



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los
trabajadores de la cooperativa agraria cafetalera el Quinacho de
Sivia, Ayacucho 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Inuma Bardales, Henry Victor (orcid.org/0000-0001-8702-0212)

Maylle Velasquez, Marien Meredit (orcid.org/0000-0002-6259-6474)

ASESOR:

Mg. Escobedo Gálvez, José Fernando (orcid.org/0000-0002-6443-1497)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Agradecer a dios por las bendiciones y buenas vibras recibidas durante este proceso de formación académico, también a mis seres queridos resaltando a mis padres que de alguna y otra manera motivan mi superación día a día, me brindaron las herramientas adecuadas y me enseñaron valores, principios y la perseverancia son mi referencia para mi presente formación académico y futuro profesional.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a los asesores, docentes, directivos e institucionales que han colaborado en la materialización de la presente investigación, también a la Cooperativa A.C. El Quinacho, Ayacucho, que me dio la oportunidad de investigar y a los trabajadores a quienes a distancia supieron siempre transmitirme su confianza para que se pudiera concretar este trabajo. Un agradecimiento especial al Mg: José Fernando Escobedo Gálvez por la confianza y apoyo brindado a lo largo del desarrollo de esta tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA EL QUINACHO DE SIVIA, AYACUCHO 2022", cuyos autores son INUMA BARDALES HENRRY VICTOR, MAYLLE VELASQUEZ MARIEN MEREDIT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, 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.

TARAPOTO, 14 de Junio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO DNI: 44632438 ORCID: 0000-0002-6443-1497 | Firmado electrónicamente por: P7000899389 el 04- 07-2023 00:59:51 |

Código documento Trilce: TRI - 0544518



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, INUMA BARDALES HENRRY VICTOR, MAYLLE VELASQUEZ MARIEN MEREDIT estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA EL QUINACHO DE SIVIA, AYACUCHO 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|--|
| HENRRY VICTOR INUMA BARDALES DNI: 74614825 ORCID: 0000-0001-8702-0212 | Firmado electrónicamente por: HINUMABA18 el 14-06- 2023 21:21:30 |
| MARIEN MEREDIT MAYLLE VELASQUEZ DNI: 71758676 ORCID: 0000-0002-6259-6474 | Firmado electrónicamente por: MMAYLLEVE el 14-06- 2023 08:15:47 |

Código documento Trilce: TRI - 0544519

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| DECLARATORIA DE AUTNTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES..... | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | vii |
| ÍNDICE DE FIGURA..... | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .. | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 18 |
| 3.5. Procedimientos..... | 20 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 20 |
| 3.7. Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN..... | 45 |
| VI. CONCLUSIONES | 52 |
| VII. RECOMENDACIONES | 55 |
| REFERENCIAS..... | 57 |
| ANEXOS..... | 62 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------------|---|----|
| Tabla 1 | Población evaluada..... | 17 |
| Tabla 2 | Escala ordinal de Likert..... | 18 |
| Tabla 3 | Escala de medidas para evaluar el coeficiente de Cronbach..... | 19 |
| Tabla 4 | Validación de expertos..... | 20 |
| Tabla 5 | Tabla de frecuencia de la variable clima Organizacional | 22 |
| Tabla 6 | Dimensión 1 comunicacion | 23 |
| Tabla 7 | Dimensión 2 estructura organizacional | 24 |
| Tabla 8 | Dimensión 3 respeto | 25 |
| Tabla 9 | Descripción de las variables desempeño laboral | 26 |
| Tabla 10 | Dimensión de orientación de resultados | 27 |
| Tabla 11 | Dimensión 5 satisfacción laboral..... | 28 |
| Tabla 12 | Dimensión 6 compromiso..... | 29 |
| Tabla 13 | Tabla cruzada de ambas variables | 30 |
| Tabla 14 | Tablas cruzadas de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral..... | 32 |
| Tabla 15 | Tablas cruzadas de la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral | 34 |
| Tabla 16 | Tablas cruzadas de la dimensión respeto y la variable 2 desempeño laboral | 36 |
| Tabla 17 | Prueba de normalidad para las variables y dimensiones. | 38 |
| Tabla 18 | Niveles de correlación bilateral | 40 |
| Tabla 19 | Prueba de hipótesis general..... | 41 |
| Tabla 20 | Prueba de hipótesis específica 1..... | 42 |
| Tabla 21 | Prueba de hipótesis específica 2..... | 43 |
| Tabla 22 | Prueba de hipótesis específica 3..... | 44 |

Índice de figuras

| | | |
|------------------|---|----|
| Figura 1 | Frecuencia de la dimensión comunicación | 23 |
| Figura 2 | Frecuencia de Estructura organizacional | 24 |
| Figura 3 | Frecuencia de la dimensión Respeto | 25 |
| Figura 4 | Frecuencia dimensión de orientación de Resultado | 27 |
| Figura 5 | Frecuencia de la dimensión Satisfacción laboral | 28 |
| Figura 6 | Frecuencia de la dimensión compromiso | 29 |
| Figura 7 | Cruce de las variables | 30 |
| Figura 8 | Cruce de la dimensión comunicación y la variable desempeño | 32 |
| Figura 9 | Cruce de la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño | 34 |
| Figura 10 | Cruce de la dimensión respeto y la variable desempeño | 36 |

RESUMEN

Esta investigación está orientada como objetivo principal: determinar la relación entre el clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia, 2022. En este estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental, descriptivo. La recolección de datos fue mediante encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. La población y muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la Cooperativa el Quinacho, Sivia, 2022. Que fueron correctamente validados por los expertos. Para conseguir datos estadísticos se utilizó la prueba Rho de Spearman no paramétrica, por medio de la SPSS versión 29, con el propósito de obtener resultados de las dos variables y Alfa de Cronbach para el grado de confiabilidad. Se concluye la existencia de relación significativa del clima organizacional y el desempeño laboral ratificado por la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0,654, ubicado en el rango positivo medio, permitiendo el rechazo de la hipótesis nula, los resultados alcanzados interpretan que a mayor aplicación de un buen clima laboral será mayor el desempeño laboral, mejorando en la comunicación, estructura organizacional y el respeto entre los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, comunicación, estructura organización, respeto.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of Cooperativa el Quinacho de Sivia, 2022. This study used a quantitative approach, applied type, correlational level and non-experimental, descriptive design. Data collection was by means of a survey and a questionnaire was used as an instrument. The population and sample consisted of 40 workers of the Quinacho Cooperative, Sivia, 2022. These were correctly validated by the experts. To obtain statistical data, the nonparametric Spearman's Rho test was used, by means of SPSS version 29, with the purpose of obtaining results of the two variables and Cronbach's Alpha for the degree of reliability. It is concluded the existence of a significant relationship between organizational climate and work performance ratified by Spearman's Rho test with a coefficient of 0.654, located in the medium positive range, allowing the rejection of the null hypothesis, the results obtained interpret that the greater the application of a good work climate, the better the work performance, improving communication, organizational structure and respect among the workers of the Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

Keyword: Organizational climate, work performance, communication, organizational structure, respect.

I. INTRODUCCIÓN

El clima en las organizaciones trata del ambiente laboral, creado por el personal y organización, que refleja es estado de ánimo de los colaboradores y su desempeño, es decir, alude a las emociones, componentes físicos, emocional y mental. A nivel Internacional el artículo del clima organización de la productividad de los docentes que valoran de manera considerable, pues construye herramientas esenciales para cambiar y lograr una mayor efectividad en la institución, ya que esta brinda la información oportuna permitiendo identificar lo que los docentes necesitan, de acuerdo a ello trazarse estrategias para generar el desempeño laboral de los docentes, originando un ambiente favorable y próspero, Leon et al., (2018).

En esta revista mexicana el clima organizacional en los aspecto públicos y privados tiene la misma percepción global en cuanto en el clima organizacional, que conlleva a la conducta del hombre, en los procesos, valores, normas, entre otros, este artículo científico permite analizar a los países como México, Perú, Colombia, Chile y más, que evalúan el clima organizacional determinando el nivel con el fin de llegar al desempeño de los empleados, llegando a la perspectiva, que la organización se enfrenta frecuentemente a un entorno de competitividad de personal que conforma la organización ya que en Latinoamérica en gran parte de las empresas e instituciones existen el descontento, poca comunicación entre los trabajadores, falta de incentivo, pues se busca implementar estrategias con fines de alcanzar objetivos tanto la organización y el personal, Gonzales et al., (2021).

La Revista Científica redactar la causa de la convivencia del personal en las organizaciones se da con el fin de superar la calidad de servicio, por lo que identifican la conducta, comportamiento, responsabilidad, desempeño, la coordinación, empatía del personal, incluyendo sus valores y principios que transmiten con sus compañeros del trabajo y con la empresa, ya que cada trabajador tiene diversos conductas, la investigación implementa estrategias con el fin de promover la fraternidad entre los colaboradores, generando la fidelización del personal para que la organización pueda brindar una buena calidad de servicio logrando sus objetivos Caliman y Palmar, (2022).

Con respecto al desempeño del profesional trata del trabajo que ejerce cada miembro que constituye a sus tareas habituales en el transcurso de un periodo determinado, en América Latina gran parte de los países fortalecen el desempeño laboral en las organizaciones que cada vez son más competitivas debido a los cambios en el entorno empresarial, necesitan mano de obra así ver las actividades designadas y incrementar el rendimiento, el factor trabajo debe proporcionar un adecuado ambiente donde se sientan bien; porque ahí es donde pasan la mayor parte del tiempo todos los días Goicochea, (2018). En el mundo, gran parte de las organizaciones consideran estas dos variables un pilar fundamental para lograr un gran nivel de prosperidad mejorando las instalaciones y el entorno en el que se presenta dificultad es un proceso de mejora continua del clima laboral, por lo que se establece como base del desarrollo organizacional Enriquez y Calderón, (2017).

A nivel Nacional en la revista de acuerdo a la investigación respecto al clima organizacional, favorece de forma significativa a la empresa y a sus colaboradores, a la mano de las implementaciones de programas que contribuya a la mejora continua, como las capacitaciones, talleres, motivación encaminando al logro del objetivo, ya que el clima organizacional trata del estado emocional como respuesta del entorno laboral transmitiendo a los demás miembros de la institución, Chagray et al., (2020). El artículo titulado "Clima laboral y la satisfacción con la vida entre los empleados de las universidades públicas Agraria", al igual que en otras organización el clima laboral es importante porque indica hasta qué punto la organización se encuentra en relación con las condiciones laborales, así como la encuesta demuestra que la mayoría de los empleados están satisfechos con sus vidas, lo que muestra positivamente la relación "ambiente de trabajo y la satisfacción" de los empleados, Garcia., (2021). En la revista de administración, alude que el clima laboral y el esfuerzo laboral del empleado han ido ganando reconocimiento, por lo que es bien sabido que además del salario, también es muy importante estar atento a las necesidades de aprendizaje del personal al momento de tomar una decisión y crean oportunidades de autorrealización, porque incide que cuando los empleados se sientan motivados satisfacen las necesidades de los clientes, para que el desempeño sea

efectivo las empresas desarrollan un buen ambiente interno que involucran a los empleados con la empresa, Campos, (2020).

Para Aguirre, (2023) redactó en el diario El Peruano según al estudio realizado por Evaluar. COM, en diferentes ciudades del país, examinan el nivel de eficacia del trabajador en su área correspondiente, al medir el desempeño del trabajador puesto que influyen en las ventajas a las empresas, como resultado de acuerdo a la evaluación que fue aplicada por cincuenta empresas en un total de seis mil trabajadores, en ellos se incluyen a los directivos, demostrando alcanzar un nivel alto de empeño, reflejando el empeño de cada trabajador y la satisfacción.

En la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho, situado en Ayacucho, provincia de Huanta, Distrito de Sivia, fue fundada el 14 de noviembre de 1970, dedicado a la exportación de granos de cacao y café, a diferentes países como Alemania, Estados Unidos y Suiza, cuenta con 900 hectáreas de cultivos de cacao y café en Junín, Cusco y Ayacucho, en la Cooperativa los trabajadores se desempeñan en las diferentes áreas, con el propósito de lograr sus actividades designadas, pero existe un personal permanente que genera incomodidad a sus compañeros de trabajo ocasionando un mal clima laboral, por ejemplo: el responsable del área de Sociales que lleva pocos meses en la cooperativa, se siente incómodo cada vez que organiza algún evento de su competencia, como el día del campesino para los socios de la cooperativa, realiza un presupuesto que es aprobado por las áreas competentes, pero el inconveniente es en caja, ya que el personal permanente nunca está de acuerdo con el monto y se va a refutar al Gerente, esto solo origina demora. Cada vez que esto sucede el responsable de sociales se siente incómodo y desmotivado.

Sampieri et al., (2017) para ellos el problema de investigación es plasmar la problemática implica afinar y mejorar la propuesta de investigación, es el centro de todas las investigaciones, expresando la relación entre 2 o más variables, el planteamiento del problema puede ser inmediata o tomar su tiempo, de acuerdo al nivel de familiaridad del investigador con el tema, basado a los estudios anteriores, la dedicación y su experiencia, esta investigación expone como problema primordial la problemática a tratar: ¿De qué manera se relaciona el clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera El

Quinacho de Sivia, Ayacucho 2022? Problemas Específicos se da a conocer: ¿De qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia, Ayacucho, 2022?, ¿De qué manera se relaciona la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022?, ¿De qué manera se relaciona el respeto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia – Ayacucho 2022?

Pimienta y De la Orden, (2017) en su libro mencionó que la metodología la investigación, justifica las investigaciones para ofrecer argumentos de relevancia del tema en cuestión, para explicar los temas importantes como teorías, métodos y prácticas, señala el por qué y para que se lleva a cabo la investigación escogida.

La justificación teórica, presenta conceptos respecto a las variables investigadas de los trabajadores; enfocándose en el manejo y bienestar adecuado, causando impacto para la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho, además al término de la investigación, nos permitirá generar nuevas definiciones, conocimiento de las variables por que se conocerán informaciones necesarias para ejecutar adecuadamente el trabajo de investigación mencionado.

En la justificación de manera práctica, de acuerdo a las recolecciones de datos, aplicando los 2 instrumentos validados por especialistas, en busca de soluciones, permitiendo a la cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho obtenga información valiosa necesarias, buscando mejoras continuas, pues está dirigido a requisitos fundamentales y conseguir un buen clima las áreas y desempeño profesional para el desarrollo de la organización y su personal; desean la productividad para beneficio mutuo, sobre de la mención anterior está enfocado en ciertos requisitos importantes.

En la justificación metodológica ya que la investigación se realizó un análisis de corte transversal de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, aportando al problema de investigación y alcanzar el objetivo de la investigación con documentos, entrevistas y encuestas determinando el estudio.

La justificación de manera social, permite que la empresa pueda estar en constante mejora y adaptación para una adecuada toma de decisión, respecto un

adecuado ambiente laboral, de vibras positivas que trasmita entra los trabajadores que es capital humano fundamental causando un buen estado de ánimo de los trabajadores y así logrando la productividad a la Cooperativa Agraria Cafetalera. Trasmitiendo seguridad y satisfacción a los usuarios.

Según Pimienta & Orden (2017), consideraron que el objetivo de la investigación, ya sea general o especifica establecen un componente importante en el proceso de la investigación, siendo el punto inicial para continuar seleccionando, organizando y conduciendo las metas que constituye la investigación. Los objetivos son redactados mediante oraciones claros y breves, buscando la relación con el problema planteado, por lo que los objetivos son concretos, realizables y enfocado al logro. Respecto al objetivo de las investigaciones se mencionan: el objetivo principal fue: Determinar la relación entre el clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. objetivos Específicos: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. Analizar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. Identificar la relación entre el respeto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

Por consiguiente, se formulan las hipótesis de la investigación: Hipótesis general: H_i : Existe relación entre el clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. H_o : No existe relación entre el clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. Hipótesis Específicos: HE_1 : Existe relación entre la comunicación y el desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. HE_2 : Existe relación entre la estructura organizacional y el desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. HE_3 : Existe relación entre el respeto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para Chunga, (2018), como objetivo principal considero “Determinar si el clima organizacional tiene relación con el desempeño de los empleados regionales y municipales del programa Bellavista de la Unión Sechura, 2018”; los métodos que utilizaron enfoque cuantitativos, no experimental, descriptivo y correlacional, con una muestra de 40 empleados, como cuestionario la encuesta, en los resultados estadísticos se utilizó el procedimiento Alpha de Cronbach, SPSS 21 de Pearson, ($r=0.87$) siendo el objetivo general, fiabilidad para la v1 el valor de 0.844 y para la v2 un valor de 0.850 concluyeron una correlación efectiva alto y significativa de ambas variables, algunos objetivos específicos que tiene importancia para comparar la estructura organizacional con la v2 es $r=0.789$ y la comunicación con la v2 es $r=0.722$.

