestados manifestaron que se sienten identificados, comprometidos con la organización y las funciones que les otorgan la organización.

Tabla 5
Variable independiente clima organizacional

	<i>f</i>	%	% válido	% acumulado
Muy malo	2	8%	8%	8%
Malo	13	52%	52%	60%
Regular	8	32%	32%	92%
Bueno	2	8%	8%	100%
Total	25	100%	100%	

Figura 5
Variable independiente clima organizacional



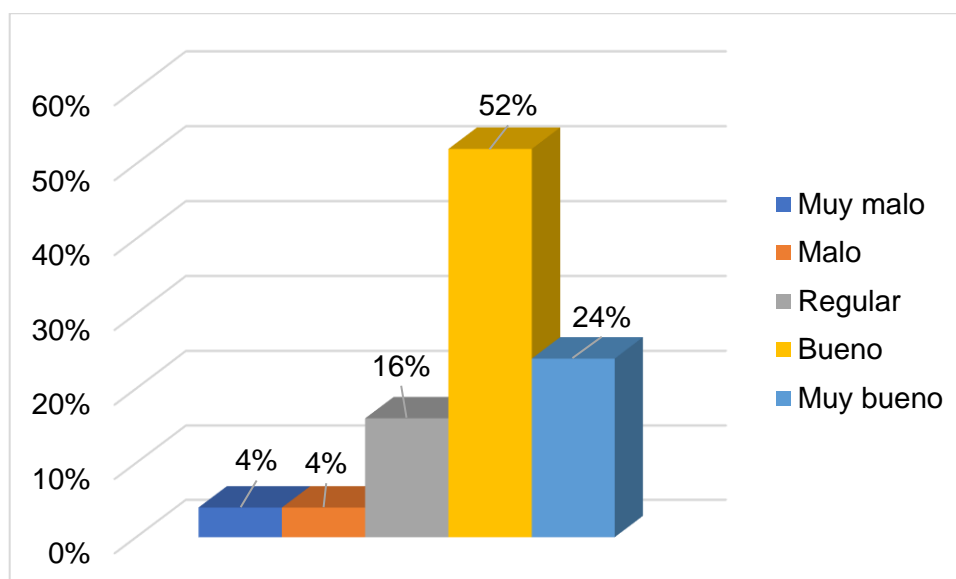
Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la variable clima organizacional en trabajadores de una Corporación Cusco en el año 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 52% lo califica como regular, un 32% lo califica como bueno y un 8% coincidieron en las categorías malo y muy bueno. De ahí que, la mayoría de los encuestados manifestaron que regularmente el ambiente de trabajo influye en los valores ambientales personales y el comportamiento de los empleados.

Tabla 6
Dimensión conductas

	<i>f</i>	%	% válido	% acumulado
Muy malo	1	4%	4%	4%
Malo	1	4%	4%	8%
Regular	4	16%	16%	24%
Bueno	13	52%	52%	76%
Muy bueno	6	24%	24%	100%
Total	25	100%	100%	

Figura 6
Dimensión conductas



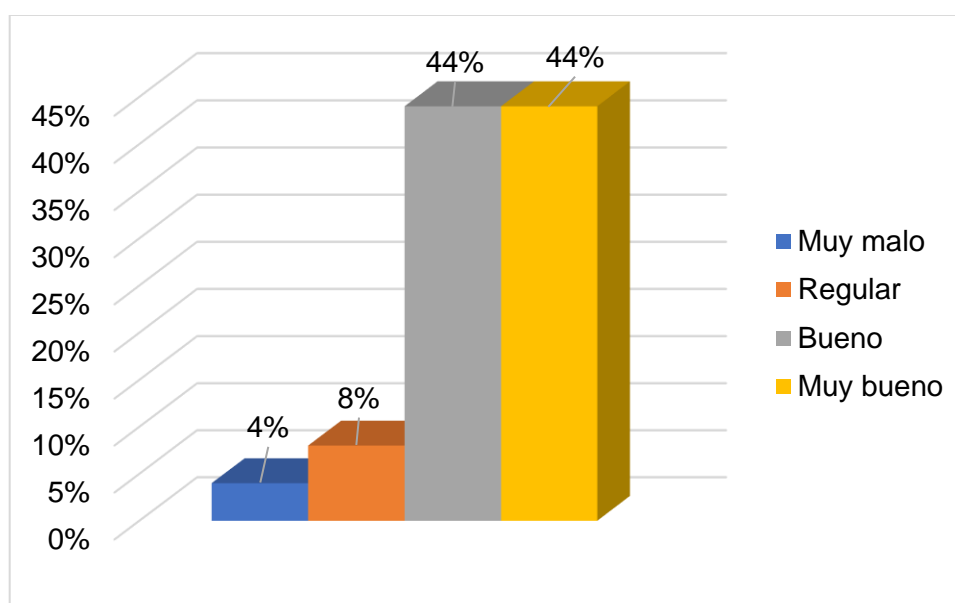
Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión conductas en trabajadores de una Corporación Cusco en el año 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 52% lo califica como bueno, un 24% lo califica como muy bueno, un 16% lo califica como regular y un 4% coincidió su calificación en las categorías malo y muy malo. De ahí que, la mayoría de los encuestados manifestaron que realizan sus funciones con eficacia cumpliendo los estándares y reglas para el logro de las metas de la organización.

Tabla 7
Dimensión logros

	<i>f</i>	%	% válido	% acumulado
Muy malo	1	4%	4%	4%
Regular	2	8%	8%	12%
Bueno	11	44%	44%	56%
Muy bueno	11	44%	44%	100%
Total	25	100%	100%	

Figura 7
Dimensión logros



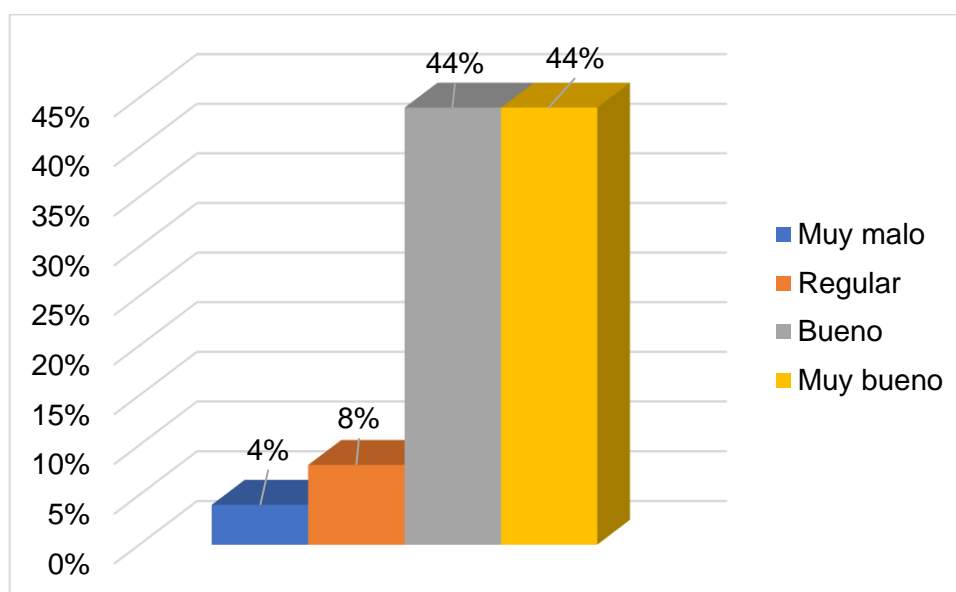
Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión logros en trabajadores de una Corporación Cusco en el año 2022, donde los encuestados coinciden en 44% su calificación en las categorías muy bueno y bueno, en contraposición a ello un 8% y un 4% lo calificaron como regular y muy malo, respectivamente. De ahí, que la mayoría de los encuestados están comprometidos en la realización de sus funciones para satisfacer a la organización.

