



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las cajas
municipales de ahorro y crédito de Chimbote 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Cano Carbajal, Luis Eudaldo (orcid.org/0009-0005-8783-1310)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi esposa, hijos y padre, por ser mi fuente de inspiración y apoyo incondicional en cada paso de mi vida. Esta tesis es también su logro. Gracias por todo su amor y aliento.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo y a la Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle, por brindarme la oportunidad y el apoyo necesarios para la realización de esta tesis. Agradezco su compromiso y dedicación en mi formación profesional, lo cual ha sido fundamental para alcanzar este logro.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023", cuyo autor es CANO CARBAJAL LUIS EUDALDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

CHIMBOTE, 26 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 04-02-2024 17:37:55

Código documento Trilce: TRI - 0735991



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CANO CARBAJAL LUIS EUDALDO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LUIS EUDALDO CANO CARBAJAL DNI: 47241902 ORCID: 0009-0005-8783-1310	Firmado electrónicamente por: LECANO el 26-01-2024 15:26:05

Código documento Trilce: TRI - 0735994

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Correlación entre clima y rendimiento laboral</i>	18
Tabla 2: <i>Correlación del clima laboral con la productividad laboral</i>	27
Tabla 3: <i>Correlación del clima laboral con la eficacia</i>	27
Tabla 4: <i>Correlación del clima laboral con la eficiencia laboral</i>	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Comunicación interpersonal</i>	19
Figura 2: <i>Autonomía para toma de decisiones</i>	20
Figura 3: <i>Motivación laboral</i>	21
Figura 4: <i>Clima laboral</i>	22
Figura 5: <i>Productividad laboral</i>	23
Figura 6: <i>Eficacia</i>	24
Figura 7: <i>Eficiencia laboral</i>	25
Figura 8: <i>Rendimiento laboral</i>	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre el clima laboral y el rendimiento de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote en 2023. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población considerada fue de 50 colaboradores y se utilizó una muestra total. La encuesta fue la técnica empleada, utilizando un cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el nivel del clima laboral se encuentra en un nivel medio, con un 46% de satisfacción. Además, el rendimiento laboral se encuentra en un nivel alto, con un 50%. En conclusión, existe una relación entre el clima laboral y el rendimiento de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote en 2023. El coeficiente de correlación de Spearman obtuvo un valor de 0.468, lo cual indica una correlación positiva media. El nivel de significancia bilateral fue de 0.001, siendo menor a 0.05, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alterna.

Palabras Clave: Clima laboral, rendimiento laboral, colaboradores, Cajas Municipales de Ahorro y crédito.

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the relationship between the work environment and the performance of the employees of the Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote in 2023. The research was applied, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design. The population considered was 50 collaborators and a total sample was used. The survey was the technique employed, using a questionnaire as an instrument. The results showed that the level of work climate is at a medium level, with 46% satisfaction. In addition, job performance is at a high level, with 50%. In conclusion, there is a relationship between the work climate and the performance of the employees of the Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote in 2023. Spearman's correlation coefficient obtained a value of 0.468, indicating a medium positive correlation. The bilateral significance level was 0.001, being less than 0.05, which supports the acceptance of the alternative hypothesis.

Keywords: Work climate, job performance, employees, Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral durante los últimos años es muy trascendental para la organización, por lo que se muestra la percepción de la organización de la empresa hacia los empleados, como las normas y reglamentos a seguir, el nivel de compensación, entre otros, va más allá de la eficacia y motivación de los empleados de la organización. Por otro lado, un estudio reciente de Peter et al. (2023), señalan que los empleadores han descuidado la importancia de proporcionar un entorno laboral de apoyo donde los empleados deberían poder rotar y desempeñar varios roles diferentes dentro de la organización. Esto ayuda a los trabajadores a desarrollar flexibilidad, habilidades sociales y productividad.

Mientras que el rendimiento laboral tienden ser conductas y/o acciones de los colaboradores que son monitoreadas para el cumplimiento en los objetivos y ser evaluados por las capacidades de cada uno de ellos y su contribución a la organización. Asimismo, potencializar al colaborador hacia la eficacia, eficiencia y productividad, en un entorno laboral donde se sienta satisfecho, por ello la gran parte de los colaboradores proponen que tengan un feedback en lo que van cumpliendo sus actividades.

A nivel internacional tiene mucha intensidad sobre el estudio del clima laboral con respecto al rendimiento laboral, que se debe a la importancia y consecuencia que acarrea dentro de una organización, en cuanto al trabajo de Navarrete et al., (2023) realizado en Ecuador, indicó que el rendimiento del personal de la empresa está influenciado por la educación, capacitación y habilidades que posee el trabajador, que le permiten tener éxito a nivel organizacional. Otros factores son determinantes para que el desempeño laboral sea excelente o se deteriore con el tiempo, así mismo muestra que el clima laboral está relacionado con estas dimensiones consideradas en el rendimiento laboral, tales como: orientación al resultado, relaciones interpersonales y trabajo en equipo, porque tienen relaciones importantes que facilitan el logro de las metas organizacionales.

Sobre la investigación de Favila et al., (2022) realizado en México, señala que el lugar donde desempeñan su trabajo a diario, la comunicación que el jefe inmediato tiene con sus subordinados, el trato entre los colaboradores de la organización,

asimismo el vínculo con los proveedores y clientes son partes fundamentales donde la organización debe poner énfasis para que puedan contar con un buen clima laboral, los cuales van a permitir generar una conexión para el buen desempeño de la organización.

En el caso de Gonzáles et al. (2021) en su trabajo desarrollado en Colombia, México y Perú, insisten en la necesidad de investigar las culturas del ambiente de trabajo, por consiguiente la necesidad de implementar un plan para crear un clima laboral satisfactorio, debido al nivel de gestión del clima en la organización, las cuales influyen en las actitudes de los empleados, al tiempo que mejoran su trabajo.

Se han realizado estudios a escala nacional para describir y explorar el clima laboral y su conexión crucial con el rendimiento laboral, es por ello por lo que el estudio de Bejarano (2017), analizó el clima laboral en la ciudad de Chimbote, se encontró que el 57,14% de los empleados percibe el lugar de trabajo como desagradable, mientras que solo el 42,86% lo considera favorable.

Por otro lado, en un estudio realizado en la ciudad de Loreto por parte de Sarmiento (2022) demuestra que el grado sobre clima y rendimiento laboral, es medio en un 82% y el 95% respectivamente, también, que las dimensiones de conducta organizacional, estructura organizacional y la forma de dirigir están vinculados al rendimiento laboral, por tanto, el nivel de importancia es menor al 0.05, lo cual evidencia una conexión estadísticamente significativa.

Gereda (2019) en su trabajo ejecutado en Lima, menciona que actualmente, las organizaciones toman con mucha importancia el clima laboral, dado que son conscientes de la amplia cantidad de colaboradores que tienen en las diferentes áreas, los mismos que serán influenciados por el mismo ambiente de trabajo que tienen y sobre su entorno laboral, esto puede tener un impacto beneficioso o negativo.