Díaz, (2019), como objetivo fundamental fue “Determinar de qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral en el Hotel Internacional en Tingo María, 2019”; la investigación presenta un enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo, no experimental, conformando una población de 16 personas con una muestra del 100% de la empresa; la técnica es mediante encuesta personal; en la técnica de procesamiento de información es estadística descriptiva, para analizar los datos se utilizó Excel, logrando concluir que si es influyente ambas variables, lo cual es positivo para la organización, mientras exista más comunicación entre ellos, la relación en trabajo en conjunto se ira perfeccionando para beneficio del hotel.

Así mismo Campos O. (2018), si objetivo principal es “Obtener la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Cajamarca Entel en el año 2018”; estudio descriptivo correlacional, no experimental, aplicada, de corte transversal, no experimental, con una muestra de 55 trabajadores, la cosecha de información se realizó mediante dos cuestionarios, por medio del programa de SPSS 25, de alfa de Cronbach y Pearson de $r= 0.959$, en una significancia de 0.50, la validación del clima organizacional es de $r= 0.929$ y el desempeño laboral es de $r= 0.935$, se reconoce la relación de las variables

Chavez, (2021) su objetivo principal fue “Identificar las relaciones establecidas entre el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo urbano en Arequipa en el año 2021”, un diseño de investigación aplicada, no experimental, de corte transversal y descriptivo. Se realizó un estudio descriptivo básico y afines a una muestra de 78 empleados administrativos realizado por 2 cuestionarios, mediante encuestas con la finalidad de adquirir información de ambas variables de investigación, llegando a la conclusión la afirmación de correlación de las dos variables, obtuvieron un coeficiente Rho de Spearman de 0,320 de significancia 0,00.

Según Ruiz, (2021), el autor se fijó como objetivo general de la investigación “Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del funcionario del hospital de Essalud, Lambayeque 2019”; por lo cual se les hizo estudios de corte transversal, no experimental, descriptivo y correlacional con métodos cuantitativos y con una muestra de setenta y nueve personales del mencionado hospital mediante el cuestionario y la validación de expertos, se utilizarán encuestas para recopilar datos variables para evaluar el entorno laboral y los resultados laborales, las hipótesis se dieron por software con SPSS V23 con el coeficiente Rho spearman y prueba Tau-b de Kendall, con alfa de Cronbach 0,925.

También, Cardeño, (2019) se realizó un estudio para «Analizar el impacto del clima laboral en el desempeño de los directivos de La Libertad, 2019», de estudio tipo básico, transversal y según Afiliación La Esperanza Reducciones relevantes. En una población de 110 cotizantes en la sede del municipio regional de Perraza-Trujillo-La Libertad, de los cuales se seleccionaron 30 como muestra de investigación mediante encuestas y dos cuestionarios para recolectar información de las variables estudiadas Información. Presentando un coeficiente y Sig de 0.396, para concluir afirma la efectividad de una correlación buena de las dos variables a 0.05.

Para Florindez Florindez, (2022), el “Clima organizacional y desempeño laboral en colaboración de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2022», la empresa sostiene de debilidades, como carencia de personal para las jefaturas en las diversas áreas, ya que un responsable cubre varias áreas al mismo tiempo, esto

produce que el responsable de las mismas área no se pueda dar el tiempo necesario y realizar sus actividades a la medida, también existe falta de interés de los nombrados, resaltado siempre por las críticas de la parte Gerencial, generando molestia en el ambiente de la organización pues, es importante la motivación ya que el personal de a conocer con su rendimiento y actitud que solo trabajan por la necesidad, por lo que la investigación estudia las actitudes y propuestas de mejora de la empresa ya mencionado.

En la presente investigación sobre el clima y desempeño en momento del COVID 19 los profesionales del centro de salud en Ayacucho, el autor expresa que trajo alteraciones de manera global donde se vieron en la necesidad de guardar cuarentena y hacer trabajo de manera virtual para evitar el contagio. Pero en el sector salud fundamentalmente trabajaron sin parar por el alta demandad de los usuarios llegando al punto de requerir más personal y en el centro de Salud no fue la excepción. Durante el trascurso del COVID 19, se vieron reflejadas muchos cambios y en ello revelando deficiencias, durante la atención y presión de la circunstancia, la falta de clima laboral fue más latente a comparación con los años anteriores del COVID 19, Gonzales E. (2022).

Se muestran investigaciones en cuanto a los antecedentes internacionales: (Bastidas et al., 2019), los autores colombianos consideraron como objetivo general determinar cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral de la empresa Toronto de Colombia, se consideró datos teóricos de autores que tienen relación con el tema y sus variables, también incluyendo investigaciones descriptivas con un diseño no experimental; la empresa cuenta con 60 colaboradores designando como su población; con una muestra del 40% ; utilizando como herramienta encuestas que serán fundamentales para conseguir el resultado esperado en la investigación.

En mencion al tema “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A”, de acuerdo al objetivo general planteado, se prosiguió a buscar datos teóricos que refrenda el tema de investigación, mediante el objetivo se realizó un enfoque mixto ya que incluyen cualitativo y cuantitativo, con un alcance descriptivo, explicativo y correlacional; diseño de investigación no experimental, transversal; en una población de ciento

seis empleados con una muestra del 100%, mediante el cuestionario de encuesta de validación de expertos y pruebas de validez y fiabilidad, aplicando alfa de Cronbach, con un efecto de $0,919$, implementando coeficiente de Rho Spearman, tratar las hipótesis, de correlación entre las variables, el valor de significancia es $< 0,05$ aceptando la H1, por último recomendar, proponer para la mejora de la empresa, Santamaría, (2020).

Según Santana, (2021) su tema es “Analizar el clima organizacional y el desempeño de los profesionales de la salud en áreas intensivas del hospital clínica San Francisco en Guayaquil”, desarrollaron su trabajo utilizando métodos cuantitativos, no correlacional, no experimental, y transversal, las informaciones de las variables estudiadas fueron recolectadas por medio de encuestas y dos cuestionarios utilizando una muestra de 100 colaboradores, en conclusión, existe relación positiva baja entre ambas variables dando valor al Rho Spearman de $p = 0.032$ y un nivel de significancia bilateral $0,01$, validado por 3 expertos.

Igualmente, Lascano, (2018), encontraron “La relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Escuela Pública de Educación Enrique Gil Calderón de Guayaquil en el año 2018”, se realizó un estudio aplicado cuantitativa, descriptiva y pertinente sobre unas muestras de 38 docentes. Enrique Gil Calderón del Instituto Público de Educación de Guayaquil y algunos otros utilizaron una muestra de 38 colaboradores a través de encuestas y 2 cuestionarios hacia información recopilada información sobre de datos necesarios sobre las variables, se finalizó llegando a una existencia de relación muy directa de ambas variables resultando un Rho de Spearman de $0,710$ y de significación $< 0,05$.

El clima organizacional para Chiavenato (2009), alude al ambiente que se respira entre los participantes de la organización, puesto que expresa las cualidades motivacionales del entorno organizacional y está específicamente relacionado con la motivación de cada trabajador. Para Martínez, (2020), es un concepto nuevo en el campo psicológico de las empresas y su aplicación frecuentemente varía según cada estudio del investigador, que influye en la información dentro de las organizaciones, para mejorar, aplicar conocimientos y estrategias de forma efectiva y positiva interna y externamente. Según Zapata,

(2022), el clima organizacional es un concepto complejo se ve interferida por muchos factores, por ejemplo, dinámicas organizacionales específicas, entorno, factores humanos, por lo que el entorno organizacional que son percepciones compartidas por los trabajadores que realizan sus diversas tareas que influye mucho en la organización para operar de manera efectiva. Alvarado, (2022), en la revista expresó que es centro de estudio donde se verifica y investigan el comportamiento de los trabajadores velando de manera eficaz y eficiente, también nos dice que es un conjunto de atributo y cualidades que permite tener un clima organización de un ambiente concreto sin ninguna dificultad.

Bernal et al., (2021) el compromiso organizacional, de manera simple se define como un acuerdo que tiene una persona hacia la empresa donde trabaja, alentándose por lograr los resultados anticipados al compartir los principios y valores rectores de la empresa. expertos, por lo tanto, con respecto al asunto, asegurando evaluar el compromiso es un elemento crucial para lograr un nivel adecuado de rendimiento de la fuerza laboral porque aumenta el rendimiento y comportamiento de los trabajadores, especialmente en tiempos de estrés e incertidumbre, como la presente situación actual.

Respecto a las dimensiones la primera es la comunicación, para Gutierrez, (2020), es una necesidad inalienable del hombre, se realiza de manera cotidiana al momento de interactuar con dos o más personas, cuando adquiera buenas habilidades de comunicación, su estado de ánimo mejorará, pero también mejorará su contacto con los demás. Contreras y Garibay, (2020), la comunicación organizacional compuesto tres elementos el fenómeno natural, disciplina y conjunto de técnicas, con el propósito de generar un adecuado trabajo en equipo, con profesionalismo y buenos resultados. Pineda, (2020), menciona que es el principal pilar interno y externo de cualquier actividad, también nos dice que se está convirtiendo en una disciplina basada en las ciencias sociales y administrativas una comunicación adecuada.

Segunda dimensión estructura organizacional, Ahmetoglu et al., (2019), en la revista científica es un aspecto fundamental en las organizaciones, ya que influyeron en el rendimiento de casa empleado se define como frecuente conexión entro los empleadores de la entidad, designando los trabajos de cada colaborador,

que incluyen normas, política y procedimiento, en resumen, es la función y responsabilidad que desempeña los participantes de la empresa para lograr los objetivos planteados. El autor Gonzales, (2016), gestionar una organización estructurada a través de procesos y tecnologías representa un nuevo enfoque para la coordinación y planificación de una entidad, por otro lado, parece operar sobre la base de un único proceso administrativo que beneficia tanto a la organización como a la persona, nos permite comprender que es relativo y estable a los grandes procesos que transforman la gran base de la planificación.

Tercero el respeto según Oliveros, (2019), en su artículo el autor precisó que el respeto es la sumisión que se muestra a alguien, incluyendo la consideración y amabilidad. Con el respeto nos permitimos desarrollarnos, reconocernos, valorarnos, aceptarnos y apreciarnos a nosotros mismos y a los demás, en un entorno empresarial, el respeto es más importante que las habilidades y la formación de las personas, y hace que la madurez y la seguridad sean más importantes, en otras palabras, el respeto es el reconocimiento de la propia valía y de derechos de cada humano y de la sociedad. El respeto según Gonzales, (2016). el autor quiere decirnos que el respeto nace del punto de vista propio, no nace del punto de vista ajeno, referido a la moral donde se valora el comportamiento y actitud.

Asimismo, la variable número dos desempeños laborales en el artículo de revista Tuesta et al., (2021), un empleador que trabaja en dicha institución, con el fin de satisfacer sus necesidades con la ayuda de la institución, en el siglo XX, gran parte de las compañías están dirigidos hacia sus objetivos a el aumento de la productividad, actualmente las empresas están dirigidas a una perfecta entre los colaboradores y las empresas, los colaboradores buscan saldar sus intereses por medio de las empresas. En su libro Loaiza, (2018), nos menciona que los desafíos laborales repercuten en el desempeño, ya que los trabajadores aplican sus capacidades, conocimientos y habilidades como se les denomina talento humano, que están en constantes actualización y se adaptan a los cambios, esto produce efectividad a la empresa y genera una calidad en su bien y servicio. Páez Landeta et al., (2020), la revista hace referencia a la calidad de servicio que en el transcurso de las actividades y metas desarrollan los colaboradores para la productividad de la empresa, ya que señala sus habilidades interpersonales en su entorno de trabajo

y cumplen con los estándares esperados. El desempeño laboral se ha investigado ampliamente, particularmente en las áreas de la psicología organizacional es importante comprender porque lo ayudará a comprender y articular diversas capacidades de una empresa para su crecimiento y funcionamiento de formar efectiva, esta es la principal justificación de por qué las organizaciones tienen un interés tan personal en estudiar este tema, Bautista et al., (2020).

La dimensión es la orientación a resultados Aicad, (2021), en el artículo mencionan que la orientación a resultados apoya a encaminar al logro de las metas pactadas, ya que agiliza y apoya a tomar decisiones en momentos de urgencias de manera oportuna y necesarias, para una mejora continua para la efectividad de tu organización. Para el autor Guzmán, (2020), opina que la orientación a resultados es la habilidad de tomar decisiones bien ejecutados para lograr o mejorar los objetivos y alcanzar la efectividad, el trabajo de forma inteligente, sistemática aporta el logro de tus metas, puesto que encamina a proveer los errores y problemas comunes presentados.

La satisfacción laboral Chuquisengo Flores, (2018), el autor en su tema de satisfacción del docente de inicial hasta secundaria “Satisfacción laboral en los profesores de formación inicial, primaria y secundaria mencionado en la revista se refieren al valor que tiene el talento humano en la Institución, ya que los docentes mediante las investigaciones de sus variables y metodologías aplicadas, llegan al compromiso organizacional de los docentes con la institución. En el artículo expresan que es la actitud que toma el trabajador en la organización, esta sea positivo o negativo relacionado con su actividad o cargo que desempeña, para llegar a la satisfacción laboral posee ciertos grados como es la percepción de un buen clima laboral que conduce a el funcionamiento ideal entre la organización y los colaboradores, puesto que esto genera resultados positivos e importantes para ambas partes ya mencionadas. Para la satisfacción laboral el colaborador percibe de la empresa que desempeña, según valores, RIT, remuneración, reconocimientos, ambiente adecuado entre otros. Guayacán R. et al., (2022).

Según **Fernández. A**, (2017), Menciona que el compromiso se trata de un lazo que se genera de una persona a otra o una cosa, ya que estar comprometido, es un tipo de obligación o acuerdo contraído, por lo que tiene que ser cumplido ya

que se lo tomo. Además, el compromiso es la capacidad que posee la persona que tiene que cumplir lo acordado. Existen tipos de compromiso tanto amoroso, familiar, laboral, social y otros. La persona que toma el compromiso tiene un grado de responsabilidad de algo específico.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Es de tipo aplicada ya que su propósito es investigar un problema identificado para la acción. Según Baena, (2017), llamada también "utilil se plasma los problemas solidos que necesitan soluciones rápidas y también de especificar" (p. 17). La investigación aplicada puede proporcionar nuevos datos, si cuenta con suficiente información, que confié en los hechos que se han revelado, las nueve informaciones pueden ser de utilidad para llevar a practicar las teorías.

Para Hernadez y Mendoza, (2018), el enfoque cuantitativo tiene secuencia lo cual prueba y es medible a las variables para definir el entorno, puesto que analiza las medidas optimas con el uso de métodos estadísticos, señala que se establece en la recolección de datos llegando extraer una conclusión depende a las hipótesis, basado en la medición numérica para pasar al estudio estadístico.

3.1.2. Diseño

Se presenta el diseño no experimental siendo por corte transversal, por lo que se aplicará los instrumentos en un solo momento establecido. Los autores Hernández et al., (2017), se entiende que el estudio no cambia adrede la variable independiente para ver resultados sobre otros, se observa cosas que ocurren para analizar.

Para la actual investigación se utilizará un nivel de investigación correlacional surge de la urgencia de plasmar una hipótesis que muestra la relación entre 2 o otras variables. según los autores Ramos G., (2020) como tipos de investigaciones tiene como objetivos estima la relación de 2 varias categorías o variables, dentro de un contexto específico, las investigaciones cuantitativas correlacionales calculan el grado de agrupación relación entre sí.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01

Definición conceptual

Clima organizacional es la apreciación del entorno por parte de cada trabajador, que percibe de manera directa e indirecta y que tienen un impacto en su motivación y comportamiento, cuando los empleados están muy motivados, el ambiente de trabajo mejora y conduce a relaciones satisfactorias, pero si se deteriora las personas no están bien motivadas CHIAVENATO,(2009).

Definición operacional

En esta Variable se pudieron establecer tres dimensiones: comunicación, estructura organizacional y respeto, las cuales reflejaron en el instrumento de medición, donde se formuló 16 ítem y después pasa a analizar completamente los datos, basado en estadística descriptiva a ejecutar y confirmar la prueba de hipótesis.

Indicador comunicación:

1. Relaciones interpersonales
2. Liderazgo
3. Ambiente laboral

Indicador estructura organizacional:

1. Normas y reglas
2. Niveles
3. Valores

Indicador respeto:

1. Igualdad
2. Conductual

Variable 02

Definición conceptual

El desempeño laboral trata de una labor que realiza cada trabajador, la calidad que aportan en sus actividades diarias designado por su especialidad, para causar impresión en los objetivos que se pretender alcanzar productividad puesto que es apreciado por medio de una remuneración designada. Navarro et al., (2022).