Tabla 8
Dimensión motivación

	<i>f</i>	%	% válido	% acumulado
Muy malo	1	4%	4%	4%
Regular	2	8%	8%	12%
Bueno	11	44%	44%	56%
Muy bueno	11	44%	44%	100%
Total	25	100%	100%	

Figura 8
Dimensión motivación



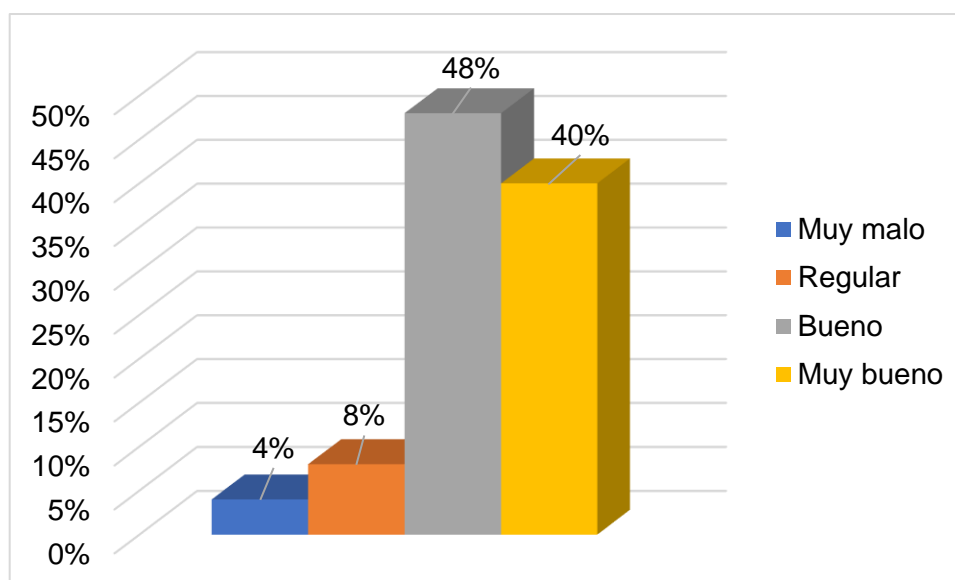
Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la dimensión motivación en trabajadores de una Corporación Cusco en el año 2022, donde los encuestados coinciden en 44% su calificación en las categorías muy bueno y bueno, en contraposición a ello un 8% y un 4% lo califica como regular y muy malo, respectivamente. De ahí que, la mayoría de los encuestados manifiestan que la organización les permite desarrollar sus capacidades y habilidades para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Tabla 9
Variable dependiente desempeño laboral

	f	%	% válido	% acumulado
Muy malo	1	4%	4%	4%
Regular	2	8%	8%	12%
Bueno	12	48%	48%	60%
Muy bueno	10	40%	40%	100%
Total	25	100%	100%	

Figura 9
Variable dependiente Desempeño laboral



Interpretación

En la tabla y figura anterior, se muestra la variable desempeño laboral en trabajadores de una Corporación Cusco en el año 2022, donde en promedio los encuestados indican lo siguiente, un 48% lo califica como bueno, un 40% lo califica como muy bueno, en contraposición a ello un 8% y 4% lo calificaron como regular y muy malo, respectivamente. De ahí que, la mayoría de los encuestados manifiestan que realizan sus actividades para lograr las metas u objetivos de la organización, por lo que se infiere que cuanto mayor sea la motivación, mejor será su trabajo y optimizan su producción

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Niveles de significancia menor a 0.05 (5%), permiten aceptar la hipótesis alterna, del investigador, y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10

Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral

Correlaciones				
			Variable independiente:	Variable dependiente:
Rho de Spearman	Variable independiente:	Coefficiente de correlación	1.000	.745**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	25	25
	Variable dependiente:	Coefficiente de correlación	.745**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	25	25

Interpretación:

En la tabla precedente, se expone la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022, esta presenta un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre ambas variables; además, el coeficiente de correlación (Un coeficiente de correlación de cero indica que no existe una relación lineal entre dos variables continuas, y un coeficiente de correlación de -1 o $+1$ indica una relación lineal perfecta) es 0.745, reflejando una relación positiva moderada y fuerte, es decir, un mayor nivel del clima organizacional implica mayor nivel en el desempeño laboral de los colaboradores y viceversa.

Hipótesis específica 1

Niveles de significancia menor a 0.05 (5%), permiten aceptar la hipótesis alterna, del investigador, y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11*Correlación entre las variables clima organizacional y la dimensión conductas*

		Correlaciones		
			Variable independiente:	Dimensión: Conductas
Rho de Spearman	Variable independiente:	Coeficiente de correlación	1.000	.689**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	25	25
	Dimensión: Conductas	Coeficiente de correlación	.689**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	25	25

Interpretación:

En la tabla precedente, se expone la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión conductas de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022, esta presenta un p valor 0.000 menor a 0.05, así, se acepta la H1, es decir, hay una relación significativa entre la variable y la dimensión; además, el Rho fue 0.689, reflejando una relación positiva moderada y fuerte, es decir, un mayor nivel del clima organizacional implica mayor nivel en las conductas de los colaboradores y viceversa.

Hipótesis específica 2

Niveles de significancia menor a 0.05 (5%), permiten aceptar la hipótesis alterna, del investigador, y se rechaza la hipótesis nula

Tabla 12*Correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión logros*

		Correlaciones		
			Variable independiente:	Dimensión: Logros
Rho de Spearman	Variable independiente:	Coeficiente de correlación	1.000	.689**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	25	25
	Dimensión: Logros	Coeficiente de correlación	.689**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	25	25

Interpretación:

En la tabla precedente, se expone la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión logros de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022, esta presenta un p valor de 0.000 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la variable y la dimensión; además, Rho de 0.689, reflejando una relación positiva moderada y fuerte, es decir, un mayor nivel del clima organizacional implica mayor nivel en los logros de los colaboradores y viceversa. El simple acto de reconocer el logro es un gran impulso para la moral y el desempeño de los empleados. Y es por eso que el reconocimiento de los empleados es tan crítico. Cuando los empleados son recompensados por sus contribuciones, se sienten dueños y orgullosos y están dispuestos a trabajar igual de duro en su próximo proyecto. El reconocimiento los conecta con la organización, eleva el rendimiento y aumenta la probabilidad de que se queden.

Hipótesis específica 3

Niveles de significancia menor a 0.05 (5%), permiten aceptar la hipótesis alterna, del investigador, y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Motivación

Correlaciones				
			Variable independiente:	Dimensión: Motivación
Rho de Spearman	Variable independiente:	Coeficiente de correlación	1.000	.582**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	25	25
	Dimensión: Motivación	Coeficiente de correlación	.582**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	25	25

Interpretación:

En la tabla precedente, se expone la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022, esta presenta un p valor 0.002 menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa

entre la variable y la dimensión; además, Rho es 0.582, reflejando una relación positiva moderada y fuerte, es decir, un mayor nivel del clima organizacional implica mayor nivel en la motivación de los colaboradores y viceversa. Tener empleados motivados en su organización es invaluable. Los empleados motivados se correlacionan con el éxito de una organización.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general: **determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022**, se obtuvieron los siguientes resultados: la variable desempeño laboral en promedio un 48% lo califica como bueno, la variable clima organizacional en promedio un 52% lo califica como regular. Por otro lado, se obtuvo una correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022, esta presenta un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 y un coeficiente de correlación es 0.745, reflejando una relación positiva moderada y fuerte.

Estos hallazgos son consistentes con lo planteado por Santamaría (2020) ya que tuvo como objetivo determinar cómo el clima organizacional afecta el desempeño de los empleados y concluye que las dimensiones de las variables de clima organizacional que tienen mayor impacto en el desempeño laboral son; afecta los niveles de producción y el crecimiento colectivo comunicación y trabajo en equipo. De acuerdo con Villadeigo y Alzate (2017), encontró nivel promedio de riesgo para clima organizacional (50%), los empleados se sienten poco calificados e incómodos, lo que repercute negativamente en el clima laboral, por otro lado, el desempeño laboral tiene poco efecto sobre el clima organizacional, pero se necesitan estrategias para reducir el riesgo.

Palti (2022) se enfocó en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, aplicó el coeficiente de correlación de Pearson y obtuvo un coeficiente de correlación de 0.754 con un nivel de significancia de 0.000, indicando que existe una relación positiva entre las variables de clima organizacional. variables de desempeño laboral, por lo que un buen clima organizacional estimulará un desempeño laboral efectivo. De igual forma, Olivera y Leyva (2021) obtuvieron evidencia estadística para rechazar H_0 con valor de Wald = 17.358 y $p = 0.000 < 0.05$ y concluyeron que el clima organizacional tiene un efecto directo y significativo en el desempeño laboral en todos los niveles de los empleados, sugiriendo que la implementación mejora organizacionalmente. El clima organizacional reducirá el

estrés laboral, el cansancio y la insatisfacción y así garantizar un óptimo esfuerzo laboral en la empresa

Mendoza (2021), encontró en su estudio que existe una relación muy positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, demostrando que un buen clima organizacional asegura un desempeño laboral productivo. Asimismo, Santillana (2021), cuyos resultados mostraron que el 73% de los empleados perciben un clima organizacional regular, corresponde obtener un coeficiente de correlación estadística de 0.639, sin embargo, existió una relación positiva moderada entre clima organizacional, actividad positiva y conocimiento de los empleados, también concluyó que el clima organizacional y el desempeño laboral están íntimamente relacionados.