Hoy por hoy, en las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote, se ha observado que el ambiente laboral en la organización no está teniendo mucha intensidad, por eso muchos empleados carecen de motivación, por otro lado, no tienen una buena comunicación y autonomía en la toma de decisiones, lo cual esto conlleva generar un mal clima laboral, repercutiendo en el rendimiento de los

colaboradores, generando ineficacia e ineficiencia, de este modo ponen en riesgo la productividad de los colaboradores, perjudicando los objetivos y las metas asignadas, por lo que es de suma importancia realizar las correcciones inmediatas para llegar a cumplir con los objetivos trazados.

Ante esta situación, se formuló la siguiente interrogante ¿De qué manera se relaciona el clima laboral con el rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023?; entre los problemas específicos tenemos: a) ¿Cuál es el nivel del clima laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023?; b) ¿Cuál es el nivel del rendimiento laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023?; c) ¿Cuál es la relación de la variable clima laboral con las dimensiones de rendimiento laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023?

Con la importancia de lo anterior, la investigación se justifica en los siguientes aspectos: a) Justificación teórica; el objetivo de este estudio es investigar la existencia de una relación entre el clima y el rendimiento laboral, lo que permite contribuir como una conexión con futuras investigaciones; b) justificación metodológica; el propósito de esta propuesta es presentar un nuevo enfoque para generar conocimiento confiable y auténtico.; c) justificación social; esto determinará cómo contribuir al estudio, muestra una decisión en el estudio del clima laboral y rendimiento de los colaboradores de las Cajas Municipales; d) Justificación de prácticas; esto ayudará a describir cómo los resultados de la investigación tendrán un impacto significativo en la ampliación del alcance del estudio, y finalmente e) justificación técnica-económica; en esta sección, se describen las razones que impulsaron la realización de la investigación propuesta.

Por esa razón se tomó como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023, mientras que los objetivos específicos serán las siguientes: a) Describir el nivel del clima laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023; b) Describir el nivel del rendimiento laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023; c) Identificar la relación de la variable clima laboral con las dimensiones de rendimiento laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.

Asimismo, se formuló la hipótesis general: El clima laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023. Y como hipótesis específicas se tienen a las siguientes: a) Existe relación significativamente entre el clima laboral con la productividad laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023; b) Existe relación significativamente entre el clima laboral con la eficacia de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023; c) Existe relación significativamente entre el clima laboral con la eficiencia laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El clima y el rendimiento laboral son dos conceptos fundamentales en el ámbito laboral, y han sido objeto de estudio en numerosas investigaciones. Desde hace décadas, por lo tanto, es importante conocer el estado actual de clima y rendimiento laboral en una organización, por ello se analizarán estudios según precedentes internacionales y nacionales, para que sus resultados y conclusiones sean discutidos y analizados y comparados con los resultados obtenidos en este estudio.

Estudios a nivel internacional como la de Ferreira (2024), refiriéndose a su investigación realizada en Brasil, se empleó un diseño descriptivo y cualitativo en la investigación. Tuvo como resultado la existencia de deficiencias en la comunicación, el efecto de las relaciones interpersonales y la gestión de conflictos en el ámbito laboral entre los estudiantes de enfermería. Se concluye que estos hallazgos subrayan la urgente necesidad de intervenciones para optimizar la interacción del personal de enfermería.

La investigación de Guevara (2020) en Ecuador tuvo como objetivo principal determinar la relación entre rendimiento y el clima laboral. Se empleó una metodología cualitativa y cuantitativa, planteando hipótesis que posteriormente fueron verificadas mediante análisis estadísticos. Los resultados obtenidos presentaron correlación con los resultados de la evaluación docente de 2018. Se concluyó que se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman para examinar los datos de desempeño docente y de este modo validar la hipótesis inicial.

En su investigación, Miranda (2022) tenía por objetivo analizar el clima laboral y el rendimiento de los empleados en las tiendas por departamentos Novicompu del estado de La Libertad, en Ecuador. Se utilizó una metodología descriptiva con enfoques cualitativo y cuantitativo, bajo métodos inductivo, deductivo y analítico. Los resultados mostrarían cómo el ambiente de trabajo tiene un impacto significativo en la productividad de los trabajadores. Se concluyó que se implementaría una estrategia para optimizar el clima laboral dentro de la empresa.

En cuanto al estudio de Ayubi & Ali (2020), realizado en Indonesia, tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima laboral y el rendimiento de los empleados en la oficina de comunicaciones del Distrito de Bima. Utilizó un enfoque cuantitativo

con alcance descriptivo. Los resultados de la investigación señalaron que la motivación en el trabajo no tenía un efecto positivo ni significativo en el desempeño de los empleados.

La investigación realizada por Vilema (2018), buscó examinar cómo el entorno laboral afectaba al rendimiento en el trabajo en Codiempaques de la ciudad de Quito, Ecuador. Se realizó con una metodología descriptiva. Como resultado, se tiene que el entorno laboral atractivo que los empleados perciben en la organización tiene un gran impacto en el rendimiento laboral. La investigación concluye con un programa de incentivos estratégicos con el objetivo de potenciar el rendimiento de los empleados a través de un plan para mejorar sus relaciones y reconocer sus esfuerzos y resultados.

En lo que concierne al contexto nacional, el estudio previo de Calizaya & Bellido (2020) tuvo como objetivo evaluar el clima y el rendimiento laboral de los colaboradores administrativo de una universidad pública de Arequipa. La metodología empleada fue de tipo descriptivo. Como resultado, se tuvo que, ni el género ni la edad se relacionaron con el entorno organizacional. Finalmente, se concluyó que el clima y el rendimiento laboral solo tuvieron correlación cero.

El objetivo de Vasquez (2018) en su investigación realizada en Transcarga Paucar's S.R.L. Ate, fue establecer una relación entre clima organizacional y productividad laboral. Se utilizó una metodología descriptiva. Se tuvo como resultado una alta correlación positiva con una puntuación de 0.803, donde ambas variables parecen estar fuertemente correlacionadas, donde los niveles de significancia Bilateral $p = 0.000 < 0.01$ indica que confirmó la hipótesis alternativa y desestimó la hipótesis nula. Por consiguiente, se concluye que, en algunos casos, un gerente de empresa, al querer un equipo de empleados para completar sus tareas, independientemente de su composición profesional, nota retrasos en la organización.

La investigación de Bejar (2020) apuntó determinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento de los empleados de la agencia de viajes Gatur Cusco SRL. Se presentó una investigación de tipo cuantitativo, transversal y correlacional. Como resultado, el valor de significancia bilateral $p = 0.000 < 0.05$, confirmó la existencia

de una conexión significativa. Finalmente, concluye que se acepta la hipótesis alternativa.

En su estudio, Fernández & Mejía (2021), tuvo como objetivo establecer la asociación entre él entre el clima y el rendimiento laboral en Municipalidad de Jangas. Se presentó un estudio de enfoque aplicado, cuantitativo y no experimental. Como resultado, arrojó que existe una correlación entre las variables, ya que el valor-p obtenido es igual a 0,000 y el valor de Spearman Rho es igual a 0,828.