Definición operacional

Para la variable mencionada, la posición del mercado, fue posible establecer tres dimensiones: orientación a resultados, satisfacción laboral, compromiso, las cuales se vieron reflejadas en la herramienta de medición y permitieron formulación de 16 ítems, a continuación, todos los datos se analizaron por medio de las informaciones estadísticas descriptivas para realizar y validar la prueba de hipótesis.

Indicador orientación a resultados:

- i. Productividad
- ii. Iniciativa
- iii. Calidad

Indicador satisfacción laboral:

- i. Motivación
- ii. Reconocimiento e incentivo
- iii. Trabajo en equipo

Indicador compromiso:

- i. Identidad
- ii. Lealtad

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

El estudio realizado cuenta con la población finita, ya que es acreditado la cantidad, asumiendo que los colaboradores de la Cooperativa Agraria Cafetalera el Quinacho son de aproximadamente 28, la población. se consideró como muestra y muestreo censal el 100% que consta de 40 trabajadores, en general de la población, por la poca población de trabajadores de la Cooperativa El Quinacho. Para el teórico la población o universo es importante para la investigación del estudio que se extrae la muestra de la población objetivo donde se puede encontrar resultados. Arias et al., (2016)

Guevara, (2018), Cuando la población es pequeña se considera toda la población, para la investigación que lo requiere, por lo que se denomina muestreo censal, son todas aquellas unidades investigadas que se consideran como muestra, en resumen, es donde la muestra es toda la población, la muestra censal es la porción que representativa general de la población” (p.123).

Criterios de inclusión: Colaboradores que accedan a firmar el consentimiento informado, que se le proporcionarán, a diversas áreas de la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho Colaboradores, colaboradores de ambos sexos.

Criterio de exclusión: Se considero a los colaboradores, no se considera a contratos externos que trabajan, no serán partes de la encuesta en la Cooperativa Agraria Cafetalera el Quinacho.

Tabla 1

Población evaluada

| Ítems | Población | Cantidad de Personas |
|-------|-----------|----------------------|
| 1 | Planilla | 11 |
| 2 | Locación | 29 |

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se desarrollará en el actual trabajo de investigación será empleada la encuesta, donde que nos permitirá adquirir datos y información de manera rápida, por lo tanto, la encuesta es precisa de método cuantitativo por lo general, nos permite obtener datos numéricos que ayuda verificar y analizar estadísticamente, también nos ayuda determinar la validez de la relación de ambas variables dependiente y independiente Potocino, (2018).

El instrumento de recolección de datos por lo general que se utilizará, es el cuestionario que están elaboradas por dichas preguntas, para obtener los datos precisos y así poder realizar la investigación, por lo tanto, se efectuará bajo las escalas de Likert, con el fin de alcanzar una amplia información de dichas personas que se someterán ser encuestadas Potocino, (2018). Será cuestionario, que consta de 16 ítems, que se designará 3 ítems de las dimensiones de la variable, se aplicará ítems de valores de la escala ordinal de Likert que detalla en la siguiente tabla.

Tabla 2

Escala ordinal de Likert

| Puntuación | Significado |
|-------------------|--------------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi Nunca |
| 3 | Regular |
| 4 | Siempre |
| 5 | Casi siempre |

La confiabilidad

para la confiabilidad de ambas variables clima organizacional y desempeño laboral, de acuerdo a la prueba piloto de 15 encuestas de los cual nos permitió obtener una base de datos que fue aplicado el alfa de Cronbach el valor de la primera variable es 0.92 para la segunda variable es 0.87 y para el alfa de Cronbach de ambas variables salió 0.94

Según Fernandez, (2014). nos dice que la confiabilidad es fundamentalmente que genera los datos que un instrumento produce los mismos resultados para dicho individuos o sujeto, por lo tanto, al aplicar dicho instrumento a una determinada población por lo general nos arroja los mismos resultados. Rodríguez y Álvarez, (2019) es la determinación de la fiabilidad de los datos adquiridos con el instrumento de medida alfa de Cronbach, en el estudio se utilizó la siguiente fórmula alfa de Cronbach, se manifiesta la aprobación de los instrumentos, el 0.6 de confiabilidad quiere decir que no es muy bueno, pero si es aproxima hasta 0 menos que 1.0 los instrumentos son confiables. se expresa en el Anexo 7 la escala de medida para evaluar el coeficiente de Cronbach.

Tabla 3

Escala de medidas para evaluar el coeficiente de Cronbach

| Valor | Nivel |
|--------------|--------------|
| <0,5 | Inaceptable |
| 0,5 a 0,6 | Pobre |
| 0,6 a 0,7 | Cuestionable |
| 0,7 a 0,8 | Aceptable |
| 0,8 a 0,9 | Bueno |
| >0,9 | Excelente |

La validez

En cuanto a la validación de instrumento se realizó mediante la técnica del juicio de expertos, que se evaluó por tres expertos según el tema de la investigación. Según el autor Guevara E. , (2022) es el nivel de eficacia en que un instrumento tiene la confianza de medir con la finalidad y propósito de la validez por lo que ha sido elaborado dicha investigación,

Tabla 4

Validación de expertos

| N° | Experto | Calificación instrumento | Grado Profesional |
|-----------|--------------------------------------|-------------------------------------|--|
| 1 | Ing. Henry Tang Del Castillo | Optimo | Ingeniero |
| 2 | Lic. Gimena Paredes Ramírez | Optimo | Licenciada Marketing y negocios Inter. |
| 3 | Dr. Carlos Enrique Anderson Puyen | Optimo | Licenciado en Administración |

3.5. Procedimientos

El procedimiento se ejecutará datos cuantitativos, se empleará el siguiente programa estadístico SPSS. Se aplicará el coeficiente de correlación a determinar la relación de ambas variables establecidas en dicha investigación de estudio se tomará valores -1y 1 donde se establece que el coeficiente positivo muestra dependencia o inversa demostrando que el coeficiente negativo siendo el 0 la independencia total.

3.6. Método de análisis de datos

El trabajo de investigación elaborando una encuesta para poder obtener información requerida sobre la Cooperativa El Quinacho, Sivia- Huanta –

Ayacucho. Castañón, (2016) define a estadística descriptiva son métodos matemáticos para adquirir, organizar, representar y describir una agrupación de datos para proporcionar el uso, general mediante de tablas, indicador numérico o gráfico y inferencial son métodos estadístico utilizados para realizar inferencias sobre una población de acuerdo a sus números obtenidos como la población de ello seleccionando una muestra.

3.7. Aspectos éticos

se llevó acabo de acuerdo con los principios de honestidad, autonomía, beneficencia, justicia, no maleficencia, sin perversidad e imparcialidad, enfatizando la transparencia y la equidad, brindando información suficiente y citando correctamente el contenido de enseñanza de acuerdo con la norma. La APA versión 7 que, creada para mantener la integridad de la investigación y su validez, siguiendo todos los lineamientos de la guía de preparación de tesis para la obtención de un grado y título universitario Resolución de Vicerrectora de Investigación N° 026-2023 – VI- UCV, turnitin evaluación nivel de similitud, además, los principios de justicia ética logran la justicia de esta investigación de tal manera que se puede distribuir en varios repositorios confiables para ayudar a mejorar.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo (VARIABLE Y DIMENSIÓN)

Descripción de las variables: Clima Organizacional y Desempeño laboral

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la variable clima Organizacional

| Clima Organizacional (Agrupada) | | | | | |
|---------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje valido | Porcentaje acumulado |
| Valido | A veces | 7 | 17.5 | 17.5 | 17.5 |
| | Casi siempre | 8 | 20.0 | 20.0 | 37.5 |
| | Siempre | 25 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Interpretación

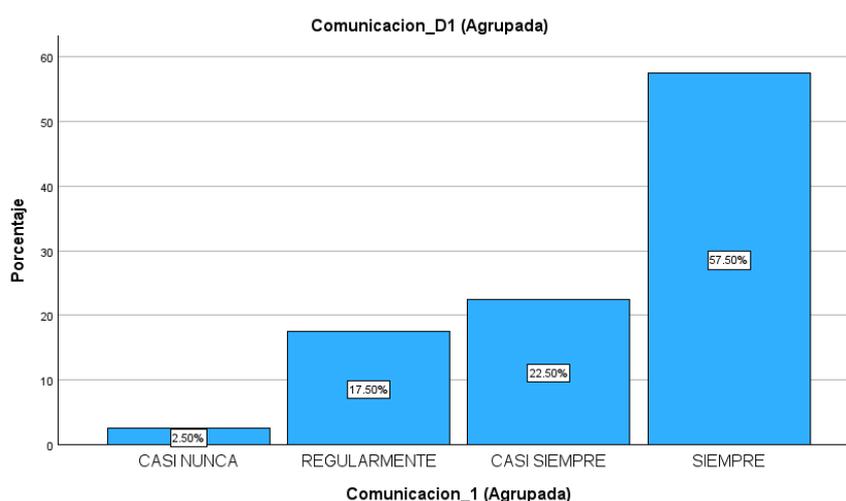
De acuerdo a los resultados de la encuesta a los Colaboradores de la cooperativa el Quinacho de Sivia – Ayacucho, de 40 colaboradores se tuvo como resultado que el 62.5% siempre emplea un buen clima laboral, el 20% de los colaboradores casi siempre emplea un buen clima laboral y el 17.5% a veces emplea un buen clima laboral, por lo que se muestra una mínima resistencia para los cambios.

Tabla 6
Dimensión 1 comunicación

| Comunicación (Agrupada) | | | | | |
|--------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| | Casi nunca | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | A veces | 7 | 17.5 | 17.5 | 20.0 |
| Válido | Casi siempre | 9 | 22.5 | 22.5 | 42.5 |
| | Siempre | 23 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Figura
Frecuencia de la dimensión comunicación

1



Interpretación

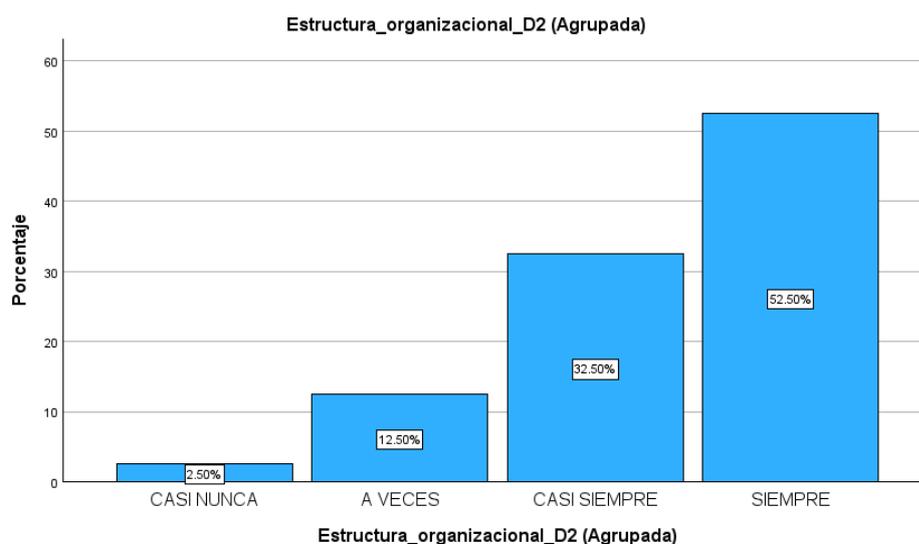
En consecuencia, a la tabla 6, los datos y/o efectos obtenidos de las distintivas herramientas puestas en práctica a los empleados de la cooperativa el Quinacho de Sivia – Ayacucho, de los cuarenta encuestados el 57.5% siempre ejerce una correcta comunicación, el 22.5% casi siempre, 17.5% a veces y el 2.5% casi nunca ejerce una correcta comunicación, de tal forma que se observa una minúscula tenacidad para las mejoras.

Tabla 7
Dimensión 2 estructura organizacional

| Estructura organizacional (Agrupada) | | | | | |
|---|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| | Casi nunca | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | A veces | 5 | 12.5 | 12.5 | 15.0 |
| Válido | Casi siempre | 13 | 32.5 | 32.5 | 47.5 |
| | Siempre | 21 | 52.5 | 52.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Figura
Frecuencia de Estructura organizacional

2



Interpretación

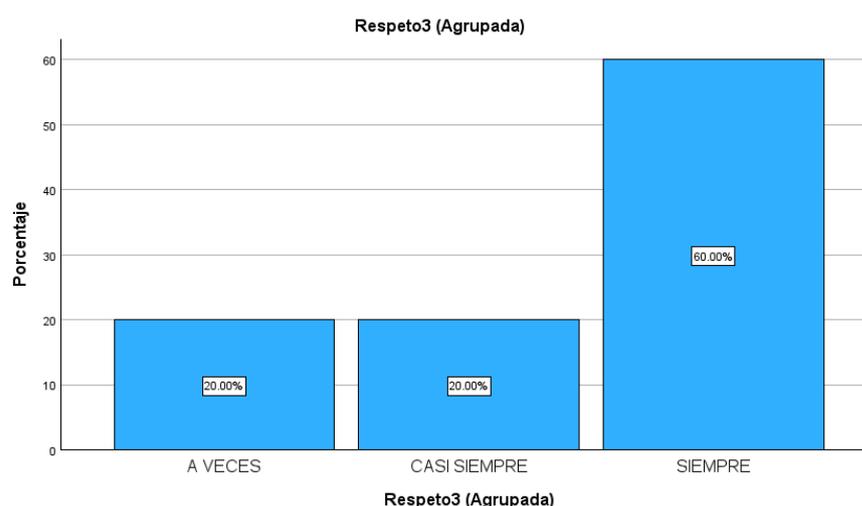
En consecuencia, a la tabla 7, los datos y/o efectos obtenidos de las distintivas herramientas puestas en práctica a los empleados de la cooperativa el Quinacho de Sivia – Ayacucho, de los cuarenta encuestados el 52.5% siempre ejerce una correcta estructura organizacional, 32.5% casi siempre, el 12.5% a veces y el 2.5% casi nunca ejerce una correcta estructura organizacional, de tal forma que se observa una minúscula tenacidad para las mejoras continuas.

Tabla 8
Dimensión 3 respeto

| Respeto (Agrupada) | | | | | |
|---------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A veces | 8 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | Casi siempre | 8 | 20.0 | 20.0 | 40.0 |
| | Siempre | 24 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Figura
Frecuencia de la dimensión Respeto

3



Interpretación

En consecuencia, a la tabla 8, los datos y/o efectos obtenidos de las distintivas herramientas puestas en práctica a los empleados de la cooperativa el Quinacho de Sivia – Ayacucho, de los cuarenta encuestados el 60% siempre ejerce un adecuado respeto, 20% casi siempre y el 20% a veces ejerce un adecuado respeto, de tal forma se observa que el respeto es ejercido adecuadamente y continuamente, lo cual dará como resultado mejoras para el desarrollo de la empresa.

Tabla 9*Descripción de las variables desempeño laboral*

| Desempeño Laboral (Agrupada) | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | A Veces | 4 | 10.0 | 10.0 | 12.5 |
| | Casi Siempre | 10 | 25.0 | 25.0 | 37.5 |
| | Siempre | 25 | 62.5 | 62.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Interpretación

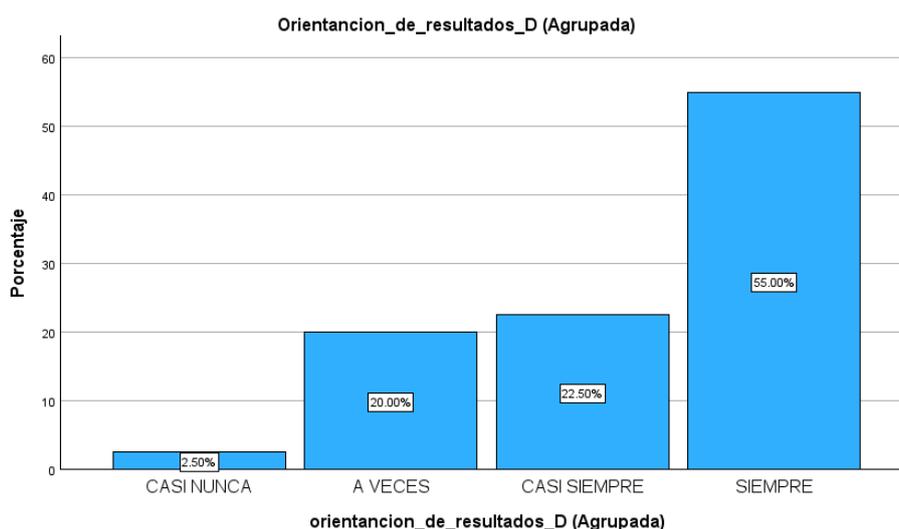
En consecuencia a la tabla 9, a los datos y/o efectos obtenidos de las distintivas herramientas puestas en práctica a los empleados de la cooperativa el Quinacho de Sivia – Ayacucho, de los cuarenta encuestados el 62.5% siempre ejerce un adecuado desempeño laboral, 25% casi siempre emplea, 10% a veces y el 2.5% casi nunca ejerce un adecuado desempeño laboral, de tal forma que se observa una minúscula tenacidad para las mejora laboral por lo que se muestra una mínima resistencia para las mejoras.