Los estudios mencionados, tienen similitud con el actual, coincidiendo que el clima organizacional ejerce de manera significativa una influencia sobre el desempeño laboral de los colaboradores dentro de la organización. Ambos están relacionados entre sí y determinan la percepción del colaborador acerca de su ambiente de trabajo, que se refleja en su estado anímico y físico, elementos que influyen en la productividad y crecimiento de la organización. Tomando en cuenta lo planteado, es importante destacar que el clima organizacional es la percepción compartida sobre el trabajo, el ambiente físico, la relación laboral entre los empleados y las diversas normativas tal como lo indica Moreno (2019). Existen factores del clima laboral que influyen en la conducta, capacidades, relaciones y desempeño del trabajador, que serán alterados de manera positiva o negativa de acuerdo a su percepción.

Por lo tanto, el ambiente de trabajo es crucial para el logro de las metas de los socios en la organización en un momento dado. Por lo tanto, Vargas (2019), considera que el desempeño laboral son actividades de compromiso de los empleados, comportamientos y resultados medibles que se relacionan y contribuyen al logro de las metas organizacionales. Masadeh et al. (2016), los empleados deben crear condiciones de trabajo adecuadas para maximizar su potencial mientras brindan servicios de calidad a los clientes. Esto revela que los empleados demuestran sus conocimientos, habilidades, experiencias y emociones

a través de su desempeño para lograr los resultados esperados de acuerdo con las necesidades técnicas, productivas y de servicio de la empresa.

Las empresas pueden utilizar el clima organizacional para medir cómo se sienten los empleados con respecto a sus políticas, prácticas y cultura y asegurarse de que se alineen con su visión general, objetivos a largo plazo y estrategia. Esta es la clave para crear un ambiente de trabajo en el que sus empleados amen y prosperen. Cuanto más felices sean, más productivos serán y mejores serán sus resultados.

Respecto al primer objetivo específico: **Identificar la relación entre el clima organizacional y conductas de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022**. Se obtuvieron los siguientes resultados: la dimensión conductas en promedio de un 52% se califica como buena. Por otro lado, se adquirió una correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión conductas de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022, esta presenta un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 y un coeficiente de correlación es 0.689, reflejando una relación positiva moderada y fuerte.

En este sentido, Mendoza y Mosquera (2020) indican que la crisis sanitaria tuvo una influencia sobre la conducta de los trabajadores, en virtud de los cambios que se hicieron a nivel organizacional, lo que ocasionó miedo, incertidumbre, inseguridad y por ende el desafío de mantener un clima organizacional adaptado al nuevo escenario de la pandemia, además de las implicancias en el desempeño laboral. Sin embargo, concluyeron que a pesar del contexto del covid-19, un clima organizacional bien moderado y trabajado contribuirá con un mejor desempeño laboral de los colaboradores. Estas conclusiones comparten los mismos criterios con la presente investigación, en cuanto, un clima organizacional bien manejado permite que los colaboradores adopten una conducta dentro los estándares de eficacia que conlleven al logro de los objetivos

En concordancia con la teoría Robins y Judge (2017) las conductas son una actividad que permite que un grupo funcione de manera más efectiva, teniendo en cuenta todos los aspectos especificados en determinados períodos de la

organización también añade Konopaske et al. (2018) que se refieren a los principios, valores y estándares éticos que rigen la empresa.

A partir de todo ello se deduce que la forma en que los empleados se comportan y se tratan unos a otros en el trabajo, afecta directamente los resultados de la empresa. La productividad y el desempeño general, mejoran cuando los empleados se comportan de manera civilizada y respetuosa. Por el contrario, la reputación y el éxito de una empresa se ven socavados cuando se permite que los chismosos, los holgazanes, entre otros, creen un ambiente de trabajo tóxico. Al participar en un comportamiento adecuado en el lugar de trabajo, puede dar un buen ejemplo y hacer su parte para ayudar a que la empresa prospere.

Respecto al segundo objetivo específico: **Establecer la relación entre el clima organizacional y logros de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022.** se obtuvieron los siguientes resultados: la dimensión logros en promedio 44% su calificación en las categorías es muy buena. Por otro lado, se obtuvo una correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión logros de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022, esta presenta un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05 y un coeficiente de correlación es 0.689, reflejando una relación positiva moderada y fuerte

De acuerdo a lo planteado por Lasluisa (2016) su investigación indica que existe un clima organizacional inadecuado, la comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo son deficientes, lo que dificulta la creación de un ambiente de trabajo estimulante y participativo, afectando el desempeño laboral del colaborador en el cumplimiento de sus obligaciones en la empresa. De igual forma no existe coincidencia entre los dos estudios referente, dado que, en la presente investigación, 44% de los encuestados indican que están comprometidos en la realización de sus funciones para satisfacer a la organización, por otra parte, se sienten identificados con la corporación. Sin embargo, hay un punto de coincidencia con la dimensión relaciones, los encuestados del presente estudio, la califican como regular, lo que dificulta relaciones eficientes y productivas.

En este sentido, lo expuesto por con Huan y Cih (2019) referido al logro, considera que son los resultados luego de un compromiso sostenido de

considerables recursos y esfuerzos. Es el trabajo que el empleado dedica a la empresa lo que le satisface. Por lo tanto, el desempeño de los trabajadores es extremadamente crucial para cualquier empresa, ya que en última instancia conduce al éxito de la misma, así lo expresa (Nilsen y Ringholm, 2019). Por lo planteado, es fundamental que la corporación reconozca los diferentes logros de sus colaboradores, sin tener la menor duda, que tal reconocimiento impulsará a la empresa a una posición competitiva, lo que implica un servicio de calidad a los clientes. El reconocimiento tiene un fuerte impacto, especialmente dentro de la fuerza laboral, y puede conducir a una cultura empresarial sólida. Reconocer abiertamente a los empleados por un trabajo bien hecho expresa aprecio y motiva a los empleados. Destacar los logros y los atributos positivos de los empleados crea un lugar de trabajo más sólido y saludable. El reconocimiento de los empleados es importante porque eleva la moral, aumenta la productividad y construye relaciones positivas. Elogiar a los empleados por sus logros refuerza el desempeño de calidad, lo que beneficia tanto al personal como a la organización.

Respecto al tercer objetivo específico: **Conocer la relación entre el clima organizacional y motivación de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022**. Se obtuvieron los siguientes resultados: la dimensión motivación en promedio un 44% su calificación en las categorías es muy buena. Por otro lado, se obtuvo una correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022, esta presenta un nivel de significancia de 0.002 menor a 0.05 y un coeficiente de correlación es 0.582, reflejando una relación positiva moderada y fuerte.

Con respecto a la dimensión motivación no existe coincidencia entre el estudio actual y lo que señalan Vera y Suarez (2018), sus conclusiones muestran que el 80% de los trabajadores dicen tener un mal ambiente laboral y no están motivados. De acuerdo con la investigación comparada es evidente que la motivación juega un papel importante dentro del desempeño del trabajador, es por ello, que la presente investigación dedujo que existe una relación positiva moderada y fuerte entre las variables clima organizacional y la dimensión motivación en los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022.

En atención de lo anterior Chiavenato (2020), explica que la motivación es un proceso psicológico básico en la conducta de un individuo. Al igual que la percepción, la atribución, la cognición, las actitudes y el aprendizaje, la motivación es un proceso importante para comprender el comportamiento humano que interactúa con otros procesos. Por consiguiente, un clima organizacional adecuado permite una atmósfera positiva lo que promueve mayores niveles de motivación en los trabajadores, lealtad y compromiso, lo que implica un desempeño laboral que contribuirá alcanzar los objetivos organizacionales y personales, desarrollar sus habilidades y al crecimiento de la empresa. Por lo tanto, la corporación investigada, deberá reconocer el esfuerzo y compromiso que demuestran los colaboradores lo cual incidirá en la calidad del trabajo que realizan, agregándole valor adicional a la corporación.