En cuanto a Boza (2022) en lo que se refiere a su investigación, su objetivo fue conocer la relación entre el clima laboral y la mejora del rendimiento laboral en docentes del distrito de Andahuaylillas, 2021. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo de corte transversal y correlacional. Los principales resultados demuestran que la mejora de la productividad del profesorado en el cantón se ve influida significativamente por el entorno institucional del docente en el cantón de Andahuaylillas, 2021 ($p < 0.05$), lo cual concluye que, la variable rendimiento laboral depende únicamente del clima laboral.

El clima y el rendimiento laboral están estrechamente relacionados, lo que hace que el clima sea un aspecto crucial para considerar en la buena marcha de las empresas e instituciones. Por esta razón, es de gran importancia comprender cada uno de estos conceptos para poder entender mejor su relación y el impacto que tienen en el logro de las metas organizacionales.

En lo que respecta al clima laboral, Likert planteó en su teoría que las actitudes y percepciones de los empleados están directamente influenciadas por el comportamiento administrativo e influenciadas por sus características organizacionales observadas. (Urbano, 2018). Por otro lado, según Hamden et al., (2016), se refieren al modelo de Litwin & Stringer (1968) para explicar el clima organizacional en términos de leyes, responsabilidades, tareas organizacionales, promoción, relaciones de interacción, estándares, conflicto organizacional, relaciones con los gerentes de proyectos e identidades funcionales.

De acuerdo con Ruíz (2021), el clima laboral se refiere a la actitud y satisfacción hacia el trabajo. Se centra en el valor que se le atribuye al trabajo y en el equilibrio

entre las recompensas percibidas y las esperadas. Dicho de otro modo, el clima laboral está vinculado con la percepción de los empleados sobre su trabajo y las recompensas que se reciben por él. Por ello, según Simbron & Sanabria (2020), el clima dentro de una organización juega un papel mediador en la dirección de la motivación y los elementos del cuerpo organizacional. Estos elementos se reflejan en las acciones que tienen un impacto en la institución en aspectos como productividad, satisfacción, rotación, entre otros.

Por otro lado, Sok et al. (2023) mencionan que los gerentes no deben asumir que un único clima organizacional es adecuado para todos, ni que un clima es inherentemente superior a otro. Este estudio demuestra que un clima laboral enfocado en la calidad y otro centrado en la iniciativa pueden trabajar en conjunto para mejorar el rendimiento de los empleados. Además, Lizano & He (2023), señalan que fomentar un entorno laboral inclusivo es moralmente acertado y puede traer consigo múltiples ventajas, tanto para los empleados como para las organizaciones.

Según, Vera & Mendoza (2023), el clima laboral se basa en las normas éticas y morales que todos deben tener, pero en este caso, el gerente de la empresa también puede utilizar el reglamento interno como una herramienta para que sus empleados tengan un ambiente laboral armonioso donde el compañerismo y las buenas costumbres prevalezcan en todo momento en beneficio de todas las partes involucradas. Por su parte, Mohamad (2023), define el clima laboral como un concepto multidimensional que incluye la naturaleza de las tareas, las condiciones físicas y sociales, la organización del lugar de trabajo, el horario laboral, las perspectivas para los trabajadores y las recompensas intrínsecas asociadas con el trabajo.

Respecto al clima laboral, la (D1) comunicación interpersonal, según Meza et al. (2019) se entiende como una red de comunicación para la interacción en la empresa y la posibilidad de expresar sugerencias o quejas. Desde la perspectiva de Huaita & Luza (2018), se considera la claridad, coherencia y precisión de las interacciones que fluyen en la organización. De igual forma, la comunicación entre los empleados debe ser fluida y continua con el fin de promover el compañerismo y evitar posibles conflictos, promover la cooperación y la confianza entre los

diferentes grupos de trabajo. La comunicación segura entre los colegas es esencial para asegurar un buen ambiente de trabajo, ya que se deben construir buenas relaciones entre los empleados.

La (D2) Autonomía para la toma de decisiones, tal como lo señala Vilema (2018), se refiere al grado de independencia y libertad que se le concede al trabajador para tomar decisiones y resolver problemas por sí mismo en su labor diaria. Asimismo, es fundamental para aumentar el compromiso, la moral y la motivación del personal, dado que se les empodera dándoles la facultad de ejercer control sobre aspectos clave de su propio trabajo.

Y por último, en cuanto a la (D3) motivación, Peña & Villón (2018), la definen como un proceso mediante el cual las personas realizan acciones específicas a partir de esfuerzos que les permiten alcanzar metas, cumplir expectativas o satisfacer una necesidad. El nivel de motivación y compromiso de una persona depende del nivel de satisfacción que recibe de quienes le rodean. Por lo tanto, la motivación también se puede entender como aquello que impulsa a una persona a realizar una determinada acción. Se relaciona con el comportamiento humano y se refiere al nivel de energía necesario para que una persona actúe o se comporte de cierta manera, influenciado por factores tanto internos como externos.

Con el fin de investigar la segunda variable, respecto al rendimiento laboral, se utilizó la teoría de la equidad de Stacey, que demostró que está relacionada con la percepción que tiene el empleado acerca de si está siendo tratado de manera justa o injusta. A menudo, estas percepciones están vinculadas a la evaluación subjetiva de que la equidad y el buen trato son factores clave en una buena comunicación entre gerentes y supervisores. De igual manera, la teoría de Victor Vroom, la teoría de la expectativa, se centró en que los empleados se sintieran satisfechos y, por lo tanto, se desempeñaran mejor que los demás. Por eso, esta teoría nos ha ayudado a entender muchas de las respuestas positivas o negativas al desempeño, ya que los trabajadores también tienen expectativas y metas. (Turienzo, 2016)

Desde el punto de vista de Avila (2022) señala que el rendimiento laboral debe ser una variable que los gerentes deben evaluar y darle la importancia que se merece, teniendo siempre en cuenta el factor humano de los empleados. Con respecto a

Bohórquez et al. (2020), puntualiza al rendimiento laboral, como el rendimiento individual de los trabajadores en la ejecución de sus tareas asignadas, como su crecimiento personal y profesional. Debido a esto, la mayoría de las organizaciones suelen evaluar el rendimiento para medir la adecuación y la satisfacción en la realización de las tareas.

Según un estudio de Gallardo et al. (2019), el rendimiento laboral de un colaborador se deriva de una combinación entre su comportamiento en el trabajo y los resultados que logra, en línea con las metas que se haya propuesto y acorde a su posición dentro de la organización. La productividad laboral se refiere a la capacidad del trabajador para crear, ejecutar, desarrollar, terminar y comenzar un trabajo en el menor tiempo posible, sin grandes dificultades y con los resultados esperados

Asimismo, Álvarez et al. (2018), definen al rendimiento como el proceso continuo y estratégico de observar el desarrollo de los empleados y las cualidades de crecimiento que desarrollan en función del entorno laboral, para posteriormente reconocer estas habilidades y capacidades del personal y mejorar la eficiencia y eficacia en cualquier empresa o institución.