Tabla 10
Dimensión de orientación de resultados

| Orientación de resultados (Agrupada) | | | | |
|---|--------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| | Casi nunca | 1 | 2.5 | 2.5 |
| | A veces | 8 | 20.0 | 22.5 |
| Válido | Casi siempre | 9 | 22.5 | 45.0 |
| | Siempre | 22 | 55.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 |

Figura
Frecuencia dimensión de orientación de Resultado

4



Interpretación

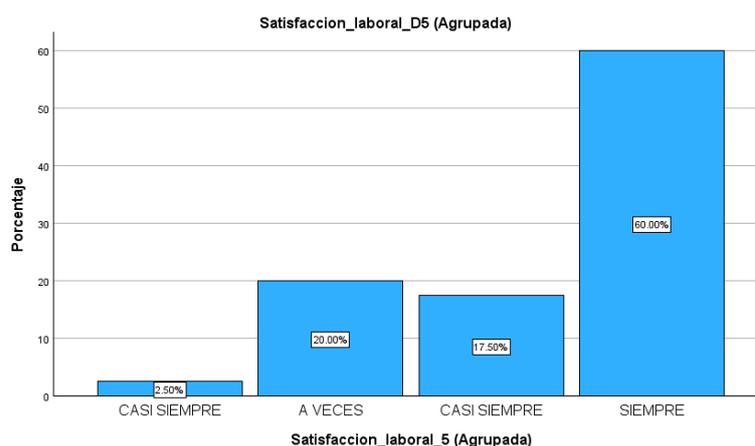
En consecuencia, de la tabla 10, de la encuesta a los Colaboradores de la cooperativa el Quinacho de Sivia – Ayacucho, de 40 colaboradores se tuvo como resultado que el 55% siempre emplea una adecuada orientación de resultados, el 22.5% casi siempre emplea una adecuada orientación de resultados, el 20% a veces emplea una adecuada orientación de resultados y el 2.5% casi nunca emplea una adecuada orientación de resultados, muestra una mínima resistencia para las mejoras.

Tabla 11
Dimensión 5 satisfacción laboral

| Satisfacción laboral (agrupada) | | | | | |
|--|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| | Casi siempre | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | A veces | 8 | 20.0 | 20.0 | 22.5 |
| Válido | Casi siempre | 7 | 17.5 | 17.5 | 40.0 |
| | Siempre | 24 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Figura
Frecuencia de la dimensión Satisfacción laboral

5



Interpretación

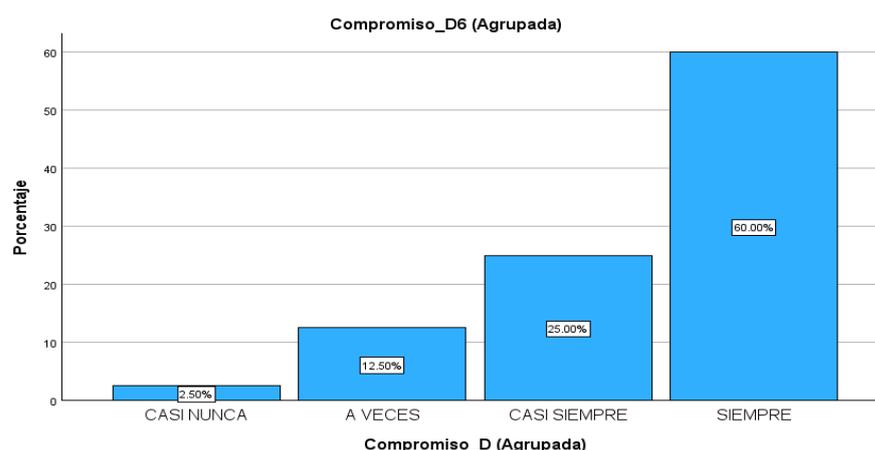
En consecuencia, de la tabla 11, de la encuesta a los Colaboradores de la cooperativa el Quinacho de Sivia – Ayacucho, de 40, se tuvo como resultado que el 60% siempre tiene una adecuada satisfacción laboral, el 17.5% de los colaboradores casi siempre tiene una adecuada satisfacción laboral, el 20% a veces tiene una adecuada satisfacción laboral y el 2.5% casi nunca tiene una adecuada satisfacción laboral, por lo que se muestra una mínima resistencia para las mejoras.

Tabla 12
Dimensión 6 compromiso

| Compromiso (Agrupada) | | | | | |
|------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| | Casi nunca | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | A veces | 5 | 12.5 | 12.5 | 15.0 |
| Válido | Casi siempre | 10 | 25.0 | 25.0 | 40.0 |
| | Siempre | 24 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Figura
Frecuencia de la dimensión compromiso

6



Interpretación

En consecuencia, de la tabla 12, de la encuesta a los Colaboradores de la cooperativa el Quinacho de Sivia – Ayacucho, de 40 colaboradores se tuvo como resultado que el 60% siempre tiene un adecuado compromiso, el 25% de los colaboradores casi siempre tiene un adecuado compromiso, el 12.5% a veces tiene un adecuado compromiso y el 2.5% casi nunca tiene un adecuado compromiso, por lo que se muestra una mínima resistencia para las mejoras.

4.2. Análisis descriptivo bivariantes

Tabla 13

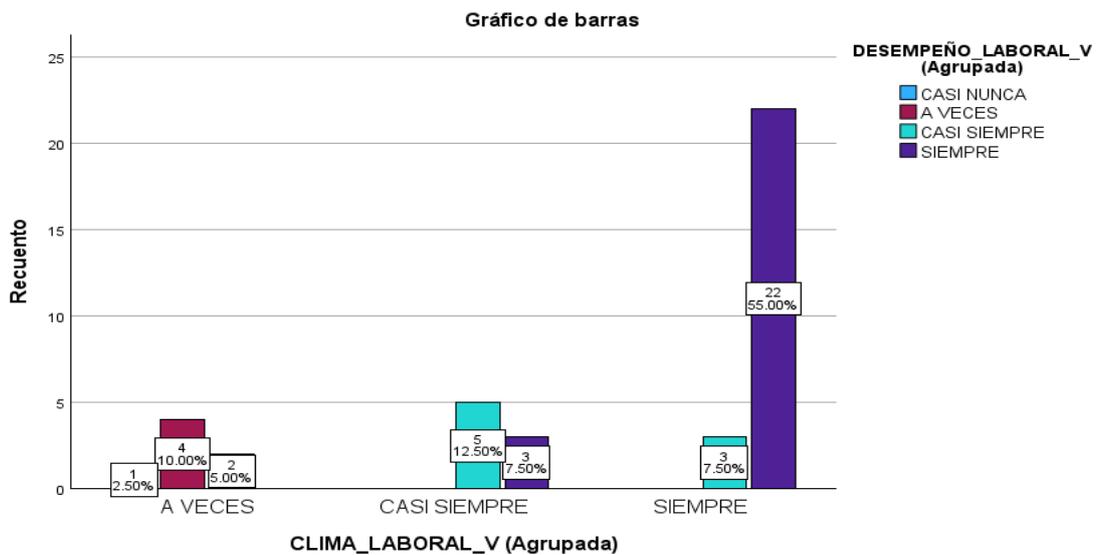
Tabla cruzada de ambas variables

| | | Desempeño laboral (agrupada) | | | | |
|---------------------------------|--------------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Total |
| Clima organizacional (agrupada) | A veces | 2.5% | 10.0% | 5.0% | | 17.5% |
| | Casi siempre | | | 12.5% | 7.5% | 20.0% |
| | Siempre | | | 7.5% | 55.0% | 62.5% |
| Total | | 2.5% | 10.0% | 25.0% | 62.5% | 100.0% |

Figura

Cruce de las variables

7



Interpretación

En la tabla 13, de los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 62.5% de los colaboradores siempre emplea un adecuado clima organizacional, con respecto al cruce con la variable 2, de estos el 7.5% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral y el 55% siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

De los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 20% de los colaboradores casi siempre emplea un adecuado clima laboral y de estos con el Cruce de la variable desempeño laboral tenemos el 12.5% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral y el 7.5% siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

De los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 17.5% de los colaboradores a veces emplea un adecuado clima laboral, estos están distribuidos en el cruce de la variable dos de estos el 2.5% casi nunca emplea un adecuado desempeño laboral, el 10% a veces emplea un adecuado desempeño laboral y el 5% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral, notamos que el clima y el desempeño laboral son mayormente aceptado por los colaboradores.

Tabla 14

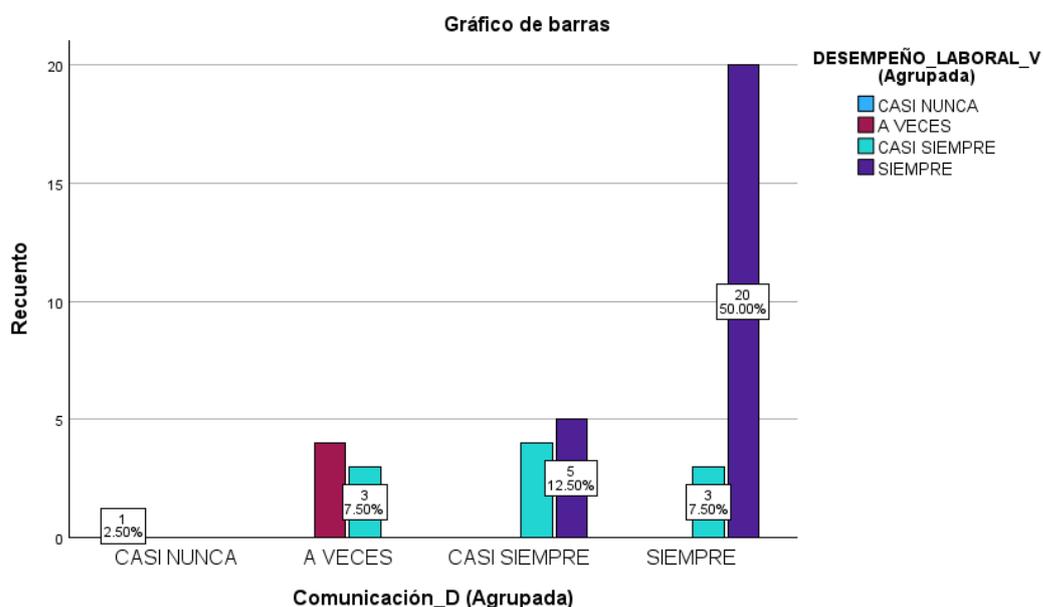
Tablas cruzadas de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral

| Tabla cruzada Comunicación (agrupada)* Desempeño laboral (agrupada) | | | | | | |
|--|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| % del total | | | | | | |
| Desempeño laboral (agrupada) | | | | | | |
| | | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Total |
| Comunicación (agrupada) | Casi nunca | 2.5% | | | | 2.5% |
| | A veces | | 10.0% | 7.5% | | 17.5% |
| | Casi siempre | | | 10.0% | 12.5% | 22.5% |
| | Siempre | | | 7.5% | 50.0% | 57.5% |
| Total | | 2.5% | 10.0% | 25.0% | 62.5% | 100.0% |

Figura

8

Cruce de la dimensión comunicación y la variable desempeño



Interpretación

En la tabla 14, de los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 57.5% de los colaboradores siempre emplea una adecuada comunicación y de estos con el Cruce de la variable dos

tenemos el 7.5% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral y el 50% siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

De los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 22.5% de los colaboradores casi siempre emplea una adecuada comunicación y de estos con el Cruce de la variable dos tenemos, el 10% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral y el 12.5% siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

De los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 17.5% de los colaboradores a veces emplea una adecuada comunicación y de estos con el Cruce de la variable dos tenemos el 10% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral y el 12.5% siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

De los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 2.5% de los colaboradores casi nunca emplea una adecuada comunicación y de estos con el Cruce de la variable dos tenemos el 2.5% casi nunca emplea un adecuado desempeño laboral.

Tabla 15

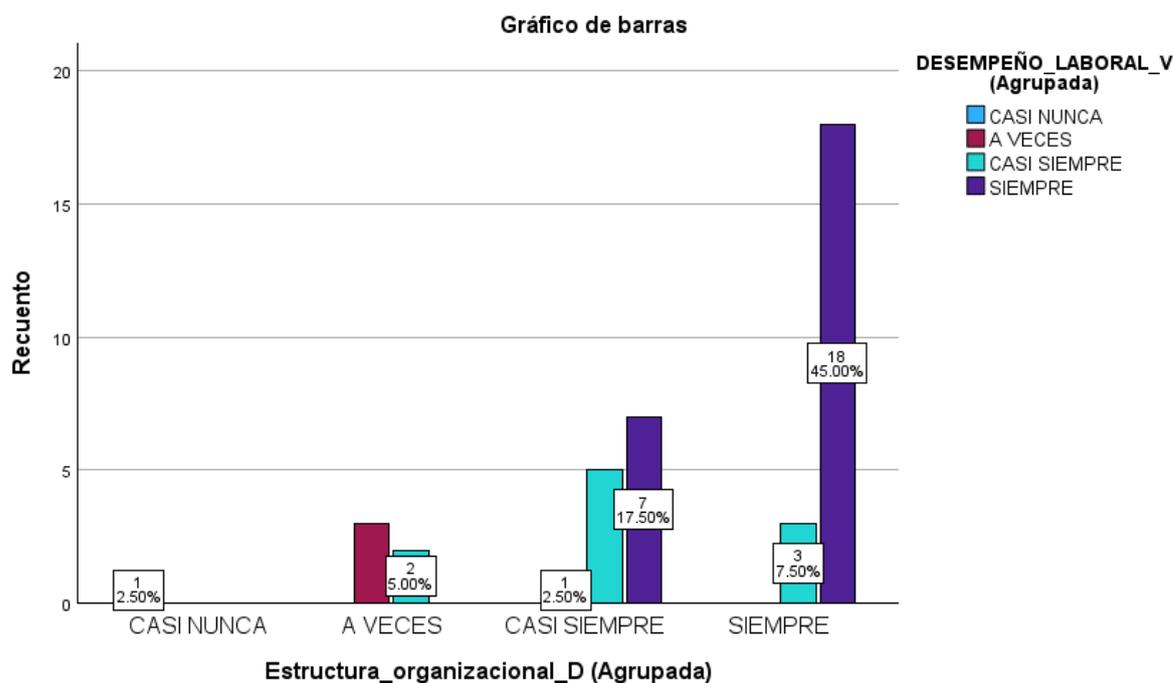
Tablas cruzadas de la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral

| Tabla cruzada Estructura organizacional (agrupada) * Desempeño laboral (agrupada) | | | | | | |
|---|--------------|------------|---------|--------------|---------|--------|
| % del total | | | | | | |
| Desempeño laboral (agrupada) | | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | Total |
| Estructura organizacional (agrupada) | Casi nunca | 2.5% | | | | 2.5% |
| | A veces | | 7.5% | 5.0% | | 12.5% |
| | Casi siempre | | 2.5% | 12.5% | 17.5% | 32.5% |
| | Siempre | | | 7.5% | 45.0% | 52.5% |
| Total | | 2.5% | 10.0% | 25.0% | 62.5% | 100.0% |

Figura

9

Cruce de la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño



Interpretación

En la tabla 15, de los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 52.5% de los colaboradores siempre

emplea una adecuada estructura organizacional y de estos con el Cruce de la variable dos tenemos el 7.5% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral y el 45% siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

De los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 32.5% de los colaboradores casi siempre emplea una adecuada estructura organizacional y de estos con el Cruce de la variable dos tenemos el 2.5% a veces emplea un adecuado desempeño laboral, el 12.5% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral y el 17.5% siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

De los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 12.5% de los colaboradores a veces emplea una adecuada estructura organizacional y de estos con el Cruce de la variable dos tenemos el 7.5% a veces emplea un adecuado desempeño laboral y el 5% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

De los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 2.5% de los colaboradores casi nunca emplea una adecuada estructura organizacional y de estos con el Cruce de la variable dos tenemos el 2.5% casi nunca emplea un adecuado desempeño laboral.