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizar la discusión de los resultados de la presente investigación, que buscó determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022, se presenta las siguientes conclusiones:

1. En relación con el objetivo general, se concluye que se acepta la hipótesis alterna, con un nivel de significancia de $0.00 < a 0.05$, es decir, existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022. Además, con un coeficiente de correlación de 0.745, la relación es positiva y moderada.
2. En relación con el primer objetivo específico, se concluye que se acepta la hipótesis alterna, con un nivel de significancia de $0.00 < a 0.05$, es decir, existe relación entre el clima organizacional y la dimensión conductas de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022. Además, con un coeficiente de correlación de 0.689, la relación es positiva y moderada.
3. En relación con el segundo objetivo específico, se concluye que se acepta la hipótesis alterna, con un nivel de significancia de $0.00 < a 0.05$, es decir, existe relación entre el clima organizacional y la dimensión logros de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022. Además, con un coeficiente de correlación de 0.689, la relación es positiva y moderada.
4. En relación con el tercer objetivo específico, se concluye que se acepta la hipótesis alterna, con un nivel de significancia de $0.00 < a 0.05$, es decir, existe relación entre el clima organizacional y la dimensión motivación de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022. Además, con un coeficiente de correlación de 0.582, la relación es positiva y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la corporación, mejorar las condiciones de trabajo, a través de la implementación de nuevos equipos (computadoras, sillas, útiles de escritorio), así como la reparación de diferentes estructuras (paredes, pintura, mayólicas), que le permitan al trabajador sentirse complacido con un espacio cómodo para el desarrollo de sus actividades. Los empleados lograrán experimentar menos estrés y estarán comprometidos con la organización.
2. Se recomienda a la corporación, contratar a un especialista en Psicología organizacional, para realizar diferentes sesiones sobre salud mental, de esta manera el trabajador se sentirá importante dentro de la empresa y atendido a nivel emocional y mental. Una buena salud mental en el lugar de trabajo es importante, es una necesidad, para una correcta relación entre mismos empleados, empresa - empleados, empleados y clientes.
3. Se recomienda a la corporación, elaborar un manual de conducta organizacional, donde se especifiquen los valores y normas de convivencia, así como sanciones y recompensas ante el incumplimiento y cumplimiento del mismo. Sólo así se logrará conseguir un clima laboral agradable, que premie conductas positivas, y castigue conductas negativas. El objetivo de la propuesta es velar por la imagen de la corporación ante sus empleados, clientes y sociedad.
4. Se recomienda a la corporación, contratar especialistas en motivación del talento humano, para que puedan realizar diferentes talleres de carácter interactivo, con la finalidad de que el personal de la empresa se sienta más identificado con la necesidad de su compañero de trabajo. Los trabajadores deben sentir empatía, por la empresa y compañeros, así se fomentará el trabajo en equipo. Los empleados motivados son más felices con su vida laboral y tienen un objetivo por el cual trabajar. Estos empleados tienen menos probabilidades de faltar al trabajo sin una buena razón. Esto puede conducir a menores costos de capacitación y contratación para la empresa, ya que se reduce la rotación de empleados.

REFERENCIAS

- Adawiyah, S., Khatijah, O., Saputra, J., Abdul, E., Awanis, N., & Azwan, K. (2021). Determinantes del desempeño laboral de las empleadas en malasia. *Cartas de ciencia administrativa*, 233-238. <http://m.growingscience.com/beta/msl/4191-determinants-of-female-employees-job-performance-in-malaysia.html>
- Agbozo, G., Owusu, I., Hoedoafia, M., & Atakorah, Y. (2017). The effect of work conditions on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 12–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Akhtar, A., Naheed, K., Akhtar, S., & Farooq, U. (2018). Impact of job stress on employees' job satisfaction: An empirical study of private banks of Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 137–151. <https://www.bzu.edu.pk/PJSS/Vol38No12018/PJSS-2018-I-09.pdf>
- Alicia, M. (2017). *Desempeño por competencias*. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Altez, E., & Arias, L. (2019). Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. *Tesis pregrado*. Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas, Lima. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Alvarez, L. (2017). Clima organizacional como determinante en el desempeño laboral en las empresas colombianas. *Tesis pregrado*. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16258/AlvarezMonta%F1oLinaMaria2017.pdf;jsessionid=FCEC0827ADD4171A617218DA6D046E70?sequence=1>

- ArcGIS . (15 de Mayo de 2019). *Cómo funcionan los periodos de tiempo*. pro.arcgis.com: <https://pro.arcgis.com/es/pro-app/latest/tool-reference/big-data-analytics/how-time-slicing-works-with-big-data.htm>
- Armstrong, G., Plunk, C., & Wells, J. (2015). The relationship between work–family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice And Behavior*, 1066–1082. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Arriola, R. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3797-3807. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2497/3697>
- Atamba, C. (2019). estorative effects of awe on negative affect after receiving negative performance feedback. *Journal of Psychology in Africa*, 95-103. [https://doi.org/ https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594640](https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1594640)
- Aziz, I., Kumar, R., & Rathore, A. &. (2015). Working environment and job satisfaction among health professional working at a tertiary care hospital of Pakistan. *Journal of Ayub Medical College Abbottabad*, 201–204.
- Barneda, S. (2019). *Una nueva vida*. Madrid: Libros cupula.
- Bashir, A., & Wickramaratne, R. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 1-17. [https://doi.org/ https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961](https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961)
- Baum, T., Kralj, A., Robinson, R., & Solnet, D. (2016). Tourism workforce research: a review, taxonomy and agenda. *Ann. Tour. Res.*, 1-22.
- Bejar, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de turismo Gatur Cusco SRL, Cusco 2020. *Tesis pregrado*. Universidad Privada Telesup, Lima. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1261/1/BEJAR%20OLIVANO%20AGUSTIN%20OMERO.pdf>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence

- from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 1-10.
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bericat, E. (2012). Emociones. *Sociopedi. isa*, 1-13.
- Caraballo, M., & Gema, M. (2020). *Recursos humanos en el alojamiento*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Castillo , C. (2019). clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L - 2019. *Tesis pregrado*. Universidad Autonoma del Peru, Lima.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/897/Castillo%20Sebastian%2c%20Cynthia%20Margarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hil.
- Chiavenato, I. (2017). *Administracion de recursos humanos*. Mèxico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chuan, M., Mai, Q., Bing, S., & Dai, Y. (2018). Un estudio Empírico sobre la Confianza Organizacional, la Relación Empleado Organización y el Comportamiento Innovador desde la Perspectiva Integrada del Intercambio Social y la Sostenibilidad Organizacional. *Mpdi*, 1-10.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/10/3/864/htm>
- Cruz, J. (2014). *Liderazgo Inspiracional: Descifra Su Adn Y Maximiza Tu Legado, Influencia*. EE.UU: Palibrio.
https://books.google.com.pe/books?id=eok_AwAAQBAJ&pg=PA42&dq=estructura,+recompensa,+relaciones,+identidad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjNpM3U-rz6AhUjSpUCHSszLAqYQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=estructura%2C%20recompensa%2C%20relaciones%2C%20identidad&f=false
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones.

- Da Silva, D. (2021). Reconocimiento laboral: el poder de los empleados felices. *zendesk*, 1-4.
- Dalal, R., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-person job performance variability over short timeframes: Theory, empirical research, and practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.*, 421-449. https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/6436
- De Carlo, A., Dal Corso, L., Falco, A., Girardi, D., & Piccirelli, A. (2016). 'to be, rather than to seem': the impact of supervisor's ad personal responsibility on work engagement, job performance, and job satisfaction in a positive healthcare organization. *TPM*, 561-580. <https://edu.nl/84grd>.
- Diario Gestión . (20 de 08 de 2018). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Figueroa, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022. (Tesis pregrado). Universidad César Vallejo, Moyobamba. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95229/Figueroa_MCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gandini, M., Latorre, E., Alonso, J., Bonilla, M., Paz, A., Muñoz, N., & Rodriguez, E. (2016). *Percepcion y ciudad: analisis de la encuesta de programa*. Cali: ICESI.
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte De La Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992018/570962992018.pdf>
- Gordon, H., Demerouti, E., Bipp, T., & Le, B. (2015). The job demands and resources decision making (JD-R-DM) model. *Eur J Work Organ Psychol*, 44-58. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.842901>.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Hitt, M., Miller, C., & Triana, M. (2017). *Organizational Behavior*. EE.UU: Wiley.
- Hsu, F., Liu, Y., & Tsaur, S. (2019). The impact of workplace bullying on hotel employees' well-being: do organizational justice and friendship matter? 1702-1719.
- Huan, C., & Cih, Y. (2019). Revisiting the effects of project-based learning on students' academic achievement: A meta-analysis investigating moderators. *Elsevier*, 71-81. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1747938X19300211>
- Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Growing science*, 1-9. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3739-the-effect-of-performance-appraisal-on-job-performance-in-governmental-sector-the-mediating-role-of-motivation.html>
- Jung, T. (2021). Un nuevo ciclo en la cooperación eurolatinoamericana: valores compartidos e intereses. *Fundacion Carolina*, 47-85.
- Kiazad, K., Kraimer, M., & Seibert, S. (2019). More than grateful: How employee embeddedness explains the link between psychological contract fulfillment and employee extra-role behavior. *Human Relations*, 1315–1340. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.1177/0018726718806352>
- Konopaske, R., Ivancevich, J., & Matteson, M. (2018). *Comportamiento y gestion organizacional*. New York: Mc Graw Hill. <https://pdfuni.com/sample/PoliticsSociology/PS1-100/PS047/sample%EF%BC%8DOrganizational%20Behavior%20and%20Management%2011th%2011E.pdf>
- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *Health Services Research*, 1-17. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12913-021-07357-5.pdf>