Para Roldán & Linares (2021) definen a la (D1) productividad en términos de fuerza de trabajo. Esto se refiere a la productividad, que se alcanza cuando una persona logra obtener mejores resultados utilizando una cantidad determinada de recursos. Por ello, la productividad laboral depende de lo que una empresa espera, de las actividades o tareas que realiza un empleado en un período de tiempo determinado. Mientras que, Ale & Baca (2019), mencionan que, la (D2) eficacia es la capacidad que posee cada persona, necesaria para el crecimiento de la empresa, donde el nivel de motivación crea un desempeño determinado.

Finalmente, la (D3) eficiencia laboral, para López (2017), se define como el procedimiento para evaluar el rendimiento global de un empleado, y es una tarea crucial que debe completarse dentro de la organización para determinar qué tan efectivos son los sus colaboradores. También describe cómo el desarrollo sistemático y estructurado nos permite medir, evaluar y monitorear los resultados obtenidos, para determinar la productividad de nuestros colaboradores, de esta

manera, mejorar el desempeño futuro. De este modo, se pueden establecer nuevas pautas para el progreso del desempeño, tomar decisiones, identificar necesidades, detectar errores en los sistemas de trabajo y analizar los elementos que afectan o no al rendimiento laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Según Arias (2021), la investigación es de carácter aplicado y por lo general se enfoca en la solución de problemas prácticos utilizando teorías, hallazgos, descubrimientos y soluciones relacionados con el objetivo de estudio, a diferencia de la investigación pura o básica.

3.1.2. Diseño de investigación:

La investigación es de diseño no experimental, según la definición de Hernández et al. (2014), la investigación se refiere un procedimiento en el que las variables no se modifican a propósito. Por otro lado, es de corte transversal, según lo indicado por Arias et al. (2022), para este tipo de estudio, los datos se recopilan en una sola ocasión y en un momento específico. Asimismo es descriptivo, según Vásquez et al. (2023) indican que la investigación descriptiva consiste en recopilar y analizar datos para describir de manera precisa y completa el fenómeno o situación en estudio, también se puede emplear para identificar preguntas importantes de investigación y formular hipótesis que se pueden formular en investigaciones posteriores más rigurosas. Además, es correlacional, según lo aseverado por Arias (2021), analizar la conducta de una variable en correlación con otras variables asociadas es el principal objetivo del estudio.

3.2. Variables y operacionalización

En el presente estudio se abordaron dos variables principales de interés: el clima y el rendimiento laborales. A continuación, se presentarán definiciones claras para cada una de estas variables y se incluirá el cuadro de operacionalización correspondiente. (ver anexo 1)

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual: Ruíz (2021) el clima laboral se define como la actitud hacia el trabajo y la satisfacción laboral. Se centra en el valor que se le otorga al trabajo y en la relación entre las recompensas percibidas y las esperadas. En otras

palabras, el clima laboral se refiere al conocimiento de los empleados sobre su trabajo y las recompensas que reciben por él.

- **Definición operacional:** El ambiente que los empleados perciben en su lugar de trabajo se conoce como clima laboral y puede ser evaluado a través de diferentes dimensiones como: Comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral.
- **Indicadores:** Los indicadores para el clima laboral fueron: relación interpersonal, los canales de comunicación, entendimiento de los mensajes en la organización, los conocimientos del personal, toma de decisiones en el puesto, responsabilidad del trabajador, conocer la exigencia del puesto, horario del trabajo, los beneficios de salud que recibe el trabajador, la remuneración salarial del trabajador, aspiraciones del trabajador, el medio ambiente donde realiza el trabajo.
- **Escala de medición:** Se evaluaron los elementos utilizando una escala de medición ordinal basada en una escala tipo Likert, que incluye las elecciones: 1) Nunca, 2) Muy pocas veces, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre, y 5) Siempre.

Variable 2: Rendimiento laboral

- **Definición conceptual:** Avila (2022) señala que el rendimiento laboral debe ser una variable que los gerentes deben evaluar y darle la importancia que se merece, teniendo siempre en cuenta el factor humano de los empleados.
- **Definición operacional:** El rendimiento en el trabajo es de gran importancia para que el trabajador logre cumplir los objetivos establecidos por la empresa, y, por lo tanto, se examinará a través de diferentes dimensiones: Productividad laboral, eficiencia y eficacia laboral.
- **Indicadores:** Los indicadores para el rendimiento laboral fueron: eficiencia del trabajador, eficacia del trabajador, nivel de producción del personal, cumplimiento de las metas del trabajador, percepción de nivel de calidad de trabajo, metas logradas, cumplimiento de las tareas asignadas, conocimiento dentro del puesto de trabajo, responsabilidad del personal, nivel de conocimiento técnicos, liderazgo y cooperación en el centro de trabajo, nivel de adaptabilidad del trabajador.

- **Escala de medición:** Se evaluaron los elementos utilizando una escala de medición ordinal basada en una escala tipo Likert, que incluye las opciones: 1) Nunca, 2) Muy pocas veces, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre, y 5) Siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Se obtuvo una población de 50 colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Créditos de Chimbote. En este sentido, Hernández et al. (2014), indican que, una vez seleccionada la unidad de muestreo o análisis, se define la población de estudio y se lleva a cabo el cálculo de los resultados. A continuación, se muestra los datos de la población objetivo, los cuales fueron proporcionados por las cajas municipales participantes: entidad 1: 10, entidad 2: 6, entidad 3: 7, entidad 4: 6, entidad 5: 8, entidad 6: 6 y entidad 7: 7.

- **Criterios de inclusión:**

Para efectos de esta investigación, se consideró una muestra representativa de los empleados de la empresa a fin de realizar el estudio, independientemente de su género, para asegurar la confiabilidad del criterio utilizado. Para ello, se establecieron los siguientes requisitos: haber trabajado en la empresa por al menos tres meses, ser un empleado contratado y estar dispuesto a participar en la encuesta.

- **Criterios de exclusión:**

Se excluirá a los empleados que no cumplan con los siguientes requisitos: tener un contrato de menos de 3 meses, ser parte del personal de mantenimiento, ser trabajador externo, ser practicante y no estar listo a completar la encuesta.

3.3.2. Muestra:

En este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico, en el cual la selección de los participantes se realizó de forma deliberada, en función de poseer ciertas características específicas de interés para la investigación.

Tal como señalan Vásquez et al. (2023), para lograr resultados válidos y confiables en una investigación, es crucial que la muestra seleccionada sea lo suficientemente

representativa de la población de interés. Asimismo, el tamaño de la muestra debe ser adecuado para el tipo de estudio, siendo lo suficientemente grande como para detectar efectos reales en la población.

3.3.3. Muestreo:

En este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, según lo mencionado por Arias et al. (2022), este tipo de muestreo implica elegir unidades muestrales que compartan características comunes o que se ajusten a criterios específicos establecidos previamente por el investigador.