Tabla 16

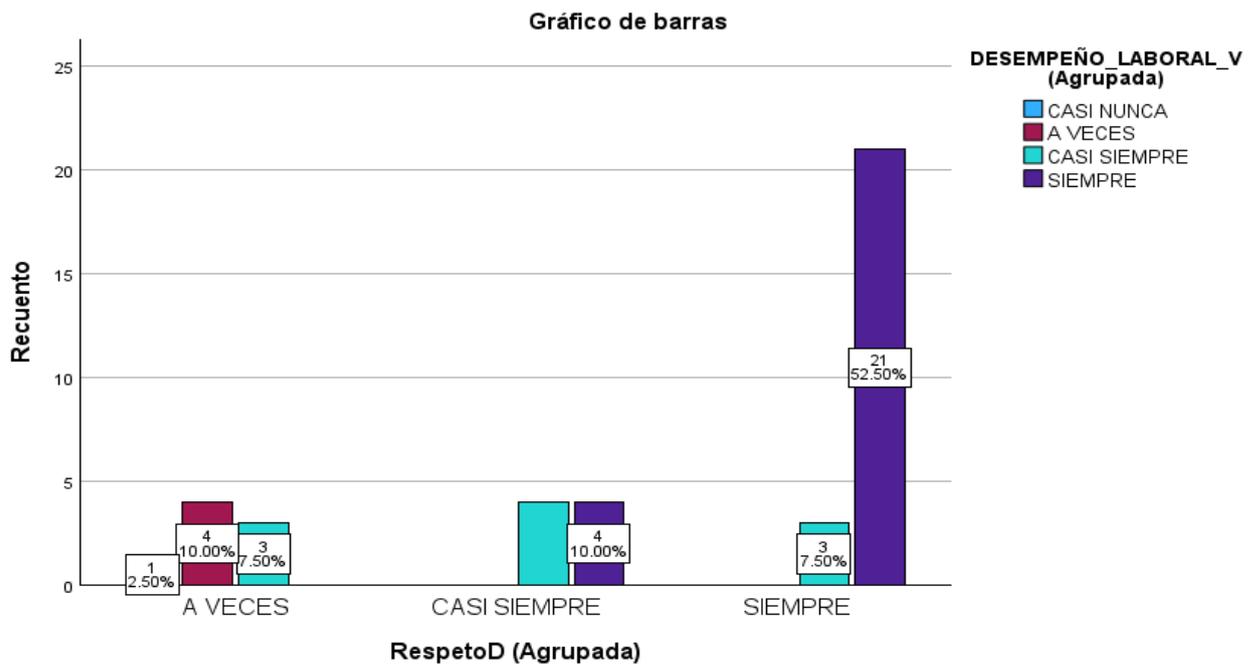
Tablas cruzadas de la dimensión respeto y la variable desempeño laboral

| Tabla Cruzada Respeto (agrupada) * Desempeño laboral (agrupada) | | Desempeño laboral (agrupada) | | | | Total |
|---|--------------|------------------------------|---------|--------------|---------|--------|
| % del total | | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | |
| Respeto (agrupada) | A veces | 2.5% | 10.0% | 7.5% | | 20.0% |
| | Casi siempre | | | 10.0% | 10.0% | 20.0% |
| | Siempre | | | 7.5% | 52.5% | 60.0% |
| Total | | 2.5% | 10.0% | 25.0% | 62.5% | 100.0% |

Figura

10

Cruce de la dimensión respeto y la variable desempeño



Interpretación

En la tabla 16, de los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 60% de los colaboradores siempre emplea un adecuado respeto y de estos con el Cruce de la variable dos tenemos el 7.5% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral y el 52.5% siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

De los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia -

Ayacucho, 2022; el 20% de los colaboradores casi siempre emplea un adecuado respeto y de estos con el Cruce de la variable dos tenemos el 10% casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral y el 10% siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

De los 40 colaboradores seleccionados de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022; el 20% de los colaboradores a veces emplea un adecuado respeto y de estos con el Cruce de la variable dos tenemos el 2.5% casi nunca emplea un adecuado desempeño laboral, el 10% a veces emplea un adecuado desempeño laboral y el 7.5 casi siempre emplea un adecuado desempeño laboral.

4.3. Prueba de Normalidad

En la indagación se utilizó una muestra de 40 colaboradores, por lo que al ser menor de 50 se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk. Novales (2010) sostiene que se desarrolla para diferenciar la normalidad cuando el tamaño de la muestra es menor de 50. El método reside en empezar ordenando la muestra de menor a mayor valor, obteniendo el nuevo vector muestral. Para evidenciar si la muestra es paramétrica o no paramétrica se considera los datos de significación arrojados. Si el valor de $p > 0.05$ la muestra es paramétrica, ya que desempeña una distribución normal y por consiguiente es necesario emplear la prueba de correlación de R de Pearson. En cambio, si la muestra es no paramétrica el valor de Sig. $p < 0.05$ ya que no cumple una distribución normal y por consiguiente se recomienda emplear la prueba de correlación de Rho de Spearman. De tal forma que para establecer las estadísticas se consideró si las muestras para cada variable y dimensión eran paramétricas o no paramétricas, el cual a través de los resultados arrojados en la prueba de normalidad se pasará a seleccionar nuestra indagación como una prueba no paramétrica por consiguiente se utilizó como prueba de correlación el Rho de Spearman.

Tabla 17*Prueba de normalidad para las variables y dimensiones.*

| | | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----|---------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| V1: | CLIMA | | | | | | |
| | LABORAL | .180 | 40 | .002 | .930 | 40 | .016 |
| | Comunicación | .168 | 40 | .006 | .912 | 40 | .004 |
| | Estructura organizacional | .202 | 40 | .001 | .931 | 40 | .017 |
| | Respeto | .226 | 40 | .001 | .896 | 40 | .001 |
| V2: | DESEMPEÑO | | | | | | |
| | LABORAL | .167 | 40 | .006 | .908 | 40 | .003 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

En relación con el cuadro 17, la demostración de normalidad para obtener la distribución de los objetos de estudio, clima organizacional y ejercicio laboral, así como también podemos conocer las dimensiones, como la comunicación, la estructura organizacional, el respeto y otras dimensiones. El estatuto dictó el uso de la prueba Shapiro-Wilk cuando se ejecutó en una muestra de 40 colaboradores, que, al observar los datos, se verificó que el sig. bilateral de Los resultados son bilaterales menor de $0,016 < 0,05$, lo que proporciona información para sustentar el rechazo de la suposición nula y la aceptación de la suposición alternativa. Para ello, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas para comprender el grado de correlación entre las variables y las dimensiones del esta.

4.3 Análisis inferencial bivariado

Regla de decisión:

Cuando el valor de Sig. > 0.05 la hipótesis nula (H0) es aceptada y la hipótesis alterna (Ha) es rechazada. Cuando el valor de Sig. < 0.05 la hipótesis nula (H0) es rechazada y la hipótesis alterna (Ha) es aceptada. Para plantear los niveles de correlación, se obtuvo como referencia a Hernández (2014) quien menciona que los niveles de correlación bilateral, los cuales se mencionan a continuación:

Tabla 17

Niveles de correlación bilateral

| Rango | Relación |
|--------------|---------------------------------------|
| -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.25 | Correlación negativa débil |
| -0.10 | Correlación negativa muy débil |
| 0.00 | No existe correlación entre variables |
| +0.10 | Correlación positiva muy débil |
| +0.25 | Correlación positiva débil |
| +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis estadística

H0: No existe relación entre el Clima Organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022

H1: Existe relación entre el Clima Organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

Tabla 18

Prueba de hipótesis general

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| | | | Clima organizacional | Desempeño laboral |
| Rho de spearman | Clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1.000 | .654** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .001 |
| | | N | 40 | 40 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | .654** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .001 | . |
| | | N | 40 | 40 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo con la Tabla 19, el análisis Rho de Spearman dio un nivel de significancia bilateral de $0,001 < 0,05$; por lo tanto, la sig bilateral. menos de $0,05$; se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se encontró un nivel de correlación positiva significativa de $0,654$ entre las dos variables, lo que confirma que existe una correlación moderadamente positiva entre las variables estudiadas. Por esta razón, la curva de tendencia positiva promedio de esta manera permite una relación directamente proporcional, es decir, mientras más buenas condiciones de trabajo se utilizan, mayor es el desempeño laboral de la Cooperativa el Quinacho de Sivia-a Ayacucho 2022.

Prueba de Hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

H0: No existe relación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

H1: Existe relación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 1

| Correlaciones | | | | | |
|----------------------|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|----------------------|--------|
| | | | Dimensión 1 comunicación | Desempeño laboral | |
| Rho de spearman | Dimensión 1 comunicación | Coefficiente de correlación | de | 1.000 | .611** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | .001 |
| | | N | | 40 | 40 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | de | .611** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | | .001 | . |
| | | N | | 40 | 40 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo con el cuadro 20, el análisis Rho de Spearman da un nivel de significancia de dos colas de $0,001 < 0,05$; por lo tanto, Bilateral Sig. menos de 0,05; se rechaza la suposición nula y se acepta la suposición alternativa. Se encuentra que coexiste una relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral con un nivel positivo promedio de 0.611, lo que confirma que existe una relación positiva medio entre esta dimensión y la variable encuesta. Así, se obtiene una curva de tendencia positiva promedio de tal manera que se reconoce una relación directamente proporcional, es decir, a mayor comunicación, mayor desempeño de los empleados en la Cooperativa el Quinacho de Sivia – Ayacucho, 2022.

Prueba de Hipótesis específica 2

Hipótesis estadística

H0: No existe relación entre la estructura organizacional y el desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022

H1: Existe relación entre la estructura organizacional y el desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 2

| Correlaciones | | | |
|----------------------|---|--|--|
| | | Dimensión estructura organizacional | 2 Desempeño laboral |
| Rho de spearman | Dimensión estructura organizacional | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1.000 . 40 .632** .001 40 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | .632** . .001 40 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo con el cuadro 21, el análisis Rho de Spearman dio un nivel de significación bilateral de $0,001 < 0,05$; por lo tanto, la sig bilateral. menos de 0,05; se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Se encuentra que existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral con un valor medio positivo de 0.632, lo que confirma que existe una relación media positiva entre esta dimensión y las variables de investigación. Por lo tanto, la curva de tendencia positiva promedio de esta manera permite una relación directamente proporcional, es decir, a mayor empleo de la estructura organizacional, mayor desempeño de los empleados de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

Prueba de Hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

H0: No existe relación entre el respeto y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

H1: Existe relación entre el respeto y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 3

| Correlaciones | | | Dimensión 3 respeto | Desempeño laboral |
|--------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------|
| Rho de spearman | Dimensión 3 respeto | Coeficiente de correlación | 1.000 | .648** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .001 |
| | | N | 40 | 40 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | .648** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .001 | . |
| | | N | 40 | 40 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo con el cuadro 22, el análisis Rho de Spearman dio un nivel de significancia bilateral de $0,001 < 0,05$; por lo tanto, la sig bilateral. menos de 0,05; se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Así, se encuentra que existe una correlación positiva significativa entre la dimensión respeto y la variable desempeño laboral con un valor medio de 0.648 y se encuentra que existe una correlación positiva entre la dimensión y la variable consulta. Por lo tanto, se reconoce una curva de tendencia positiva promedio con relación directamente proporcional, es decir, a mayor uso de la dignidad, mayor desempeño de los empleados de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

V. DISCUSIÓN

Para establecer el parentesco obtenido con las doctrinas y bases teorías, en el transcurso del estudio de la indagación se determinó y evaluó las similitudes, para la realización de los objetivos e hipótesis de la problemática. De modo que se detalló la semejanza entre las indagaciones previas y efectos del estudio, por lo cual se adquirió una multiplicidad de contribuciones, de tal manera que reforzaron la indagación circunscrita. La indagación tiene la intención de fijar la dependencia del Clima organizacional y el desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022, en conjunto con las dimensiones expuestas y propuestas en el desarrollo del estudio.

En cuanto a la hipótesis general de la indagación se decretó si concurre dependencia de la variable uno y variables dos en los empleados de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. Para ello se realizó una encuesta a población, que fueron 40 trabajadores de las diferentes áreas de la cooperativa, de modo que se ejecutó datos estadísticos, donde se empleó la formulación del alfa de Cronbach arrojando como consecuencia nos da 0.97, lo cual es aceptable. Por otro lado, se realizó la prueba de correlación, donde la muestra es no paramétrica, ya que el valor de Sig. $p < 0.05$, por lo que no cumple una repartición normal. Por ende, se empleó la prueba de Rho de Spearman obteniendo como resultado 0,654 positiva media, comprobando que concurre correlación positiva media de las variables del estudio. Por ello ha mayor practica de un buen clima laboral será mayor el ejercicio de actividades del trabajador de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. El resultado tiene mucha semejanza con la tesis elaborada por Santamaria (2020), correlación de clima laboral y el ejercicio laboral de los empleados de la organizacion Datapro S.A., que tiene un valor de significancia de 0,000 y es <0.05 , indica si hay dependencia con las variables, con el Rho de spearman 0,886 positivo alto, ambas indican que el clima organizacional y el desempeño laboral se relacionan por lo que afirman la hipótesis de la investigación. En concordancia Campos O. (2018), si objetivo principal es “Obtener la correlación del clima organizacional y el ejercicio laboral en Cajamarca Entel en el año 2018”; estudio descriptivo correlacional , no experimental, aplicada, de corte transversal, no experimental, con un muestreo de 55 trabajadores, la cosecha de información

se realizó mediante dos cuestionarios, por medio del programa de SPSS 25, de alfa de Cronbach y Pearson de $r = 0.959$, en una significancia de 0.50, la validación del clima organizacional es de $r = 0.929$ y el desempeño laboral es de $r = 0.935$. En conclusión, concurre una dependencia significativa del clima organizacional y el desempeño laboral. Un clima organizacional positivo puede mejorar el desempeño laboral de los empleados, mientras que un clima organizacional negativo puede afectar negativamente su desempeño. Por consiguiente, es fundamental que las instituciones ofrecen un buen clima organizacional y laboren para instituir un entorno positivo y sano para sus empleados. En lo teórico el clima organizacional, según Zapata (2022) es la captación de un individuo de su lugar de trabajo, donde interviene la motivación, el comportamiento en el ambiente donde se desenvuelve en su entorno. Para Tuesta et al., (2021) el desempeño laboral es la razón por la que un empleado se une a una empresa para realizar actividades para perseguir intereses en los que la empresa pueda ayudar, también nos dice que es la calidad de trabajo que aporte durante un periodo de tiempo, realizando tareas designadas. Chagray et al., (2020). El artículo científico sostiene que clima laboral y la satisfacción con la vida entre los empleados de las universidades públicas Agraria, al igual que en otras organizaciones el clima laboral es importante porque indica hasta qué punto la organización se encuentra en relación con las condiciones laborales, así como la encuesta demuestra la gran parte de los laboradores se encuentran satisfechos sus vidas, pues muestra una relación verdadera de ambas variables.

En primera instancia se plasmó como primera hipótesis específica, si existe relación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. De tal modo que se puso en práctica los datos estadísticos, en el cual se empleó la prueba de normalidad, en donde se usó una muestra de 40 colaboradores, por lo que al ser menos de 50 se realizó la prueba de Shapiro-Wilk de modo que se ejecutó datos estadísticos, donde se empleó la prueba de normalidad con Shapiro-Wilk, también se realizó la prueba de correlación, donde la muestra es no paramétrica, ya que el valor de Sig. $p < 0.05$, por lo que no cumple una distribución normal. Por ende, se empleó la prueba de Rho de Spearman obteniendo como efecto 0,611 positiva media, con un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor

0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello presenta una curva de tendencia positiva media, comprobando que existe correlación positiva media entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral. De tal forma que se reconoce una relación directamente proporcional, quiere decir, que a más práctica de la comunicación, el desempeño laboral será el más óptimo en los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. De manera que la primera hipótesis específica queda demostrada. El efecto de la exploración tiene mucha notabilidad con la hipótesis por lo que se puede inferir que es medianamente admisible y consecuente, con la hipótesis de la tesis desarrollada por Chunga, (2018), sostiene que el fin del estudio fue determinar si la comunicación organizacional tiene relación con el desempeño de los empleados regionales y municipales del programa Bellavista de la Unión Sechura, 2018"; los métodos que utilizaron son cuantitativos, no experimental, descriptivo y correlacional, con una muestra de 40 empleados, como cuestionario la encuesta, en los resultados estadísticos se utilizó el procedimiento Alpha de Cronbach, SPSS 21 de Pearson, ($r=0.87$) siendo el objetivo general, fiabilidad para la v1 el valor de 0.844 y para la v2 un valor de 0.850. Como la finalidad de una existencia de correlación efectiva alta y significativa de ambas variables, algunos objetivos específicos que tiene importancia para comparar la estructura organizacional con la v2 es $r=0.789$ y la comunicación con la v2 es $r=0.722$. En concordancia Campos (2018), sostiene que el fin principal es obtener la relación entre el comunicación y el desempeño laboral en Cajamarca Entel en el año 2018"; estudio empleado fue descriptivo correlacional, no experimental, aplicada, de corte transversal, no experimental, con una muestra de 55 trabajadores, la cosecha de información se realizó mediante dos cuestionarios, por medio del programa de SPSS 25, de alfa de Cronbach y Pearson de $r= 0.959$, en una significancia de 0.50, la validación de la comunicación es de $r= 0.929$ y el desempeño laboral es de $r= 0.935$. En conclusión, existe una relación significativa entre comunicación y el desempeño laboral. Una comunicación positiva puede mejorar el desempeño laboral de los empleados, mientras que una comunicación negativa puede afectar negativamente su desempeño, ya que no circula bien la información y el clima laboral no es el adecuado. Por lo tanto, es importante que las organizaciones presten atención al uso de una buena comunicación efectiva y trabajen para crear un ambiente positivo

y saludable para sus empleados. Por otro lado, Gutierrez (2020), infiere que la comunicación organizacional está compuesta por tres elementos: el fenómeno natural, disciplina y conjunto de técnicas, de tal modo que ayuda a las tendencias y técnicas de mejora. Por ello, presenta una curva de tendencia positiva media, de tal forma que se reconoce una relación directamente proporcional, es decir, que, a mayor uso de la comunicación, será mayor el desempeño laboral.