- Lasluisa, L. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.cia.LTDA. *Tesis pregrado*. Universidad Tecnica De Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>
- Mamani , C. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019. *Tesis pregrado*. Universidad Peruana Union, Puno. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2954/Cristiam_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mandomedio. (29 de octubre de 2022). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. <https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>
- Martinez, I. (23 de Marzo de 2021). *Cómo hacer un listado de logros personales y demostrar tu experiencia*. [ignaciomartineza.com:](https://ignaciomartineza.com/) <https://ignaciomartineza.com/crecimiento/logros-personales/>
- Masadeh, R., Obeidat, B., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. *Journal of Management Development*, 681–705. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0134>
- Matsuo, M. (2019). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting: A moderated mediation approach. *Personnel Review*, 220–233. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0346>
- Mcshane, S., & Glinow, M. (2017). *Organizational behavior*. EE.UU: Atmire.

- MEF. (22 de 03 de 2022). *Normatividad*.
https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=category&id=672&Itemid=100357&lang=es
- Mendoza , A., & Mosquera , D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la financiera Caja Cusco en tiempos de COVID-19-Huancayo 2020. *Tesis pregrado*. Universidad Continental, Peru.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9965/1/IV_FCE_317_TI_Mendoza_Mosquera_2020.pdf
- Mendoza, J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021. *Tesis pregrado*. Universidad Peruana De Las Americas, Lima.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mihailenko, Y., & Prasolova, I. (2019). La subordinación económica y legal en las tendencias modernas del desarrollo de la legislación laboral. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1-5.
- Monika, M., & Kaliyamurthy, K. (2017). Un revision detalada del clima organizacional. *Departamento de Estudios de Gestión*, 1-10.
<http://14.139.186.108/jspui/handle/123456789/31314>
- Montes, A., Fuentes, A., & Law, R. (2017). Incidence of workplace bullying among hospitality employees. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage*, 1116-1132.
- Moreno, V. (2019). *Gestión de recursos humanos*. Málaga: IC Editorial.
- Mozombite, E. (2019). *El desempeño laboral y la calidad del servicio de la agencia del Banco De Crédito Del Perú, Pucallpa, 2016*. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali.
- Murphy, K., Torres, E., Ingram, W., & Hutchinson, J. (2018). A review of high performance work practices (HPWPs) literature and recommendations for future research in the hospitality industry. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage*, 365-388.

- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. *UNISDG-Institucional*, 1-4.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Nilsen, H., & Ringholm, T. (2019). Lost in motivation? The case of a Norwegian community healthcare project on ethical reflection. *Cogent Business & Management*, 1-10.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1632045>
- Olivera , Y., & Leyva , L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa COTTON LIFE, Lima 2021. *Tesis pregrado*. Universidad Científica del Sur, Lima.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2184/TL-Olivera%20Y-Leyva%20L-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 1-7.
https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Oppenheimer, A. (23 de Julio de 2018). El déficit motivacional de América Latina, por Andrés Oppenheimer. *El Comercio*, pág. 1.
- Page, T., Bentley, S., & Teo, A. (2018). The dark side of high performance human resource practices in the visitor economy. *Int. J. Hosp. Manag*, 122-129.
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. (2019). Exploring the relationship between contextual performance and burnout in healthcare professionals. *J Work Organ Psychol*, 115-121.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2019a13>.
- Palti , A. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias descentralizado, Lima - 2021. *Tesis pregrado*. Universidad Autónoma del Perú, Lima.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paricoto, F. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Cusco agencia Wanchaq, año 2018. *Tesis pregrado*. Universidad

Cesar Vallejo, Peru.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34049/paricoto_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe , L. (2018). Clima organizacional en el banco de la Microempresa S.A. - Mibanco, agencia Cusco-2018. *Tesis pregrado*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2065/Leydy_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ram, Y. (2018). Hostility or hospitality? A review on violence, bullying and sexual harassment in the tourism and hospitality industry. *Curr. Issues Tour.*, 1-15.

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Pearson.

Robbins, S., & Timothy, J. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Rodríguez, D. (2015). *Diagnostico Organizacional*. Colombia: Editorialedicionesuc.
<https://books.google.com.pe/books?id=YtJTDwAAQBAJ&pg=PA198&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiPjOnG2K7xAhUCbq0KHfyHBJoQ6AEwAnoEAcQAg#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>

Rozo, J., Olson, D., Thu, H., & Stutzman, S. (2017). Situational factors associated with burnout among emergency department nurses. *Workplace Health & Safety*, 262-265.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2165079917705669>

Salami, S., & Ajitoni, S. (2016). Job characteristics and burnout: The moderating roles of emotional intelligence, motivation and pay among bank employees. *International Journal of Psychology*, 375-382.

Santamaria , J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. *Tesis posgrado*. Universidad Andina Simon Bolivar, Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

- Santillana, W. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Express Turismo Inambari-Mazuko S.A., 2021. [Tesis pregrado]. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74819/Santillana_CWA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Schneider, B., Roma, G., Ostroff, C., & West, C. (2017). Clima y cultura organizacional: Reflexiones sobre la historia de los constructos en la Revista de Psicología Aplicada. *PsycNet*, 1-10. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000090>
- Schunk, D., & Dibenedetto, M. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Elsevier*, 1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361476X19304370>
- Sotelo, J., & Arrieta, D. (2018). *El capital humano y su impacto en la calidad organizacional*. México: Editorial Ujed. https://books.google.com.pe/books?id=uB_LDwAAQBAJ&pg=PA106&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiPjOnG2K7xAhUCbq0KHfyHBJoQ6AEwA3oECAMQAg#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false
- Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., Osejos, A., Pionce, A., & Caicedo, C. (2017). *Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. Ecuador: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Torner, C., & Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Rev. Investig. Desarro. Innov.*, 437-450.
- Tuffanelli, L. (2017). *Comprender: ¿Qué es? ¿Cómo funciona?* Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Ugwu, LI, E. I., Fimber, U., & Ugwu, D. (2019). Nurses' burnout and counterproductive work behavior in a Nigerian sample: the moderating role of emotional

intelligence. *nt J Africa Nurs Sci.*, 206-113.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.11.004>.

Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. (*Tesis Pregrado*). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%c3%8dN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 149-176.

Vera , N., & Suarez , A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 180-186.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>

Villadeigo, A., & Alzate , K. (2017). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016. *Tesis pregrado*. Universidad De Cartagena, Colombia.
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5505/-%20Trabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Viswesvaran, C., & Unos, D. (2017). Desempeño laboral problemas de evaluacion en la seleccion del personal. *Wiley online library*, 1-10.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781405164221.ch16>

Wagner, J., & Hollenbeck, J. (2020). *Comportamiento organizacional*. New York: Routledge.

Westreicher, G. (15 de Julio de 2020). *Recurso*. Economipedia.com:
<https://economipedia.com/definiciones/recurso.html>

Yongkui, L., Qingbin, C., & Han, Y. (2019). Organizational Behavior in Megaprojects: Integrative Review and Directions for Future Research. *Asce*, 1-10. <https://ascelibrary.org/doi/full/10.1061/%28ASCE%29ME.1943-5479.0000691>

Zientera, P., & Zamojska, A. (2017). Climas organizacionales verdes y comportamiento proambiental de los empleados en la industria hotelera. *Revista de Turismo Sostenible*, 1-10. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09669582.2016.1206554>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Clima organizacional	“Es el entorno físico, humano y emocional en el que se desarrolla el trabajo, influye en la motivación del trabajador algunas veces por motivos externos a la compañía, como una crisis o un cambio de normativa otras veces por decisiones propias de la compañía” (Caraballo y Gema, 2020, p.141).	La variable fue evaluada mediante la técnica de encuesta y a través de la aplicación de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 puntos, elaborado en base a las dimensiones: Estructura, recompensa, relaciones laborales e identidad (Cruz, 2014).	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa • Supervisión De Actividades 	Escala likert: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento Formal • Reconocimiento Informal 	
			Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Subordinación • Cooperación 	
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Con La Institución • Identidad Institucional 	
Variable dependiente: Desempeño laboral	“Es el conjunto de comportamientos y resultados de un colaborador en de un determinado período”. Además, refiere el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes	La variable fue evaluada mediante la técnica de encuesta y a través de la aplicación de un instrumento tipo cuestionario con una escala de medición Likert de 5 alternativas, elaborado en base a las dimensiones:	Conductas	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones • Eficacia • Periodos 	
			Logros	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzos • Recursos 	

	principales: conocimientos, experiencia práctica y las competencias” (Alicia, 2017, p.28).	Los la conductas, logros y motivación (Toala, et al., 2017).	Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Comportamiento• Percepción• Comprensión	
--	--	--	-------------------	---	--