3.3.4. Unidad de análisis:

Los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se utilizó la técnica de la encuesta para la investigación, por su parte, Vásquez et al. (2023) describen que las encuestas son un método de investigación cuantitativo que se usa comúnmente para recopilar datos de la población de interés. Mediante el uso de preguntas estandarizadas, las encuestas pretenden recopilar datos de una muestra de la población. Al analizar los datos recopilados, se puede obtener información acerca de las actitudes, opiniones y comportamientos de la población en cuestión.

Instrumento: Según Vásquez et al. (2023), el método del cuestionario es ampliamente utilizado como el principal enfoque de recopilación de datos en la investigación cuantitativa. Este método implica la creación de preguntas escritas para que los participantes de la investigación respondan.

Para recoger los datos se utilizó un cuestionario creado con un formulario de Google. Este cuestionario se distribuyó entre los empleados e incluía preguntas relacionadas con los temas de análisis. Las respuestas se recopilaron utilizando una escala Likert de 1 a 5.

Validez: Vásquez et al. (2023) señalan que la validez es un aspecto crucial de la recopilación de datos y, para garantizar la precisión de sus hallazgos, los investigadores deben hacer preguntas relevantes durante las encuestas o

entrevistas. También es importante que los participantes entiendan las preguntas y proporcionen respuestas honestas y correctas. Para garantizar la precisión y confiabilidad de los datos, la triangulación es una técnica de validación de datos que puede ser utilizada por los investigadores para aumentar la fiabilidad y validez de los resultados del estudio.

En el contexto de la investigación actual, se emplearon cuestionarios validados por expertos en el tema tanto para la variable de clima laboral y la variable de rendimiento laboral.

Confiabilidad: Vásquez et al. (2023) sostienen que asegurar la confiabilidad de los datos es igualmente crucial para certificar la exactitud y validez de los resultados de la investigación. Por lo tanto, es importante registrar los datos correctamente y utilizar métodos de análisis estadístico-ade cuados para aumentar la fiabilidad de los resultados. Los cuestionarios de recolección de datos se midieron utilizando el alfa de Cronbach teniendo el valor 0.826 para la primera variable y 0.885 para la segunda variable, por lo cual refleja la fiabilidad del instrumento.

En el marco de esta investigación se emplearon cuestionarios validados de acuerdo con la ficha técnica correspondiente (ver anexo 5).

3.5. Procedimientos

Con la finalidad de recolectar la información requerida para la investigación, se diseñó y adaptó un cuestionario específicamente para ser aplicado a través de la plataforma Google Forms. Este instrumento fue enviado vía online a los trabajadores de las Cajas Municipales que conformaron la muestra, para su respectivo llenado. Una vez recopilados los datos, se introdujeron en un archivo de Microsoft Office Excel, y posteriormente se importaron al programa SPSS versión 25 para su análisis e interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto a Sánchez et al. (2018), el método descriptivo comprende el análisis realizado en una investigación descriptiva, centrado en la caracterización de los sujetos o eventos que forman parte del estudio y necesita una interpretación de los resultados en un momento determinado utilizando el programa estadístico SPSS.

Asimismo, se adaptó estadística inferencial, a su vez Sánchez et al. (2018) señalan que se utiliza para estimar la relación de similitudes y diferencias entre individuos a partir de estudios muestrales.

Se utilizó Shapiro-Wilk para realizar la prueba de normalidad, los resultados son 0,062 para la variable clima laboral, lo que es superior a 0,05, y 0,006 para la variable rendimiento laboral, lo que es inferior a 0,05. Con el propósito de determinar la distribución de los datos obtenidos, se realizó la prueba de normalidad a través del coeficiente Rho de Spearman. Lo que llevó a confirmar la hipótesis de trabajo, concluyendo que la muestra de datos no seguía una distribución normal. (ver anexo 8)

Mondragón (2014), hace mención que el coeficiente de correlación rho de Spearman es una medida estadística que determina la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables. Este coeficiente puede tomar valores entre -1 y +1; mientras más cercano sea el valor absoluto a 1, mayor será la correlación, siendo positiva si el signo es (+) e inversa o negativa si es (-). Un valor de 0 indica que no existe relación entre las variables analizadas. (ver anexo 9)

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se llevó a cabo con las normas éticas establecidas por la Universidad César Vallejo, detalladas en la Resolución CU N.º 0262-2020/UCV de fecha 28 de agosto de 2020. Asimismo, se aplicaron las normas APA 7.

Esta investigación se basó en los siguientes criterios: Beneficencia: El objetivo de la investigación es lograr el bienestar o beneficio de los participantes como propósito fundamental. Justicia: Implica que todos los involucrados en la investigación sean tratados de manera igualitaria para garantizar un mejor desarrollo de esta. Libertad: Es esencial que los intereses personales o externos no influyan en el proceso de investigación para asegurar la objetividad de los hallazgos. Respeto de la propiedad intelectual: Es fundamental para los investigadores ser respetuosos con los derechos de propiedad intelectual de otros autores, y esto se logra evitando el plagio en cualquier forma. Transparencia: La investigación debe hacerse pública para que la metodología pueda ser replicada y los resultados verificados.

IV. RESULTADOS

Análisis inferencial:

El análisis inferencial nos permite ir más allá de los datos de una muestra y sacar conclusiones más amplias sobre la población de la cual proviene esa muestra, a continuación, se mostrarán los resultados obtenidos del objetivo general y objetivo específico 3.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.

Comprobación de la Hipótesis general

El clima laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.

Tabla 1

Correlación entre clima y rendimiento laboral

			Clima laboral	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,468**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	50	50
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	50	50

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

Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

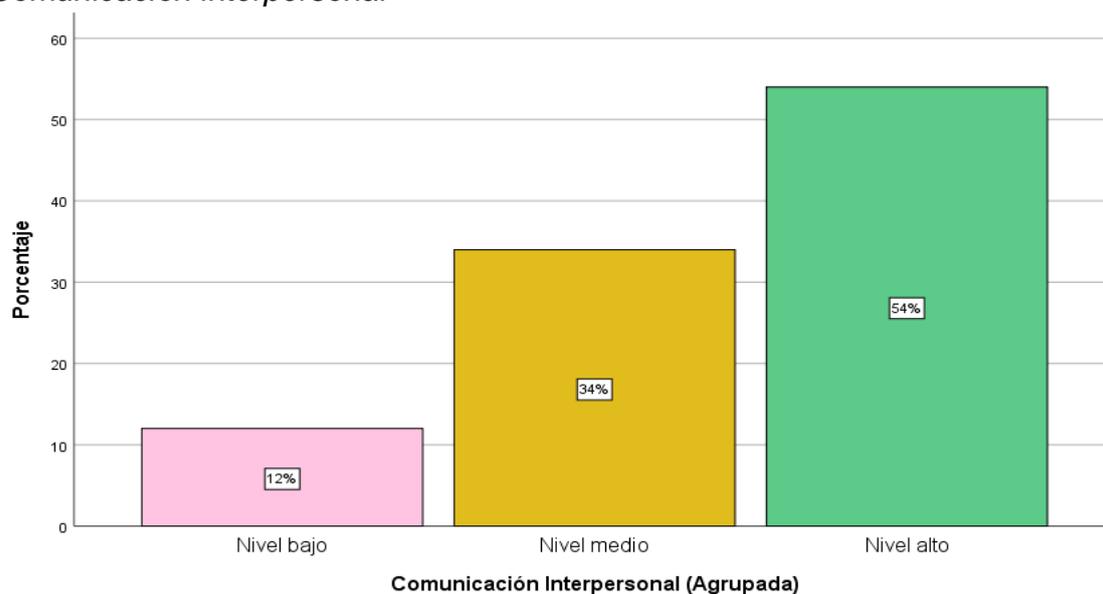
Los hallazgos aceptan la hipótesis alterna, pues el valor de significancia conseguido (0,001) es menor al valor determinado de 0,05. Asimismo, se encontró una correlación positiva media entre los temas de análisis, con un valor de Rho de Spearman de 0,468.