En segunda instancia se plasmó como segunda hipótesis específica, si existe relación entre la estructura organizacional y el desempeño Laboral en los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. De tal modo que se puso en práctica los datos estadísticos, en el cual se empleó la prueba de normalidad, en donde se utilizó una muestra de 40 colaboradores, por lo que al ser menor de 50 se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk de modo que se ejecutó datos estadísticos, donde se empleó la prueba de normalidad con Shapiro-Wilk, también se realizó la prueba de correlación, donde la muestra es no paramétrica, ya que el valor de Sig. $p < 0.05$, por lo que no cumple una distribución normal. Por ende, se empleó la prueba de Rho de Spearman obteniendo como efecto 0,632 positiva media, teniendo un nivel de sig. bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello presenta la curva de tendencia positiva media, comprobando que existe correlación positiva media entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral. De tal forma que se reconoce una relación directamente proporcional, es decir, que, a mayor uso de unas buenas estructuras organizacionales, el desempeño l será el más apropiado en los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. De manera que la segunda hipótesis específica queda demostrada. El efecto de la exploración tiene mucha notabilidad con la hipótesis por lo que se puede inferir que es medianamente admisible y consecuente, con la hipótesis de la tesis desarrollada por Chavez, (2021) el cual fundamenta que la finalidad principal del estudio fue identificar las relaciones establecidas entre estructura organizacional y el desempeño del personal administrativo urbano en Arequipa en el 2021, el estudio desarrollo un diseño aplicada, no experimental, de cortes transversales y descriptivo. Se realizó un estudio descriptivo básico y afines a una muestra de 78 empleados administrativos realizado por 2 cuestionarios, mediante encuestas con el fin de

adquirir información de ambas variables de investigación. Concluyendo que existe una correlación positiva débil entre las dos variables, con un valor Rho de Spearman de 0,320 y una significancia a 0,00, lo que quiere decir que la relación entre la estructura organizacional y el desempeño del personal administrativo es compleja y multifacética. Si bien una estructura bien diseñada puede mejorar la eficiencia y el rendimiento del personal administrativo, también es importante considerar otros factores importantes que influyen en el desempeño del equipo, el cual no está siendo empleada de manera adecuada. Por otro lado, Cardeño (2019) sostiene que se realizó un estudio para analizar la impresión de la estructura organizacionales en el rendimiento de los directivos de La Libertad, 2019», de estudio tipo básico, transversal y según Afiliación La Esperanza Reducciones relevantes. Escogiendo como población a 110 cotizantes de la sede del municipio regional de Perraaza-Trujillo-La Libertad, de los cuales se seleccionaron 30 como muestra de investigación mediante encuestas y dos cuestionarios para recolectar información de las variables estudiadas. Presentando un coeficiente y Sig de 0.396, para concluir afirma la efectividad de una correlación buena de las dos variables a 0.05. Por lo que la estructura organizacional es un factor crítico en el desempeño de los directivos. Una estructura bien diseñada puede perfeccionar eficiencias, productividades y tomar decisiones, mientras que una estructura deficiente puede obstaculizar el desempeño y limitar el potencial de la organización.

En tercera instancia se plasmó como tercera hipótesis específica, si existe relación entre el respeto y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. De tal modo que se puso en práctica los datos estadísticos, en el cual se empleó la prueba de normalidad, en donde se utilizó una muestra de 40 colaboradores, por lo que al ser menor de 50 se usa la prueba de Shapiro-Wilk de modo que se ejecutó datos estadísticos, donde se empleó la prueba de normalidad con Shapiro-Wilk, también se realizó la prueba de correlación, donde la muestra es no paramétrica, ya que el valor de Sig. $p < 0.05$, por lo que no cumple una distribución normal. Por ende, se empleó la prueba de Rho de Spearman obteniendo como resultado 0,648 positiva media, con un nivel de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, el Sig. Bilateral al ser menor 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello presenta una curva de tendencia positiva media, comprobando que existe correlación

positiva media entre la dimensión respeto y la variable desempeño laboral. De tal forma que se reconoce una relación directamente proporcional, es decir, que, a mayor uso del respeto, el desempeño laboral será el más oportuno en los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. De manera que la tercera hipótesis específica queda demostrada. El efecto de la investigación tiene mucha notabilidad con la hipótesis por lo que se puede inferir que es medianamente admisible y consecuente, con la hipótesis de la tesis desarrollada por Diaz, (2019), el cual tiene como finalidad determinar de qué manera el respeto influye en el desempeño laboral en el Hotel Internacional en Tingo María, 2019"; la investigación presenta un enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo, no experimental, conformando una población de 16 personales con una muestra del 100% de la empresa; la técnica es mediante encuesta personal; en la técnica de procesamiento de información es estadística descriptiva, logrando concluir que existe influencia entre ambas variables, lo cual es positivo para la organización, mientras exista más respeto y comunicación entre ellos, la relación en trabajo en conjunto se ira perfeccionando para beneficio del hotel. Por ende Santana, (2021) infiere que la finalidad del estudio es analizar el respeto y el desempeño profesional de salud, en áreas intensivas del hospital clínica San Francisco en Guayaquil", desarrollaron su trabajo utilizando métodos cuantitativos, no correlacional, no experimental, y transversal, las informaciones de las variables estudiadas fueron recolectados por medio de encuestas y dos cuestionarios utilizando una muestra de 100 colaboradores, en conclusión, existe relación positiva baja entre ambas variables dando valor al Rho Spearman de $p = 0.032$ y un nivel de significancia bilateral 0,01, validado por 3 expertos. Por lo que el respeto es un factor clave en el desempeño profesional. Cuando los profesionales son respetados, se sienten valorados y motivados para realizar su trabajo de manera efectiva. Por otro lado, la falta de respeto puede tener un impacto negativo en el desempeño profesional y en el ambiente laboral en general, lo cual no se emplea de manera recurrente en las áreas intensivas del hospital clínica San Francisco en Guayaquil.

Dentro del trabajo realizado se empleó el análisis de dos variables los cuales fueron el clima organizacional y el desempeño laboral, por ello se recolecto información teórica y real de otros autores en cuanto a sus investigaciones ya concretadas y demostradas, se citaron a estas indagaciones las cuales aportaron

a este proyecto realizado, estos estudios se relacionan con las variables anteriormente mencionadas, las cuales sirvieron como fuentes de información relevante. Por lo que en el presente proyecto se empleó nuevas técnicas y herramientas para la recolección de información de las variables clima organizacional y el desempeño laboral, dando una información y datos más actualizados. De tal manera que se ejecutó una metodología de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, nivel correlacional, método hipotético deductivo; se plasmó una población de 40 trabajadores, por lo que se utilizó el muestreo censal, ya que la población es pequeña se consideró toda la población en sí. A raíz de ello se desarrolló un análisis estadístico el cual arrojó ciertos datos porcentuales, que se mencionaron anteriormente, de manera que guarda relación con las otras investigaciones planteadas. Los resultados arrojados por el estadístico fueron datos porcentuales variados, se puede inferir la existencia de relación entre el Clima Organización y el Desempeño Laboral, así mismo también existe relación de las dimensiones comunicación, estructura organizacional y respeto con vinculación al desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.

VI. CONCLUSIONES

El soporte a los efectos aprendidos, se sintetizaron las consiguientes terminaciones:

PRIMERO: Por medio del proyecto se infirieron efectos entre las variables, estos datos, se obtuvieron a través de los colaboradores de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022, estos comprueban que el clima organizacional afecta en 62.5% de manera muy fuerte, el 20% de manera fuerte y 17.5% media, en materia de la segunda V. desempeño laboral, el 62.5% afecta de manera muy fuerte, el 25% de manera fuerte, el 10% medio y el 2.5% de manera débil. De modo que el análisis inferencial detalla la relación del clima organizacional y desempeño laboral, presentando una correlación de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ y los valores de Rho Spearman 0.654 reafirmando que la prueba expone en un 65.4% de viabilidad y conformidad de clima organizacional, exponiendo la hipótesis alterna presentada. Por lo que el resultado se refiere a la existencia de la relación del clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022, en consternación con esto se observa que no se emplea o se pone en práctica un correcto método de ambiente organizacional para emplear una buena comunicación, estructura organizacional y respeto. De manera que, si se pusiera en práctica de manera correcta continuamente, se podrá lograr realizar de manera eficiente todas las actividades designadas, que en consecuencia traerá resultados positivos.

SEGUNDO: Con respecto a los resultados extraídos de las variables del proyecto, los colaboradores de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022, comprueban que la dimensión comunicación afecta en 57.5% de manera muy fuerte, el 22.5% de manera fuerte, 17.5% media y el 2.5% débil, en materia de la variable desempeño laboral, el 62.5% afecta de

manera muy fuerte, el 25% de manera fuerte, el 10% medio y el 2.5% de manera débil. De modo que el análisis inferencial detalla la relación del clima organizacional y desempeño laboral, presentando una correlación de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ y la prueba de valor de Rho Spearman 0.611 validando que la prueba expone en un 61.1% de viabilidad y conformidad de comunicación, exponiendo la hipótesis alterna presentada. Por lo que el resultado se refiere a la existencia de la relación entre comunicación y el desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022, en consternación con esto se observa que no se emplea o se pone en práctica una correcta manera de entablar una buena comunicación a través de relaciones interpersonales, liderazgo y ambiente laboral. De manera que si se pusiera en práctica de manera correcta constantemente se podría generar optimas formas de ejercer las actividades designadas logrando traer resultados esperados.

TERCERO: Con respecto a los resultados extraídos de las variables del proyecto, los colaboradores de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022, comprueban que la dimensión estructura organizacional afecta en 52.5% de manera muy fuerte, el 32.5% de manera fuerte, 12.5% media y el 2.5% débil, en materia de la variable desempeño laboral, el 62.5% afecta de manera muy fuerte, el 25% de manera fuerte, el 10% medio y el 2.5% de manera débil. De modo que el análisis inferencial detalla la relación del clima organizacional y desempeño laboral, presentando una correlación de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ y la prueba de valor de Rho Spearman 0.632 confirmando que la prueba expone en un 63.2% de viabilidad y conformidad de la estructura organizacional, exponiendo la hipótesis alterna presentada. Por lo que se deduce existencia de la relación entre estructura organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022, en consternación con esto se observa que no se maneja o se ejecuta una adecuada estrategia en la estructura organizacional a través de normas y reglas, niveles y valores. De

manera que si se pusiera en práctica de manera correcta constantemente se podría generar optimas formas de ejercer las actividades designadas logrando aportar resultados deseados.

CUARTO: Con respecto a los resultados extraídos de las variables del proyecto, los colaboradores de la cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022, comprueban que la dimensión respeto afecta en 60% de manera muy fuerte, el 20% de manera fuerte y 20% media, en materia de la variable desempeño laboral, el 62.5% afecta de manera muy fuerte, el 25% de manera fuerte, el 10% medio y el 2.5% de manera débil. De modo que el análisis inferencial detalla la relación del clima organizacional y desempeño laboral, presentando una correlación de significancia bilateral de $0.001 < 0.05$ y los valores de Rho Spearman 0.648 confirmando que la prueba expone en un 64.8% de viabilidad y conformidad del respeto, exponiendo la hipótesis alterna presentada. Se deduce la existencia de la relación entre respeto y desempeño laboral de los empleados de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022, en consternación con esto se observa que no se desarrolla o se hace una correcta estrategia en cuanto al respeto a través de la igualdad y conducta. De forma que si se diera en práctica de manera correcta el respeto se podría generar mejoras ejerciendo las actividades elegidas adquiriendo contribuciones y objetivos esperados.

VII. RECOMENDACIONES

Acorde a las terminaciones conseguidas, se recomienda lo sucesivo:

PRIMERO: Reunirse con el dueño o gerente de la cooperativa para exponer y ejecutar las innovadoras y peculiares tácticas efectivas mejorando el clima organizacional esto incluye generar una comunicación más efectiva y participativa en todas las áreas, para generar interacciones y resultados positivos, la creación un entorno de trabajo cómodo y sano, por último, la creación de oportunidades de desarrollo profesional e incentivos. Al implementar estas estrategias, la cooperativa podrá mejorar significativamente el desempeño laboral de sus trabajadores y crear un ambiente positivo y productivo.

SEGUNDO: Proponer al administrador o encargado de la cooperativa, entablar una adecuada estrategia en cuanto al uso de una buena comunicación a través de relaciones interpersonales, liderazgo y ambiente laboral, ya que son fundamentales para el desempeño laboral exitoso de la cooperativa, estableciendo canales claros y efectivos de comunicación, fomentar una cultura abierta y honesta, utilizando herramientas tecnológicas adecuadas, como consecuencia la cooperativa podrá mejorar la productividad, la satisfacción del empleado y la relación con los clientes.

TERCERO: Coordinar una reunión con todos los jefes, supervisores y encargados de cada área, para indicar las nuevas tácticas de la estructura organizacional que se va a emplear a través de normas y reglas, niveles y valores, esto se lograra a través de normas formales o informales que podrán incluir políticas en la cooperativa, códigos de conducta y reglas específicas para ciertas situaciones, en cuestión de las reglas se incluirá ciertos procedimientos operativos, protocolos de seguridad y otras directrices específicas para ciertas tareas o situaciones, en razón de los niveles serán más entendibles para poder ayudar a establecer

roles y responsabilidades claras para cada colaborador y garantizar óptimos resultados, en cuanto a los valores se incluirá de manera más acorde la integridad, respeto, innovación y el trabajo en equipo. Ayudando todo en conjunto a establecer una adecuada cultura empresarial positiva y atractiva para los colaboradores.

CUARTO: Incentivar y generar las buenas prácticas a través del respeto por medio de la igualdad y conducta, esto es el factor clave para crear un ambiente laboral positivo y productivo. Esto se logrará a través de políticas claras y consientes, formación y educación, liderazgo comprometido, diversidad e inclusión, y comunicación abierta.