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022?</p>	<p>Objetivo general: determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022</p>	<p>Hipotesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022.</p>	<p>Variable independiente: Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Estructura: Indicadores: normativa y supervisión de actividades • Dimensión Recompensa: Indicadores: reconocimiento formal y reconocimiento informal • Dimensión Relaciones: Indicadores: subordinación y cooperación • Dimensión Identidad: Indicadores: Compromiso con la institución e identidad institucional <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox --- r --- Oy </pre> <p>Dónde: M = Trabajadores del área contable y estados financieros Ox = Costos de producción Oy = Rentabilidad r = Relación entre variables</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y conductas de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022?</p>	<p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre el clima organizacional y conductas de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022.</p>	<p>Hipotesis específicas Existe relación significativa entre el clima organizacional y conductas de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y logros de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre el clima organizacional y logros de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre clima organizacional y logros de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022</p>		

<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y motivación de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022?</p>	<p>Conocer la relación entre el clima organizacional y motivación de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y motivación de los Colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Conductas: Indicadores: acciones, eficacia, periodos • Dimensión Logros: Indicadores: esfuerzos, recursos) • Dimensión Motivación: Indicadores: Comportamiento, percepción y comprensión 	<p>Población y muestra 25colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Encuesta Cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos Análisis descriptivo Análisis inferencial</p>
---	--	--	---	---

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Variable independiente: Clima organizacional						
Dimensión: Estructura						
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas dentro de la institución					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	En esta institución existe orden normativo					
4	Las normas vigentes facilitan mi desempeño					
5	Los procedimientos establecidos en la normativa ayudan a la realización de mis tareas					
6	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
7	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
8	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
9	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
10	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
Dimensión: Recompensa						
11	Se brinda bonos en forma de reconocimiento					
12	Se emite documentación para reconocer un buen trabajo					
13	Se realiza programas para reconocer el buen trabajo					
14	Existe reconocimiento de forma presencial cuando se realiza un buen trabajo					
15	Existe reconocimiento por correo electrónico cuando se realiza un buen trabajo					
16	Existe reconocimiento por llamada por teléfono cuando se realiza un buen trabajo					
Dimensión: Relaciones						
17	Los jefes de área son claros en la asignación de las tareas					
18	Los jefes de área brindan seguridad para que realice mis tareas					
19	Los jefes de área brindan respaldo para apoyo en las actividades laborales					
20	Los jefes de área brindan respaldo para apoyo en las actividades laborales					
21	Los jefes de área tienen la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas					

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Variable dependiente: Desempeño laboral						
Dimensión: Conductas						
1	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización					
2	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.					
3	Tiene capacidad de resolución de problemas					
4	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.					
5	Hace uso eficaz y protección de los recursos.					
6	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
7	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos.					
Dimensión: Logros						
8	Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
9	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes					
10	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia					
11	Usa adecuadamente los recursos que tiene para desarrollar su trabajo					
12	Hace uso de los indicadores establecidos para el cumplimiento de sus labores					
13	Cumple con las normas generales y específicas de la institución					
14	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto					
Dimensión: Motivación						
15	Se dirige al personal con respecto					
16	Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos					
17	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.					
18	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.					
19	Tiene la percepción de mejorar constantemente en su trabajo					
20	Percibe un clima apropiado para trabajar					
21	Toma en cuenta la relación que tiene con sus compañeros de trabajo					

Anexo 4. Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Cusco, 14 de noviembre del 2022.

CARTA N° 01.

Senor.
Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose

Presente.-

Asunto: Validación de instrumentos

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de una Corporación en Cusco - 2022. Desarrollada por los autores:

- Chacon Carbajal, Neheli Yessenia.
- Hermoza Suarez, Angel Eduardo.

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

Neheli Yessenia Chacon Carbajal
Firma

Angel Eduardo Hermoza Suarez
Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHAVEZ VERA KERWIN JOSE

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s):

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40
						48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Cusco, 14 de noviembre del 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CHAVEZ VERA KERWIN JOSE

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s):

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40
						48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Cusco, 14 de noviembre del 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

 Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Cusco, 14 de noviembre del 2022.

CARTA N° 02.

Sra.
Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri

Presente.-

Asunto: Validación de instrumentos

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de una Corporación en Cusco - 2022. Desarrollada por los autores:

- Chacon Carbajal, Neheli Yessenia.
- Hermoza Suarez, Angel Eduardo.

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

Neheli Yessenia Chacon Carbajal
Firma

Angel Eduardo Hermoza Suarez
Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA**

Institución donde labora: **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Especialidad: **ADMINISTRACIÓN**

Instrumento de evaluación: **CUESTIONARIO**

Autor (s) del instrumento (s):

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					16	30
						46

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Cusco, 14 de noviembre del 2022


Dra. África Colanchez Urribarrí
 CE. 000573626
 Docente investigadora

 Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s):

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					16	30
						46

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Cusco, 14 de noviembre del 2022


Dra. Africa Calanchez Urribara
 CE. 000573626
 Docente investigadora

 Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Cusco, 18 de noviembre del 2022.

CARTA N° 03.

Señor
Dr. Carlos Eduardo Pezo Borrero

Presente.-

Asunto: Validación de instrumentos

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de una Corporación en Cusco - 2022. Desarrollada por los autores:

- Chacon Carbajal, Neheli Yessenia.
- Hermoza Suarez, Angel Eduardo.

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

Neheli Yessenia Chacon Carbajal
Firma

Angel Eduardo Hermoza Suarez
Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PEZO BORRERO, CARLOS
EDUARDO

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s):

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		0	0	0	4	45
		49				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Cusco, 18 de noviembre de 2022



Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PEZO BORRERO, CARLOS
EDUARDO

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CONTINENTAL

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s):

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.						X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.						X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						x
PUNTAJE TOTAL		0	0	0	4	45	
		49					

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Cusco, 18 de noviembre de 2022



Firma

Anexo 5. Carta de autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco 01 de septiembre de 2022

Señor:

Billy Daniel Cárdenas Del Pino

Representante Legal de KHALLPA INVERSIONES S.A.C. y BIERA INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.

Presente. –

De mi consideración:

Yo, CHACON CARBAJAL NEHELI YESSENIA, identificada con DNI 74526075/ ID estudiante 7002987082, ante Ud.

Respetuosamente me presento y expongo:

*Que actualmente cursando el taller de tesis en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título profesional en la carrera de Administración, solicito a Ud. de la manera mas comedida, se considere la petición de un proyecto de tesis que cuente con la información suficiente y necesaria para su desarrollo. Asimismo, se hace de conocimiento que la presente investigación se desarrollara en conjunto con mi compañero de curso HERMOZA SUAREZ ANGEL EDUARDO identificado con DNI 48872707/ ID estudiante 7002987091, de acuerdo con nuestro título planteado: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Corporación en Cusco-2022*. Se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos.*

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo a favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Chacon Carbajal Neheli



KHALLPA
INVERSIONES S.A.C.
Billy D. Cardenas del Pino
GERENTE GENERAL

Billy Daniel Cárdenas Del Pino

Representante Legal

Anexo 6. Confiabilidad instrumento

VI: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.936	36

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Considero que es necesario el establecimiento de reglas dentro de la institución	4.2000	1.11803	25
Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	4.0800	.81240	25
En esta institución existe orden normativo	3.6800	1.06927	25
Las normas vigentes facilitan mi desempeño	3.7200	1.13725	25
Los procedimientos establecidos en la normativa ayudan a la realización de mis tareas	3.6400	.81035	25
Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	3.2800	1.24231	25
Puedo opinar para mejorar los procedimientos	3.8800	1.23558	25

Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	4.0800	1.03763	25
La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	3.3200	1.10755	25
Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	3.4000	1.50000	25
Se brinda bonos en forma de reconocimiento	1.9200	1.32035	25
Se emite documentación para reconocer un buen trabajo	1.8000	1.19024	25
Se realiza programas para reconocer el buen trabajo	1.9200	1.32035	25
Existe reconocimiento de forma presencial cuando se realiza un buen trabajo	2.3600	1.49666	25
Existe reconocimiento por correo electrónico cuando se realiza un buen trabajo	1.6800	1.21518	25
Existe reconocimiento por llamada por teléfono cuando se realiza un buen trabajo	2.0400	1.33791	25
Los jefes de área son claros en la asignación de las tareas	3.0400	1.01980	25
Los jefes de área brindan seguridad para que realice mis tareas	3.3600	1.15036	25
Los jefes de área brindan respaldo para apoyo en las actividades laborales	3.4400	1.04403	25
Los jefes de área brindan respaldo para apoyo en las actividades laborales	3.5200	1.04563	25

Los jefes de área tienen la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas	3.3200	1.24900	25
Los jefes de área son imparciales al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera	3.4000	1.00000	25
Los jefes de área reconocen los derechos, dignidad y decoro de los demás	3.4400	1.15758	25
La institución reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás	3.6400	1.11355	25
Se mantiene una comunicación abierta con todos en la institución	3.2000	1.11803	25
La institución valora el trabajo y el esfuerzo	3.6800	1.02956	25
En esta institución fomenta espíritu de equipo	3.6800	1.02956	25
En esta institución incentiva la comunicación con compañeros de trabajo	3.5200	1.04563	25
Los compañeros de trabajo brindan apoyo cuando se necesita	3.3200	1.14455	25
El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución	4.0800	.95394	25
Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo	3.9600	.93452	25
Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución	3.8800	.88129	25

Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución	3.9200	.90921	25
Considero importante mi trabajo en esta institución	4.1200	.88129	25
Disfruto trabajar en esta institución.	3.6000	.95743	25
Me siento parte importante de esta institución	3.6800	.98826	25

VD: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	25	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.972	25

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización	3.4800	1.08474	25
Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	3.3200	1.18040	25
Tiene capacidad de resolución de problemas	4.0000	1.00000	25

Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.	3.7600	1.09087	25
Hace uso eficaz y protección de los recursos.	4.0000	1.08012	25
Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	3.8400	1.10604	25
Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos.	4.0000	1.00000	25
Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.	3.8800	.88129	25
Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes	3.9200	.99666	25
Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia	4.0800	1.15181	25
Usa adecuadamente los recursos que tiene para desarrollar su trabajo	4.0800	1.07703	25
Hace uso de los indicadores establecidos para el cumplimiento de sus labores	3.8400	1.02794	25
Cumple con las normas generales y específicas de la institución	4.2000	1.08012	25
Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto	3.9200	1.03763	25
Se dirige al personal con respecto	4.3600	.99499	25

Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos	3.9200	.95394	25
Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.	3.9200	.99666	25
Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.	4.1200	1.05357	25
Tiene la percepción de mejorar constantemente en su trabajo	4.2800	.97980	25
Percibe un clima apropiado para trabajar	3.9200	.99666	25
Toma en cuenta la relación que tiene con sus compañeros de trabajo	4.2000	.76376	25
Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	4.2000	.95743	25
Muestra disponibilidad y apertura para atender a sus compañeros de trabajo	4.1200	.83267	25
Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación	4.0000	.91287	25
Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende	4.0800	1.03763	25

Anexo 7. Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Para determinar la aplicación adecuada de las pruebas estadísticas, es necesario determinar la normalidad de la distribución de datos utilizando la prueba de Shapiro wilk, con base en las siguientes hipótesis:

H0: los datos de las dimensiones de la variable clima organizacional y de la variable desempeño laboral y sus dimensiones se distribuyen de manera normal (simétrica).

H1: los datos de las dimensiones de la variable clima organizacional y de la variable desempeño laboral y sus dimensiones no se distribuyen de manera normal (asimétrica).

Prueba de normalidad

	Estadístico	Gl	Sig.
Dimensión: Estructura	.851	25	.002
Dimensión: Recompensa	.694	25	.000
Dimensión: Relaciones	.868	25	.004
Dimensión: Identidad	.840	25	.001
Variable independiente: Clima organizacional	.846	25	.001
Dimensión: Conductas	.821	25	.001
Dimensión: Logros	.727	25	.000
Dimensión: Motivación	.727	25	.000
Variable dependiente: Desempeño laboral	.732	25	.000

Debido a que el valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, indicando que los datos de la variable clima organizacional y de la variable desempeño laboral y sus dimensiones no se distribuyen de manera normal.

Por lo tanto, debe utilizar estadísticas no paramétricas para su investigación. Se usó el estadístico Rho de Spearman para mostrar la relevancia obtenida, por lo que este estadístico proporciona una dirección de correlación con variaciones positivas o negativas (Hernández y Mendoza, 2018, pp. 367-368).

Anexo 8. Datos descriptivos

Considero que es necesario el establecimiento de reglas dentro de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	7	28.0	28.0	32.0
	Casi siempre	2	8.0	8.0	40.0
	Siempre	15	60.0	60.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	28.0	28.0	28.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	64.0
	Siempre	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

En esta institución existe orden normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	2	8.0	8.0	12.0
	A veces	7	28.0	28.0	40.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	76.0
	Siempre	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Las normas vigentes facilitan mi desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	3	12.0	12.0	16.0
	A veces	5	20.0	20.0	36.0

	Casi siempre	9	36.0	36.0	72.0
	Siempre	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Los procedimientos establecidos en la normativa ayudan a la realización de mis tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	8.0	8.0	8.0
	A veces	8	32.0	32.0	40.0
	Casi siempre	12	48.0	48.0	88.0
	Siempre	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Los ritmos de trabajo me parecen adecuados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.0	8.0	8.0
	Casi nunca	6	24.0	24.0	32.0
	A veces	4	16.0	16.0	48.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	84.0
	Siempre	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Puedo opinar para mejorar los procedimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	3	12.0	12.0	16.0
	A veces	5	20.0	20.0	36.0
	Casi siempre	5	20.0	20.0	56.0
	Siempre	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	12.0	12.0	12.0
	A veces	3	12.0	12.0	24.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	56.0
	Siempre	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.0	8.0	8.0
	Casi nunca	3	12.0	12.0	20.0
	A veces	8	32.0	32.0	52.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	88.0
	Siempre	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	16.0	16.0	16.0
	Casi nunca	4	16.0	16.0	32.0
	A veces	3	12.0	12.0	44.0
	Casi siempre	6	24.0	24.0	68.0
	Siempre	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Se brinda bonos en forma de reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	60.0	60.0	60.0
	Casi nunca	2	8.0	8.0	68.0

A veces	5	20.0	20.0	88.0
Casi siempre	1	4.0	4.0	92.0
Siempre	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Se emite documentación para reconocer un buen trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	60.0	60.0	60.0
	Casi nunca	4	16.0	16.0	76.0
	A veces	3	12.0	12.0	88.0
	Casi siempre	2	8.0	8.0	96.0
	Siempre	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Se realiza programas para reconocer el buen trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	56.0	56.0	56.0
	Casi nunca	5	20.0	20.0	76.0
	A veces	2	8.0	8.0	84.0
	Casi siempre	2	8.0	8.0	92.0
	Siempre	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Existe reconocimiento de forma presencial cuando se realiza un buen trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	44.0	44.0	44.0
	Casi nunca	4	16.0	16.0	60.0
	A veces	3	12.0	12.0	72.0
	Casi siempre	4	16.0	16.0	88.0
	Siempre	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Existe reconocimiento por correo electrónico cuando se realiza un buen trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	72.0	72.0	72.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	76.0
	A veces	3	12.0	12.0	88.0
	Casi siempre	2	8.0	8.0	96.0
	Siempre	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Existe reconocimiento por llamada por teléfono cuando se realiza un buen trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	56.0	56.0	56.0
	Casi nunca	2	8.0	8.0	64.0
	A veces	4	16.0	16.0	80.0
	Casi siempre	4	16.0	16.0	96.0
	Siempre	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Los jefes de área son claros en la asignación de las tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.0	8.0	8.0
	Casi nunca	5	20.0	20.0	28.0
	A veces	9	36.0	36.0	64.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	96.0
	Siempre	1	4.0	4.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Los jefes de área brindan seguridad para que realice mis tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Nunca	3	12.0	12.0	12.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	16.0
	A veces	8	32.0	32.0	48.0
	Casi siempre	10	40.0	40.0	88.0
	Siempre	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Los jefes de área brindan respaldo para apoyo en las actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	3	12.0	12.0	16.0
	A veces	9	36.0	36.0	52.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	84.0
	Siempre	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Los jefes de área brindan respaldo para apoyo en las actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	3	12.0	12.0	16.0
	A veces	7	28.0	28.0	44.0
	Casi siempre	10	40.0	40.0	84.0
	Siempre	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Los jefes de área tienen la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.0	8.0	8.0
	Casi nunca	4	16.0	16.0	24.0
	A veces	9	36.0	36.0	60.0