Análisis descriptivo:

Los resultados obtenidos al utilizar la herramienta de recopilación de datos correspondiente a las variables analizadas en relación con los objetivos específicos 1 y 2 se presentan a continuación:

Objetivo específico 1: Describir el nivel del clima laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote en 2023.

Figura 1
Comunicación interpersonal

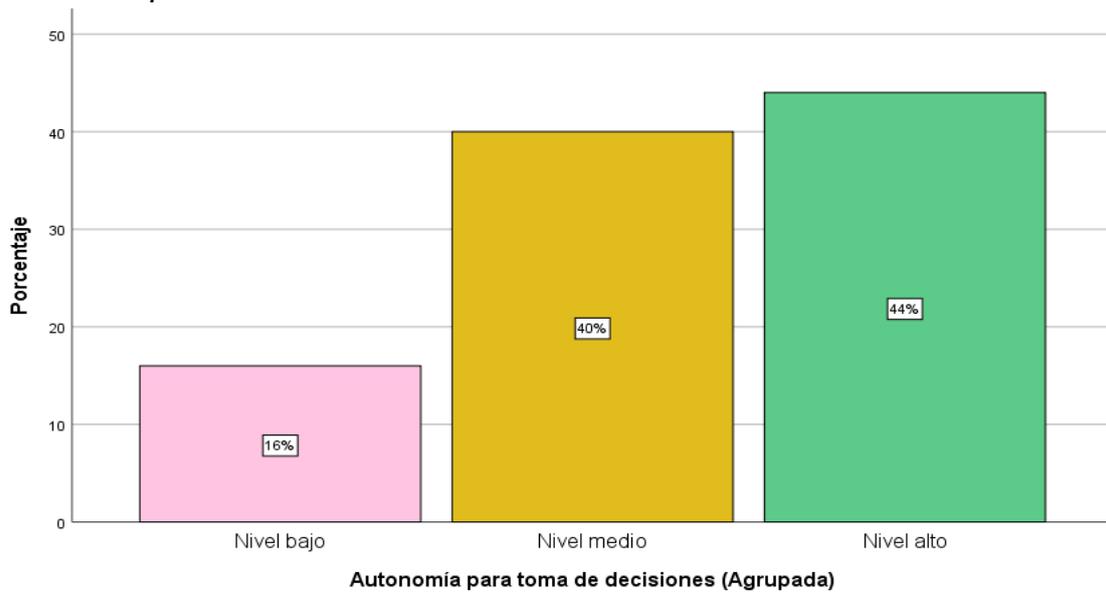


Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Tras obtener los resultados, se determinó que el 54% presentó un nivel alto en la dimensión de comunicación interpersonal. Por otro lado, el 34% de los participantes obtuvo un nivel medio, mientras que el otro 12% mostró un bajo nivel en esa dimensión. Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes del estudio perciben que hay una comunicación eficaz entre ellos.

Figura 2

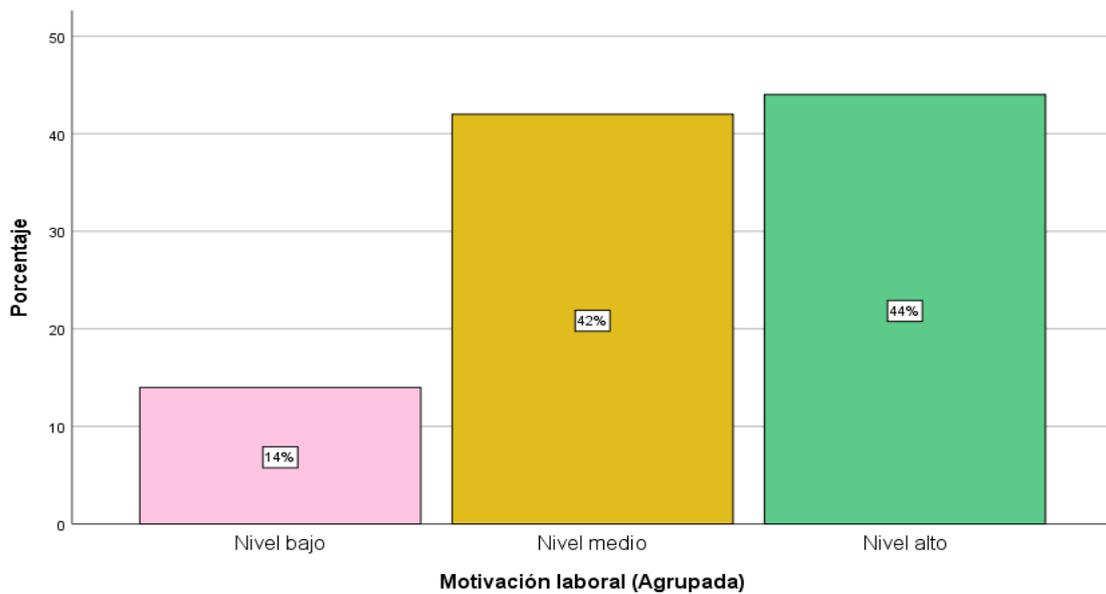
Autonomía para toma de decisiones



Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Tras obtener los resultados, se halló que el 44% exhibió un nivel alto en la dimensión de autonomía para la toma de decisiones. Por otro lado, el 40% de los participantes obtuvo un nivel medio, mientras que el otro 16% mostró un bajo nivel en esa dimensión. Estos resultados indican que una parte significativa de los encuestados se siente empoderada y tiene la aptitud de tomar decisiones en su entorno laboral, aunque un porcentaje considerable se encuentra en un nivel medio y bajo.