REFERENCIAS

- Aguirre, H. D. (16 de 04 de 2023). *Medir el desempeño laboral genera mejoras y más beneficios*. El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/24029-medir-el-desempeno-laboral-genera-mejoras-y-mas-beneficios>
- Ahmetoglu, G., Lauren, S., Codreanu, S.-C., & Chamorro-Premuzic, T. (25 de Septiembre de 2019). El impacto de la estructura organizativa y la autonomía laboral en el fomento de las tendencias emprendedoras y el rendimiento laboral. *Evidence - Based HRM*, 8(1), 1-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2018-0070>
- Aicad, B. S. (14 de junio de 2021). *Aicad bussiness School*. Orientación a resultados: ¿Cómo te ayudará en tu proyecto?: <https://www.aicad.es/profesional-en-ciberseguridad/#footer-contact-form>
- Alvarado. (Febreo de 2022). Clima organizacional y Desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 22. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
- Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). *Revista Alergia Mexico* (Vol. 63). Mexico. <file:///C:/Users/HP/Desktop/proyecto%20de%20investigacion/plabacion%20estudio.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera ed., Vol. 43). (J. Enrique Callejas, Ed.) Mexico: Grupo Editorial Patria. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bastidas, J. A., Jimenez Pinzon, L. M., y Vanegas Esquivel, P. A. (2019). *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA TORONTO DE COLOMBIA LTDA*. Santa Marta, Colombia. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/16558/4/2019_influencia_clima_productividad.pdf
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, E. J. (2020). *Revista de Investigacion Valor Agregado* (Vol. 7). <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417> Recibido:27/09/2020

- Bernal, I., Ruíz, L. A., & Pastrana, J. L. (02 de diciembre de 2021). Compromiso organizacional de profesionales de. *Revista Universidad y Sociedad*, 13, 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Caliman, A., & Palmar, L. (11 de Enero de 2022). Clima organizacional, Calidad del servicio, Principio de la Fraternidad. *Negotium*(52), 05-18. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.5838982>
- Campos, O. (2018). *RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN ENTEL, CAJAMARCA 2018*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14496/Campos%20Orillo%2c%20Omar%20Gilberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos. (12 de 06 de 2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administracion*, 11(2), 78. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>
- Cardeño. (2019). La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Esperanza -provincia de trujillo, la libertad 2019. *Tesis Posgrado*, 72. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42815/Cede%20c3%b1o_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañón, R. (2016). *Estadística descriptiva e inferencial*. Mexico. https://repositorio.cbachilleres.edu.mx/wp-content/material/compendios/quinto/edi_1.pdf
- Chagray, H., Ramos, S., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (Diciembre de 2020). Clima Organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera Peruana. *Revista Nacional de Administracion*, 11, 21. <https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chavez. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en personal Administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*, 64. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73819/Chavez_HSA-Galindo_SEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CHIAVENATO, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). (J. M. Chacón, Ed., y M. X. TO, Trad.) Mexico: McGRAW-HILL.

- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chunga, M. (2018). Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018. *Tesis para Maestria de gestion Publica*. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuquisengo Flores, M. A. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25948/Chuquisengo_FMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, O. E., & Garibay, N. G. (1 de Septiembre de 2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Revista Scielo*, 15(02), 20.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Díaz, T. Y. (2019). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOTEL INTERNACIONAL EN TINGO MARIA – 2019. *Tesis pata Titulo profesional como Licenciada en Administracion de empresas*. Universidad de Huanuco, Huanuco.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2372/DIAZ%20ELLO%2c%20Yuri%20Sheyla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Enriquez, M., & Calderón, J. (15 de Abril de 2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUN*, 143.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Fernandez, H. &. (2014). Metodología de la investigación. *INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V*, 200. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Fernández, A, Á. (2017). El compromiso organizacional. *El compromiso*. Universidad de Valladolid, Soria, España, España.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFG-O%201123.pdf;jsessionid=98F6F8D4A551FFB337CCA9F93B3DE6EB?sequence=1>

- Florindez, D. d. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2022*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95750/Florindez_DDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garcia. (26 de Junio de 2021). Clima Laboral y Satisfacción con la Vida en Trabajadores de una Universidad Pública. *UCV-Scientia Biomédica*, 17-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>
- Goicochea, D. C. (12 de 06 de 2018). El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de la Área de Recursos Humanos. casos;outsourcing Internacional. 73-83. Retrieved 14 de septiembre de 2022, from http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/2240
- Gonzales, E. (2022). *Clima y desempeño laboral durante el COVID 19 en trabajadores de Centro de Salud de Carmen Alto, Ayacucho 2022*. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94605/Gonzales_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, J., Lopez, R., Teran, N. T., & Alvarado, G. d. (Enero de 2021). Clima Organizacional en el sector Público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria*, 5(1), 1157 - 1165. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318p.
- Gonzales. (3 de julio de 2016). Estructura y proceso organizacional. *ISSN*, 256. <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ModeloDeOrganizacionPorProcesosCasoDeEjemplificaci-5833483.pdf>
- Gonzales. (Diciembre de 2016). clima organizacional. *Ra Ximhai*, 12(6), 214. Retrieved 19 de Octubre de 2022, from <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194012.pdf>
- Guayacán R., I. N., . Zárate J., A. L., & Contreras-Pacheco, O. E. (22 de junio de 2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio

- empírico en el sector de la educación superior. *Estudios Gerenciales*, 222-234. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>
- Guevara, E. (28 de Enero de 2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 21. <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-TecnicasEInstrumentosParaLaRecoleccionDeDatosQueAp-8383508.pdf>
- Guevara. (Marzo de 2018). Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Lima. <file:///C:/Users/HP/Downloads/55-Otro-232-1-10-20200828.pdf>
- Gutierrez, V. (03 de Octubre de 2020). La Nación; San Jose. *Efectividad y afectividad en la comunicación: La comunicación efectiva se basa en tener claridad en el contenido de lo que se desea transmitir y buscando las mejores circunstancias*, pp. 01-04. <https://www.proquest.com/newspapers/efectividad-y-afectividad-en-la-comunicación/docview/2448135897/se-2?accountid=37408>
- Guzmán, M. B. (15 de marzo de 2020). *Rberny*. Orientación a resultados Rberny 2021: <https://www.rberny.com/2020/03/15/orientacion-a-resultados/>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología Científica*. Mexico: MG Graw Hill Education.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2017). *Metodología de la Investigación* (sexta ed.). (B. A. Bogota, Trad.) Mexico: Mc Graw Hill Education. Retrieved 14 de Abril de 2023, from <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iñausi Aroni, E., & Huamán Rodríguez, A. (2018). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa local de Cangallo, Ayacucho, 2018*. Ayacucho, Perú. <file:///C:/Users/HP/Desktop/proyecto%20de%20investigacion/a%20nivel%20local.pdf>
- Lascano, O. T. (2018). Clima organizacional y Desempeño docente en la escuela fiscal de educación general Enrique Gil Calderon-Guayaquil, 2018. *Tesis Maestría*, 68.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40158/Lascano_o_SOT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lascano, O. T. (2018). Clima organizacional y Desempeño docente en la escuela fiscal de educación general Enrique Gil Calderon-Guayaquil, 2018. *Tesis Maestría*, 68. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/ha>
- Leon, L., Noriega, E., & Murrillo, M. (Setiembre de 2018). Impacto del Clima Organizacional sobre el redimiento laboral del docente. *Fides Et Ratio*, 16, 15-32. Retrieved 09 de setiembre de 2022, from http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf
- Loaiza, R. (2018). *La sociedad del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral y profesional* (Primera ed.). (C. C. Desarrollo, Ed.) Colombia : Corporación CIMTED. <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/libro-coincom-congreso-2018.pdf>
- Martinez. (1 de Diciembre de 2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL. ASPECTOS BÁSICOS DE SU ORIGEN Y DEFINICIÓN* (Vol. 6). Tabasco, Mexico, Mexico. Retrieved 17 de Octubre de 2022, from <https://cienciasdeladocumentacion.cl/pdf01/ART%204%20VOL6JULDIC2020.pdf>
- Navarro, V. A., Mercado, M. C., Alarcón-Díaz, M. A., Luy-Montejo, C. A., y Meza, O. L. (Febrero de 2022). Las tecnología implementadas al desempeño laboral en tiempos de la COVID-19 en escenarios no controlados. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 371-380. file:///C:/Users/HP/Downloads/Las_tecnolog%C3%ADa_implementadas_a.pdf
- Oliveros, M. (9 de Mayo de 2019). Respeto. *Revista Medica Basadrina*, 12(2), 39-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.33326/26176068.2018.2.642>
- Páez Landeta, R. P., Santamaría Albuja, H. M., Albán Medina, M. J., Albán Pérez, G. G., & Landeta Bejarano, L. G. (09 de Febrero de 2020). El Factor de Riesgo Psicosocial Desempeño Laboral del personal administrativo del Museo de la ciudad. *Revista de la Universidad del Azuay*, 07, 13. <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/article/view/368/551>
- Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). (S. Lambari, Ed.) Mexico: PEARSON EDUCACION .

file:///C:/Users/HP/Downloads/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20inves-
tigaci%C3%B3n_%20competencia-aprendizaje-
vida%20(%20PDFDrive%20)%20(2).pdf

- Pineda. (Enero de 2020). Comunicacion. *Revista Geon*, 7(1), 50.
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182>
- Potocino. (2018). FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS DE EMPRESAS. *Repositorio*, 127.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1219/Gilberta%20Potocino_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos G., C. (2020). *Los alcalces de una investigacion*. Universidad Tecnológica Indoamérica . Ecuador : Ciencia Americana.
<https://doi.org/doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ruiz, G. N. (2021). Clima Laboral y su relacion co el deseméño de los servidores civiles del Hospital Lui Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque, Peru,2019. *Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Gestión Pública*. Universidad el Pacifico, Lima.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1
- Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2017). *Metodologia de la Investigacion* (Sexta edicion ed., Vol. 736). (M. Á. Toledo Castellanos, Ed.) Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Santamaría, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Santana, A. G. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios del area de cuidados intensivos- hospital Clinica San Francisco Guayaquil, 2021. *Tesis*, 114.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81554/Santana_AGO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tuesta, J. A., Angulo, C. M., Chávez, S. R., & Morante, D. M. (Julio-Setiembre de 2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*(95), 631. <https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.12>

Zapata. (27 de Abril de 2022). Clima Organizacional. *Ocronos*, 4, 117. <https://revistamedica.com/clima-organizacional-definicion-conceptual/>

ANEXOS

Anexo 1 Página de la cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho Lt.78



Fuente: <https://www.elquinacho.com.pe/>



Fuente: <https://www.facebook.com/cacelquinacho>

Anexo 2 Matriz de la operacionalización de a variable clima organizacional y desempeño

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensión | Indicador | Items | Escala de medición |
|----------------------|---|--|---------------------------|-----------------------------|-------|-------------------------------------|
| Clima Organizacional | La percepción del entorno por parte de los miembros de la organización es que percibida de manera directa e indirecta y que tienen un impacto en su motivación y comportamiento. (Chiavenato 2009) | La presente investigación y recolección de datos, se procederá a realizar la medición de la variable llamada Clima Organizacional, por lo que presenta 03 dimensiones con un total de 8 indicadores, que será aplicada por medio de la escala de Likert. | Comunicación | Relaciones Interpersonales | 1 | Escala ordinal de valoración Likert |
| | | | | Liderazgo | 2 | |
| | | | | Ambiente Laboral | 3 | |
| | | | Estructura Organizacional | Normas y Reglas | 4 | |
| | | | | Niveles | 5 | |
| | | | | Valores | 6 | |
| | | | Respeto | Igualdad | 7 | |
| | | | | Conductual | 8 | |
| Desempeño Laboral | Según (Navarro et al., 2022) el desempeño laboral es el desenvolvimiento que realizan los trabajadores, la calidad que aportan en sus actividades designado, para causar impresión en los objetivos que se pretender alcanzar productividad | Conforme la recolección de datos, se realizará medirá la variable Desempeño Laboral, que contiene 03 dimensiones y un total de 08 indicadores pertenecientes a la dimensión indicada, asignador la escala de Likert. | Orientación de Resultados | Productividad | 9 | Escala ordinal de valoración Likert |
| | | | | Iniciativa | 10 | |
| | | | | Calidad | 11 | |
| | | | satisfacción Laboral | Motivación | 12 | |
| | | | | Reconocimiento e Incentivos | 13 | |
| | | | | Trabajo en Equipo | 14 | |
| | | | Compromiso | Identidad | 15 | |
| | | | | Lealtad | 16 | |

Anexo 3 Matriz de Consistencia

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Técnica e Instrumentos |
|--|--|--|--|
| <p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho de Sivia, Ayacucho 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿De qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia, Ayacucho, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el respeto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el Clima Organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.</p> <p>Analizar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.</p> <p>Analizar la relación entre la estructura y procesos organizacionales y el desempeño</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre el Clima Organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022</p> <p>H2: Existe relación entre la Estructura organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022</p> <p>H3: Existe relación entre el Respeto y el Desempeño Laboral de los trabajadores de</p> | <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p> |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|------------------|--|--------------|--------------|----------------------------|---------------------------|---------|------------------------------|--------------------------|----------------------|------------|
| | laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022 | la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022. | | | | | | | | | | | |
| Diseño de investigación | Población y muestra | VARIABLES Y DIMENSIONES | | | | | | | | | | | |
| <p>Diseño de investigación. no experimental de corte transversal</p> <p>Donde: M = Muestra V1= Clima Organizacional V2= Desempeño Laboral r = Relación entre variables</p> | <p>Población: La población estará conformada por 40 trabajadores</p> <p>Muestra: La muestra será del 100% de los trabajadores</p> | <table border="1"> <tr> <td>Variables</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Clima</td> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Organizacio nal</td> <td>Estructura organizacional</td> </tr> <tr> <td>Respeto</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño Laboral</td> <td>Orientación a Resultados</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción Laboral</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> </tr> </table> | Variables | | Clima | Comunicación | Organizacio nal | Estructura organizacional | Respeto | Desempeño Laboral | Orientación a Resultados | Satisfacción Laboral | Compromiso |
| Variables | | | | | | | | | | | | | |
| Clima | Comunicación | | | | | | | | | | | | |
| Organizacio nal | Estructura organizacional | | | | | | | | | | | | |
| | Respeto | | | | | | | | | | | | |
| Desempeño Laboral | Orientación a Resultados | | | | | | | | | | | | |
| | Satisfacción Laboral | | | | | | | | | | | | |
| | Compromiso | | | | | | | | | | | | |

Anexo 4 *Instrumento de recolección de datos*

Tabla 1

Población evaluada

| Ítems | Población | Cantidad de Personas |
|-------|-----------|----------------------|
| 1 | Planilla | 11 |
| 2 | Locación | 29 |

Tabla 2

Escala ordinal de Likert

| Puntuación | Significado |
|------------|--------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi Nunca |
| 3 | Regular |
| 4 | Siempre |
| 5 | Casi siempre |

Anexo 5 *Validación de Instrumento*

Table 3

Validación de expertos

| N° | Experto | Calificación instrumento | Grado Profesional |
|----|--------------------------------------|--------------------------|--|
| 1 | Ing. Henry Tang Del Castillo | Optimo | Ingeniero |
| 2 | Lic. Gimena Paredes Ramírez | Optimo | Licenciada Marketing y negocios Inter. |
| 3 | Dr. Carlos Enrique Anderson Puyen | Optimo | Licenciado en Administración |

Validación del experto 1

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, "Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho Ayacucho, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|---|--|
| Nombres y Apellidos del juez: | Mtro. Ing. Henry Tang Del Castillo | |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración | |
| Institución donde labora: | Universidad César Vallejo | |
| Tiempo de experiencia profesional el área: | 2 a 4 años () | |
| | Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | |

2. Propósito de la evaluación:

3. Datos de la escala: Cuestionario

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor(es): | Inuma Bardales Henry Victor Maylle Velásquez Marien Meredit |
| Procedencia: | Del autor, adaptada o validada por otros autores |
| Administración: | Virtual a través del Google forms |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Distrito de Sivia, Provincia de Huanta, Departamento de Ayacucho |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima Organizacional**
La percepción del entorno por parte de los miembros de la organización es que percibida de manera directa e indirecta y que tienen un impacto en su motivación y comportamiento. (Chiavenato 2009).
- **Variable 2: Desempeño Laboral**
El desempeño es una evaluación metodológica de cómo cada individuo se desenvuelve en un lugar y de su potencial de progreso posterior" (Chiavenato, 2007, p. 261).





| Variable | Dimensiones | Definición |
|----------------------|---------------------------|---|
| Clima Organizacional | Comunicación | Es el principal pilar interno y externo de cualquier actividad, también nos dice que se está convirtiendo en una disciplina basada en las ciencias sociales y administrativas. |
| | Estructura Organizacional | Gestionar una organización estructurada a través de procesos y tecnologías representa un nuevo enfoque para la coordinación y planificación de una organización. |
| | Respeto | El respeto nace del punto de vista propio, no nace del punto de vista ajeno, y por tanto se refiere a una actitud moral por la cual se valora la dignidad de una persona y su libertad de conducta. |
| Desempeño laboral | Orientación de resultados | La orientación a resultados es la habilidad de tomar decisiones bien ejecutadas para lograr o mejorar los objetivos y alcanzar la efectividad, el trabajo de forma inteligente |
| | Satisfacción laboral | Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. |
| | Compromiso | El compromiso se trata de un lazo que se genera de una persona a otra o una cosa, ya que estar comprometido, es un tipo de obligación o acuerdo contraído, por lo que tiene que ser cumplido ya que se lo tomo. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho Ayacucho, 2022", elaborado por Inuma Bardales Henry Víctor y Maylle Velásquez, Marien Meredit en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde



| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: (Comunicación)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Relaciones Interpersonales | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| Liderazgo | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| Ambiente Laboral | 3 | 3 | 3 | 3 | |