	Casi siempre	4	16.0	16.0	76.0
	Siempre	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Los jefes de área son imparciales al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	2	8.0	8.0	12.0
	A veces	12	48.0	48.0	60.0
	Casi siempre	6	24.0	24.0	84.0
	Siempre	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Los jefes de área reconocen los derechos, dignidad y decoro de los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.0	8.0	8.0
	Casi nunca	2	8.0	8.0	16.0
	A veces	9	36.0	36.0	52.0
	Casi siempre	7	28.0	28.0	80.0
	Siempre	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

La institución reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	2	8.0	8.0	12.0
	A veces	9	36.0	36.0	48.0
	Casi siempre	6	24.0	24.0	72.0
	Siempre	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Se mantiene una comunicación abierta con todos en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	6	24.0	24.0	28.0
	A veces	9	36.0	36.0	64.0
	Casi siempre	5	20.0	20.0	84.0
	Siempre	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

La institución valora el trabajo y el esfuerzo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	8.0
	A veces	9	36.0	36.0	44.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	76.0
	Siempre	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

En esta institución fomenta espíritu de equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	2	8.0	8.0	12.0
	A veces	6	24.0	24.0	36.0
	Casi siempre	11	44.0	44.0	80.0
	Siempre	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

En esta institución incentiva la comunicación con compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0

Casi nunca	2	8.0	8.0	12.0
A veces	10	40.0	40.0	52.0
Casi siempre	7	28.0	28.0	80.0
Siempre	5	20.0	20.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Los compañeros de trabajo brindan apoyo cuando se necesita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	6	24.0	24.0	28.0
	A veces	6	24.0	24.0	52.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	84.0
	Siempre	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	8.0	8.0	8.0
	A veces	4	16.0	16.0	24.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	60.0
	Siempre	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	8	32.0	32.0	36.0
	Casi siempre	7	28.0	28.0	64.0
	Siempre	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	8	32.0	32.0	36.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	72.0
	Siempre	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	8	32.0	32.0	36.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	68.0
	Siempre	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Considero importante mi trabajo en esta institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	5	20.0	20.0	24.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	60.0
	Siempre	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Disfruto trabajar en esta institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	12.0	12.0	12.0
	A veces	9	36.0	36.0	48.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	80.0

	Siempre	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Me siento parte importante de esta institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	12.0	12.0	12.0
	A veces	8	32.0	32.0	44.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	76.0
	Siempre	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	3	12.0	12.0	16.0
	A veces	9	36.0	36.0	52.0
	Casi siempre	7	28.0	28.0	80.0
	Siempre	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	12.0	12.0	12.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	16.0
	A veces	10	40.0	40.0	56.0
	Casi siempre	7	28.0	28.0	84.0
	Siempre	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Tiene capacidad de resolución de problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	6	24.0	24.0	28.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	64.0
	Siempre	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	2	8.0	8.0	12.0
	A veces	6	24.0	24.0	36.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	72.0
	Siempre	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hace uso eficaz y protección de los recursos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	8.0
	A veces	5	20.0	20.0	28.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	60.0
	Siempre	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	2	8.0	8.0	12.0
	A veces	5	20.0	20.0	32.0

	Casi siempre	9	36.0	36.0	68.0
	Siempre	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	8.0
	A veces	3	12.0	12.0	20.0
	Casi siempre	12	48.0	48.0	68.0
	Siempre	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	5	20.0	20.0	24.0
	Casi siempre	14	56.0	56.0	80.0
	Siempre	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	7	28.0	28.0	32.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	68.0
	Siempre	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.0	8.0	8.0
	A veces	3	12.0	12.0	20.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	56.0
	Siempre	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Usa adecuadamente los recursos que tiene para desarrollar su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	8.0
	A veces	4	16.0	16.0	24.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	56.0
	Siempre	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Hace uso de los indicadores establecidos para el cumplimiento de sus labores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	9	36.0	36.0	40.0
	Casi siempre	7	28.0	28.0	68.0
	Siempre	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Cumple con las normas generales y específicas de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	8.0
	A veces	3	12.0	12.0	20.0

	Casi siempre	7	28.0	28.0	48.0
	Siempre	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	8.0
	A veces	5	20.0	20.0	28.0
	Casi siempre	10	40.0	40.0	68.0
	Siempre	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Se dirige al personal con respecto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	3	12.0	12.0	16.0
	Casi siempre	6	24.0	24.0	40.0
	Siempre	15	60.0	60.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	8.0	8.0	8.0
	A veces	6	24.0	24.0	32.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	68.0
	Siempre	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	7	28.0	28.0	32.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	68.0
	Siempre	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	8.0
	A veces	3	12.0	12.0	20.0
	Casi siempre	9	36.0	36.0	56.0
	Siempre	11	44.0	44.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Tiene la percepción de mejorar constantemente en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	3	12.0	12.0	16.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	48.0
	Siempre	13	52.0	52.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Percibe un clima apropiado para trabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	8.0
	A veces	4	16.0	16.0	24.0
	Casi siempre	12	48.0	48.0	72.0
	Siempre	7	28.0	28.0	100.0

Total	25	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Toma en cuenta la relación que tiene con sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	20.0	20.0	20.0
	Casi siempre	10	40.0	40.0	60.0
	Siempre	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	8.0	8.0	8.0
	A veces	3	12.0	12.0	20.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	52.0
	Siempre	12	48.0	48.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Muestra disponibilidad y apertura para atender a sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	28.0	28.0	28.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	60.0
	Siempre	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
	A veces	7	28.0	28.0	32.0
	Casi siempre	8	32.0	32.0	64.0

	Siempre	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	1	4.0	4.0	8.0
	A veces	3	12.0	12.0	20.0
	Casi siempre	10	40.0	40.0	60.0
	Siempre	10	40.0	40.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Anexo 9. Base de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 79 de 79 var

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	1.00	4.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00
2	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
4	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	1.00	2.00	4.00	1.00
5	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
6	5.00	5.00	3.00	1.00	3.00	1.00	5.00	5.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00
7	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
8	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
9	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	1.00	5.00	5.00	1.00
10	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00
11	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	1.00	3.00	2.00	5.00	3.00
12	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00
13	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	1.00	1.00	3.00	1.00
14	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
15	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
16	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00
17	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
18	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00
19	5.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	1.00	5.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
20	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
21	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
22	1.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	1.00	3.00	2.00	1.00	1.00
23	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
39	T3	Numérico	8	2	Tiene capacidad de resolución de problemas	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
40	T4	Numérico	8	2	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puest...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
41	T5	Numérico	8	2	Hace uso eficaz y protección de los recursos.	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
42	T6	Numérico	8	2	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e in...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
43	T7	Numérico	8	2	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos.	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
44	T8	Numérico	8	2	Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y prom...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
45	T9	Numérico	8	2	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus ho...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
46	T10	Numérico	8	2	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en bu...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
47	T11	Numérico	8	2	Usa adecuadamente los recursos que tiene para desarrollar su trab...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
48	T12	Numérico	8	2	Hace uso de los indicadores establecidos para el cumplimiento de ...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
49	T13	Numérico	8	2	Cumple con las normas generales y específicas de la institución	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
50	T14	Numérico	8	2	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las t...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
51	T15	Numérico	8	2	Se dirige al personal con respeto	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
52	T16	Numérico	8	2	Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y ...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
53	T17	Numérico	8	2	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
54	T18	Numérico	8	2	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
55	T19	Numérico	8	2	Tiene la percepción de mejorar constantemente en su trabajo	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
56	T20	Numérico	8	2	Percibe un clima apropiado para trabajar	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
57	T21	Numérico	8	2	Toma en cuenta la relación que tiene con sus compañeros de trabajo	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
58	T22	Numérico	8	2	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
59	T23	Numérico	8	2	Muestra disponibilidad y apertura para atender a sus compañeros d...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
60	T24	Numérico	8	2	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
61	T25	Numérico	8	2	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los compr...	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
62	D1	Numérico	8	2	Dimensión: Estructura	{1.00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode/ON



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, KERWIN JOSE CHAVEZ VERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Corporación en Cusco - 2022", cuyos autores son CHACON CARBAJAL NEHELI YESSENIA, HERMOZA SUAREZ ANGEL EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
KERWIN JOSE CHAVEZ VERA CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 19- 01-2023 07:45:20

Código documento Trilce: TRI - 0523813