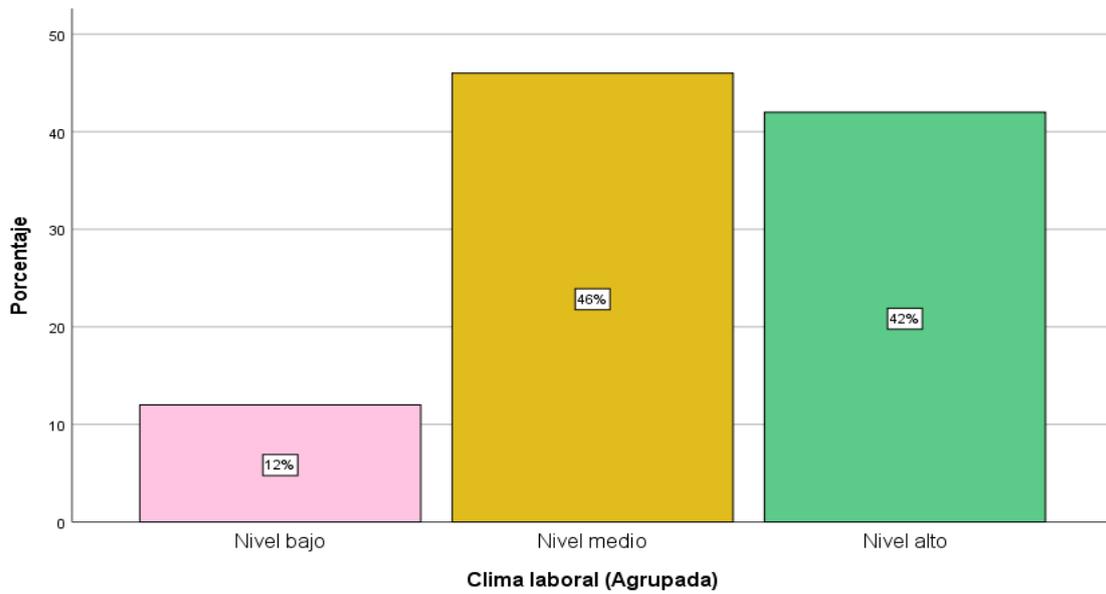
Figura 3
Motivación laboral



Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Tras obtener los resultados, se determinó que el 44% presentó un nivel alto en la dimensión motivación. Por otro lado, el 42% de los participantes obtuvo un nivel medio, mientras que el otro 14% mostró un bajo nivel en esa dimensión. Estos resultados muestran que una parte importante se siente motivada en su trabajo, aunque una proporción significativa se sitúa en un nivel medio y bajo.

Figura 4
Clima laboral

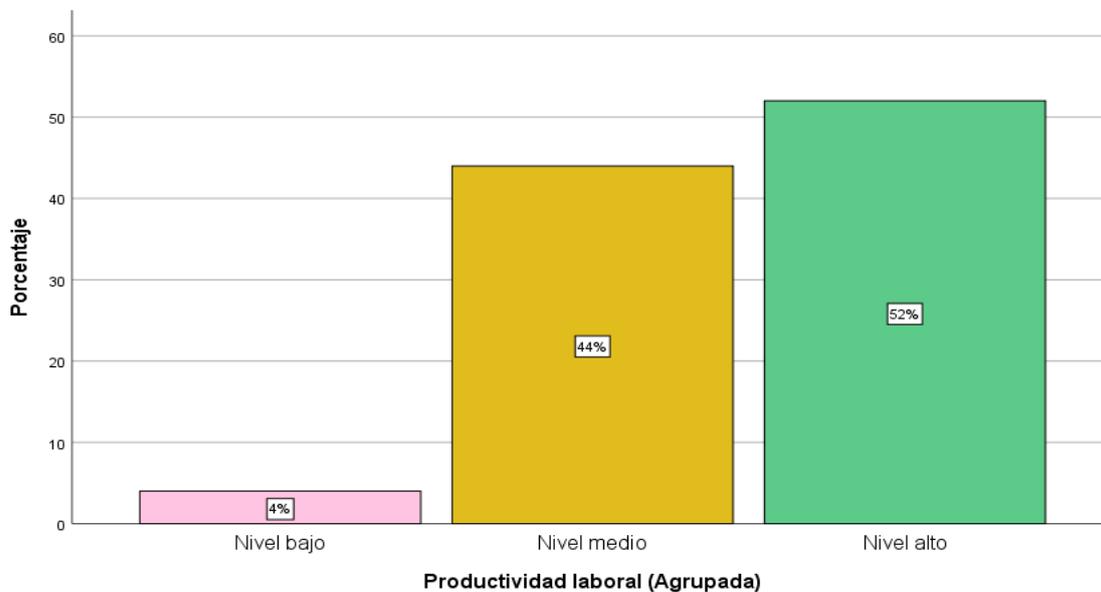


Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Tras obtener los resultados, se determinó que el 42% presentó un nivel alto en la variable de clima laboral. Por otro lado, el 46% de los participantes obtuvo un nivel medio, mientras que el 12% restante mostró un nivel bajo en dicha variable. Estos resultados aluden que una parte importante percibe que el entorno es positivo y propicia, aunque una proporción significativa se sitúa en un nivel medio y bajo.

Objetivo específico 2: Describir el nivel del rendimiento laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.

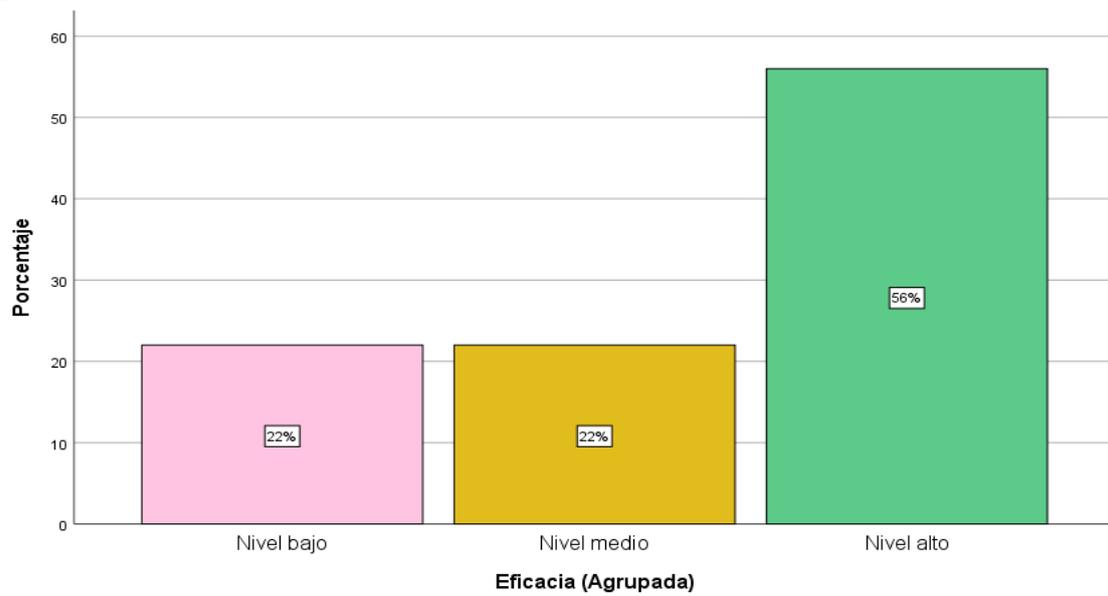
Figura 5
Productividad laboral



Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Tras obtener los resultados, se determinó que el 52% presentó un nivel alto en la dimensión de productividad. Por otro lado, el 44% de los participantes obtuvo un nivel medio, mientras que el otro 4% mostró un bajo nivel en esa dimensión. Estos resultados indican que una parte significativa percibe que su nivel de productividad es alto.