- Segunda dimensión: (Estructura organizacional)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Normas y reglas | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Niveles | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| Valores | 6 | 3 | 3 | 3 | |

- Tercera dimensión: (Respeto)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Igualdad | 7 | 3 | 3 | 3 | |
| Conductual | 8 | 3 | 3 | 3 | |

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: (Orientación de resultados)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Productividad | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| Iniciativa | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| Calidad | 3 | 3 | 3 | 3 | |

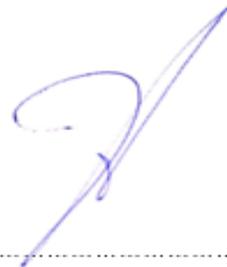
- Segunda dimensión: (Satisfacción laboral)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Motivación | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Reconocimiento e incentivos | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| Trabajo en equipo | 6 | 3 | 3 | 3 | |



- Tercera dimensión: (Compromiso)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Identidad | 7 | 3 | 3 | 3 | |
| Lealtad | 8 | 3 | 3 | 3 | |



Mtro. Ing. Henry Tang Del Castillo
DNI N.º 41825541

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Validación del experto 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, "Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa A.C. El Quinacho, Ayacucho, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|--|---|
| Nombres y Apellidos del juez: | Gimena Paredes Ramírez | |
| Grado profesional: | Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) | Doctor (<input type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Clínica (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) | Social (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración | |
| Institución donde labora: | Universidad César Vallejo | |
| Tiempo de experiencia profesional el área: | 2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) | |

2. Propósito de la evaluación:

3. Datos de la escala: Cuestionario

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor(es): | Inuma Bardales Henry Victor Maylle Velásquez Marien Meredit |
| Procedencia: | Del autor, adaptada o validada por otros autores |
| Administración: | Virtual a través del Google forms |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Distrito de Sivia, Provincia de Huanta, Departamento de Ayacucho |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- Variable 1: Clima Organizacional**
La percepción del entorno por parte de los miembros de la organización es que percibida de manera directa e indirecta y que tienen un impacto en su motivación y comportamiento. (Chiavenato 2009).
- Variable 2: Desempeño Laboral**
El desempeño es una evaluación metodológica de cómo cada individuo se desenvuelve en un lugar y de su potencial de progreso posterior" (Chiavenato, 2007, p. 261).





| Variable | Dimensiones | Definición |
|----------------------|---------------------------|---|
| Clima Organizacional | Comunicación | Es el principal pilar interno y externo de cualquier actividad, también nos dice que se está convirtiendo en una disciplina basada en las ciencias sociales y administrativas. |
| | Estructura Organizacional | Gestionar una organización estructurada a través de procesos y tecnologías representa un nuevo enfoque para la coordinación y planificación de una organización. |
| | Respeto | El respeto nace del punto de vista propio, no nace del punto de vista ajeno, y por tanto se refiere a una actitud moral por la cual se valora la dignidad de una persona y su libertad de conducta. |
| Desempeño laboral | Orientación de resultados | La orientación a resultados es la habilidad de tomar decisiones bien ejecutadas para lograr o mejorar los objetivos y alcanzar la efectividad, el trabajo de forma inteligente |
| | Satisfacción laboral | Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. |
| | Compromiso | El compromiso se trata de un lazo que se genera de una persona a otra o una cosa, ya que estar comprometido, es un tipo de obligación o acuerdo contraído, por lo que tiene que ser cumplido ya que se lo tomo. |

| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: (Comunicación)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Relaciones Interpersonales | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| Liderazgo | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| Ambiente Laboral | 3 | 3 | 3 | 3 | |

- Segunda dimensión: (Estructura organizacional)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Normas y reglas | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Niveles | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| Valores | 6 | 3 | 3 | 3 | |

- Tercera dimensión: (Respeto)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Igualdad | 7 | 3 | 3 | 3 | |
| Conductual | 8 | 3 | 3 | 3 | |

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: (Orientación de resultados)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Productividad | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| Iniciativa | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| Calidad | 3 | 3 | 3 | 3 | |

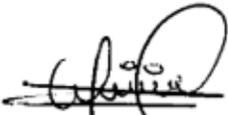
- Segunda dimensión: (Satisfacción laboral)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Motivación | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Reconocimiento e incentivos | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| Trabajo en equipo | 6 | 3 | 3 | 3 | |



- Tercera dimensión: (Compromiso)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Identidad | 7 | 3 | 3 | 3 | |
| Lealtad | 8 | 3 | 3 | 3 | |



Mtra. Gimena Paredes Ramirez
LIC. MARKETING Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

Gimena Paredes Ramirez
(Nombres y Apellidos del juez)
DNI N°46384119

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación de experto 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, "Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa A.C. El Quinacho, Ayacucho, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|---|--|
| Nombres y Apellidos del juez: | Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>) |
| Áreas de experiencia profesional: | Docente de la Escuela Profesional de Administración | |
| Institución donde labora: | Universidad César Vallejo | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>) |



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autor(es): | Inuma Bardales Henry Victor Maylle Velasquez Marien Meredit |
| Procedencia: | Del autor, adaptada o validada por otros autores |
| Administración: | Virtual a través del Google forms |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Distrito de Sivia, Provincia de Huanta, Departamento de Ayacucho |
| Significación: | Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 3 indicadores y 8 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. |

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Clima Organizacional**

La percepción del entorno por parte de los miembros de la organización es que percibida de manera directa e indirecta y que tienen un impacto en su motivación y comportamiento. (Chiavenato 2009).

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

El desempeño es una evaluación metodología de cómo cada individuo se desenvuelve en un lugar y de su potencial de progreso posterior" (Chiavenato, 2007, p. 261).

| Variable | Dimensiones | Definición |
|----------------------|---------------------------|---|
| Clima Organizacional | Comunicación | Es el principal pilar interno y externo de cualquier actividad, también nos dice que se está convirtiendo en una disciplina basada en las ciencias sociales y administrativas. |
| | Estructura Organizacional | Gestionar una organización estructurada a través de procesos y tecnologías representa un nuevo enfoque para la coordinación y planificación de una organización. |
| | Respeto | El respeto nace del punto de vista propio, no nace del punto de vista ajeno, y por tanto se refiere a una actitud moral por la cual se valora la dignidad de una persona y su libertad de conducta. |
| Desempeño laboral | Orientación de resultados | La orientación a resultados es la habilidad de tomar decisiones bien ejecutados para lograr o mejorar los objetivos y alcanzar la efectividad, el trabajo de forma inteligente |
| | Satisfacción laboral | Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. |
| | Compromiso | El compromiso se trata de un lazo que se genera de una persona a otra o una cosa, ya que estar comprometido, es un tipo de obligación o acuerdo contraído, por lo que tiene que ser cumplido ya que se lo tomo. |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa A.C. El Quinacho, Ayacucho, 2022", elaborado por Inhumá Bardales Henry Víctor y Maylle Velasquez, Marien Meredit en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |

| | | |
|---|-------------------|--|
| El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|------------------------------|
| 1. No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

V1. Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: (Comunicación)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|----------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Relaciones Interpersonales | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| Liderazgo | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| Ambiente Laboral | 3 | 3 | 3 | 3 | |

- Segunda dimensión: (Estructura organizacional)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Normas y reglas | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Niveles | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| Valores | 6 | 3 | 3 | 3 | |

- Tercera dimensión: (Respeto)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Igualdad | 7 | 3 | 3 | 3 | |
| Conductual | 8 | 3 | 3 | 3 | |



V2. Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: (Orientación de resultados)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|---------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Productividad | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| Iniciativa | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| Calidad | 3 | 3 | 3 | 3 | |

- Segunda dimensión: (Satisfacción laboral)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-----------------------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Motivación | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| Reconocimiento e incentivos | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| Trabajo en equipo | 6 | 3 | 3 | 3 | |

- Tercera dimensión: (Compromiso)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones |
|-------------|------|----------|------------|------------|---------------|
| Identidad | 7 | 3 | 3 | 3 | |
| Lealtad | 8 | 3 | 3 | 3 | |



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N°16498130

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarrand et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6 Cuestionario

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a).....

El cuestionario que se esta realizando tiene como objetivo de recolectar información sobre las variables de investigación. Ante mando se le agradece marcar con una (x) en los siguientes espacios correspondientes teniendo en cuenta según la valoración por dichas preguntas:

Nada satisfecho (1), Poco satisfecho (2), Satisfecho (3), Muy satisfecho (4) Totalmente satisfecho (5).

| N° | V1 CLIMA LABORAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Dimensión: Comunicación | | | | | |
| 1 | La comunicación interpersonal con tus compañeros de trabajo es adecuada. | | | | | |
| 2 | Realizas trabajo en equipo para y fortalece el vínculo con tus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 3 | Se te permite participar en las reuniones de trabajo y dar sugerencias. | | | | | |
| 4 | Te permiten involucrarte cuando surgen algún problema fuera de tus actividades. | | | | | |
| 5 | El ambiente laboral es físicamente cómodo para realizar tus actividades. | | | | | |
| 6 | Te sientes motivado y respaldado por tu equipo de trabajo | | | | | |
| | Dimensión: Estructura Organizacional | | | | | |
| 7 | En la organización existen trabajadores que se provechan de otros por su estatus jerárquico. | | | | | |
| 8 | Existe interés por parte de la junta directiva hacia la integridad de sus trabajadores | | | | | |
| 9 | Recibes un trato justo con tus compañeros de trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | La organización innova frecuentemente para mejorar el plan de trabajo. | | | | | |
| 11 | Cree usted que los valores de la organización aportan elementos que aseguran el bienestar en el ambiente laboral | | | | | |
| 12 | Consideras que se necesita mejorar los valores de la organización. | | | | | |
| | Dimensión: Respeto | | | | | |
| 13 | Sientes que tu jefe inmediato valora su capacidad de trabajo | | | | | |
| 14 | Cree usted que el trato del gerente es igualitario y justo con todo el personal. | | | | | |
| 15 | En tu organización sientes que existe el respeto. | | | | | |
| 16 | Crees usted que puede compartir opiniones e ideas con honestidad a tu jefe inmediato. | | | | | |

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a)

El cuestionario que se está realizando tiene como objetivo de recolectar información sobre las variables de investigación. Ante mando se le agradece marcar con una (x) en los siguientes espacios correspondientes teniendo en cuenta según la valoración por dichas preguntas:

Nada satisfecho (1), Poco satisfecho (2), Satisfecho (3), Muy satisfecho (4) Totalmente satisfecho (5).

| V2 DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | |
|-----------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| N° | Dimensión: Orientación a Resultado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Estableces prioridades y objetivos al desempeñar tu trabajo. | | | | | |
| 2 | En la organización tu jefe inmediato te facilita información para desempeñarte adecuadamente. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 3 | Dentro de la organización tomas decisiones para resolver los problemas menores. | | | | | |
| 4 | La organización proporciona herramientas adecuadas para ejercer tus actividades. | | | | | |
| 5 | Crees que tu organización protege a sus empleados de la discriminación | | | | | |
| 6 | La tecnología con la que trabajas te permite desarrollar tus conocimientos. | | | | | |
| | Dimensión: Satisfacción Laboral | | | | | |
| 7 | Se siente valorado/a en su organización | | | | | |
| 8 | Tu trabajo te posibilita beneficios adecuados (salud, licencias, vacaciones). | | | | | |
| 9 | Los beneficios económicos que recibe satisfacen sus necesidades básicas. | | | | | |
| 10 | La Gerencia otorga estímulos y incentivos que puedan fomentar la productividad e interés de cumplir metas. | | | | | |
| 11 | Cree que el reconocimiento tiene un cierto valor cuando lo recibes. | | | | | |
| 12 | Cuan tan satisfecho/a te sientes en tu organización | | | | | |
| | Dimensión: Compromiso | | | | | |
| 13 | Generas soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo. | | | | | |
| 14 | Está dispuesto/a a apoyar en cualquier área de la organización. | | | | | |
| 15 | Consideran tu trabajo extra que fue realizado de manera voluntaria | | | | | |
| 16 | Consideran tu capacidad y disponibilidad de servicio para sumar en la empresa. | | | | | |

Anexo 7 Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 4

Escala de medidas para evaluar el coeficiente de Cronbach

| Valor | Nivel |
|--------------|--------------|
| <0,5 | Inaceptable |
| 0,5 a 0,6 | Pobre |
| 0,6 a 0,7 | Cuestionable |
| 0,7 a 0,8 | Aceptable |
| 0,8 a 0,9 | Bueno |
| >0,9 | Excelente |

Tabla 05

Alfa de Cronbach de la variable clima organizacional

| Resumen de procesamiento de casos | | |
|--|----------|----------|
| | N | % |
| Valido | 40 | 100.0 |
| Excluido | 0 | 0 |
| Casos | | |
| Total | 40 | 100.0 |

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

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .958 | 16 |

Interpretación: De acuerdo a la tabla 05, se realizaron datos estadísticos por el SPSS versión 29 estas tes de alfa de Cronbach de los 16 encuestados en la variable clima organizacional se logró el 0.958, localizándose en la escala de medida de valor >0.9 de nivel excelente expresada en la tabla 4, mencionado que se empleó de una población de 16 trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Ayacucho.

Tabla 06

Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral

| Resumen de procesamiento de casos | | |
|--|----------|----------|
| | N | % |
| Valido | 40 | 100.0 |
| Excluido | 0 | 0 |
| Casos | | |
| Total | 40 | 100.0 |

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

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .956 | 16 |

Interpretación: De acuerdo a la tabla 06, se realizaron datos estadísticos por el SPSS versión 29, estas tes de alfa de Cronbach de los 16 encuestados en la variable clima organizacional se logró el 0.956, localizándose en la escala de medida de valor >0.9 de nivel excelente expresada en la tabla 4, mencionado que se empleó de una población de 16 trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Ayacucho

Anexo 8 Base de Datos

Variable clima organizacional

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 9 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |

Anexo 9 Protocolo de comité de ética

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Clima Organizacional y su relación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho de Sivia, Ayacucho 2022.

Investigador principal: Inuma Bárdales, Henry Víctor; Marien Meredit Maylle Velasquez

Asesor: Mg. José Fernando Escobedo Gálvez

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación **Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho de Sivia, Ayacucho 2022.**, cuyo propósito es **Determinar la relación entre el Clima Organización y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa el Quinacho de Sivia - Ayacucho, 2022.** Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución [Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho Lt. 78.] **si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2).**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 30 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general:

Se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica:

Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Mg. José Fernando Escobedo Gálvez al correo electrónico jescobedog@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

| | | |
|--|------------------------------|---------------|
| Nombre de la Organización: | RUC: 20143692010 | |
| Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho Lt. 78 | | |
| Nombre del Titular o Representante legal: Santivañez Sánchez Nene Luis | | |
| Nombres y Apellidos | Santivañez Sánchez Nene Luis | DNI: 20037569 |

Consentimiento: De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|---|----------|
| Nombre del Trabajo de Investigación | |
| Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho de Sivia, Ayacucho 2022 | |
| Nombre del Programa Académico: Escuela Profesional de Administración | |
| Autor: Nombres y Apellidos | DNI |
| Inuma Bárdales, Henry Víctor | 74614825 |
| Marien Meredit Maylle Velasquez | 71758676 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Sivia 21 de septiembre del 2022

Firma y sello:



Ing. N. Luis Santivañez Sánchez
Gerente General
C.A.C. "EL QUINACHO" N° 078

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho de Sivia, Ayacucho 2022. Autor/es: Inuma Bárdales, Henry Víctor/ Marien Meredit Maylle Velasquez
Especialidad del autor principal del proyecto: (Gestión de organizaciones).
Coautores del proyecto: Ninguno.
Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Sivia, Perú

| Crterios de evaluacón | Alto | Medio | Bajo | No precisa |
|--|--|-------|---|-----------------|
| I. Criterios metodológicos | | | | |
| 1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación. | Cumple totalmente | ---- | No cumple | -----. |
| 2. Establece claramente la población/participantes de la investigación. | La población/participantes están claramente establecidos | ---- | La población/participantes no están claramente establecidos | ----- |
| II. Criterios éticos | | | | |
| 1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación. | Los aspectos éticos están claramente establecidos | ---- | Los aspectos éticos no están claramente establecidos | ----- |
| 2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV). | Cuenta con documento debidamente suscrito | ---- | No cuenta con documento debidamente suscrito | No es necesario |
| 3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado. | Ha incluido el ítem | ---- | No ha incluido el ítem | ----- |

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino

Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas

Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon

Vocal 2

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Cafetalera El Quinacho de Sivia, Ayacucho 2022.**”, presentado por los autores **Inuma Bárdales, Henry Víctor Marien Meredit Maylle Velasquez**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

14, de noviembre de 2022

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

• Sr. **Inuma Bárdales, Henry Víctor Marien Meredit Maylle Velasquez**, investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.