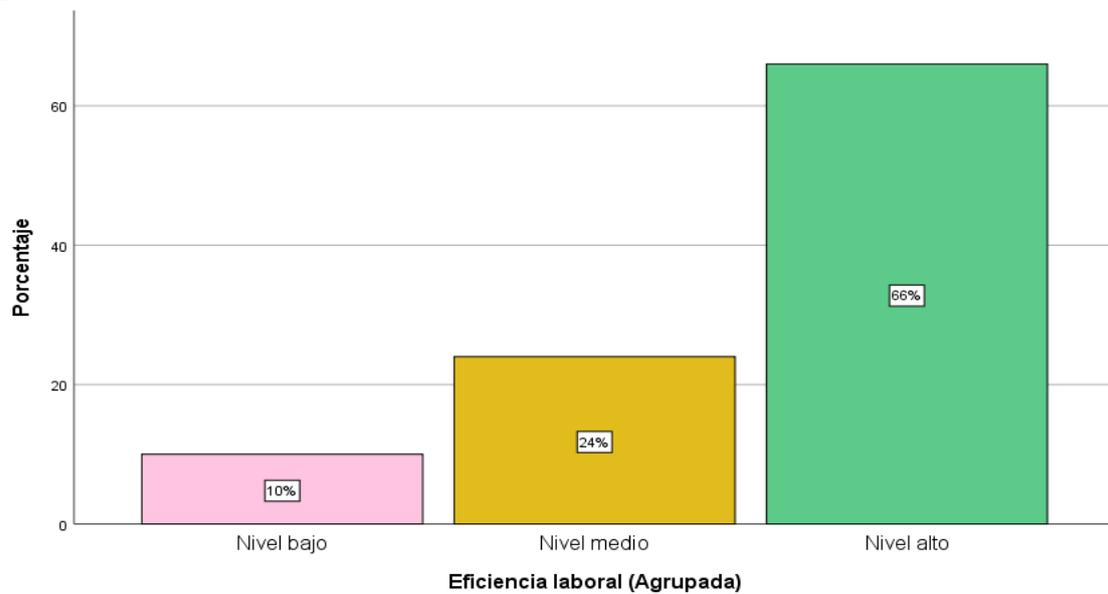
Figura 6
Eficacia



Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Tras obtener los resultados, se determinó que el 56% presentó un nivel alto en la dimensión de eficacia. Por otro lado, el 22% de los participantes obtuvo un nivel medio, mientras que otro 22% mostró un nivel bajo en dicha dimensión. Estos resultados sugieren que una mayoría significativa percibe que su nivel de eficacia es alto.

Figura 7
Eficiencia laboral

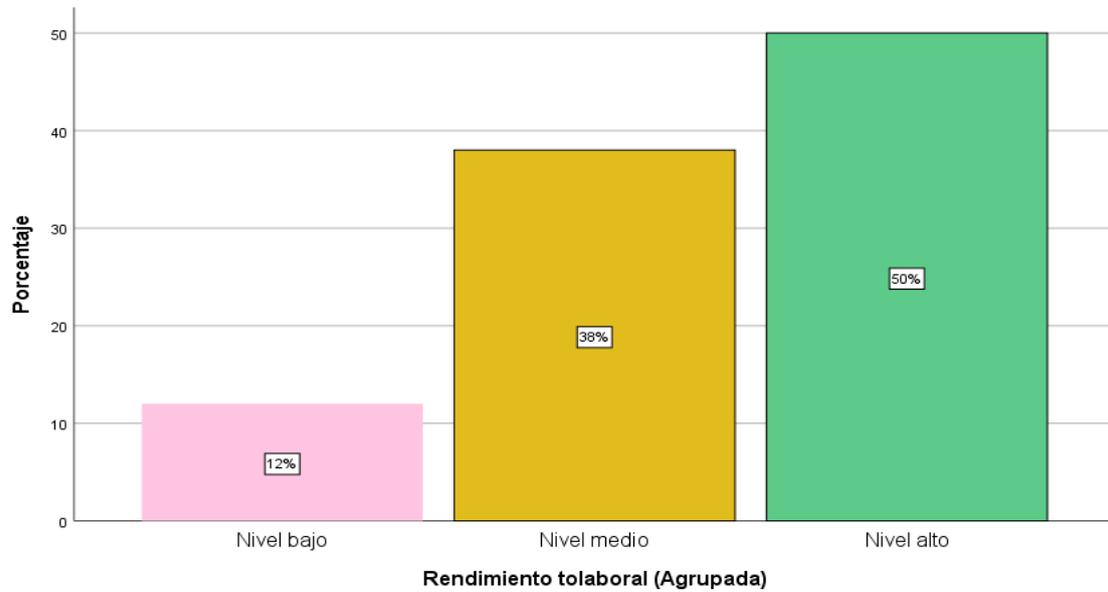


Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Tras obtener los resultados, se determinó que el 66% presentó un nivel alto en la dimensión de eficiencia. Por otro lado, el 24% de los participantes obtuvo un nivel medio, mientras que el otro 10% mostró un bajo nivel en esa dimensión. Estos resultados indican que una mayoría significativa percibe que su nivel de eficiencia es alto.

Figura 8

Rendimiento laboral



Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Tras obtener los resultados, se determinó que el 50% presentó un nivel alto en la variable de rendimiento laboral. Por otro lado, el 38% de los participantes obtuvo un nivel medio, mientras que el 12% restante mostró un nivel bajo en dicha variable. Estos resultados indican que una mayoría significativa de los encuestados percibe que su rendimiento laboral es alto.

Análisis inferencial

Objetivo específico 3: Identificar la relación de la variable clima laboral con las dimensiones de rendimiento laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.

Comprobación de la hipótesis específica 1: Existe relación significativamente entre el clima laboral con la productividad laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.

Tabla 2

Correlación del clima laboral con la productividad laboral

		Clima laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0,543**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	50

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

Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Los hallazgos aceptan la hipótesis alterna, pues el valor de significancia conseguido (0,000) es menor al valor determinado de 0,05. Asimismo, se encontró una correlación positiva considerable entre los temas de análisis, con un valor de Rho de Spearman de 0,543.

Comprobación de la hipótesis específica 2: Existe relación significativamente entre el clima laboral con la eficacia de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.

Tabla 3

Correlación del clima laboral con la eficacia

		Clima laboral	Eficacia
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Eficacia	Coeficiente de correlación	0,378**
		Sig. (bilateral)	0,007
		N	50

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

Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Los hallazgos aceptan la hipótesis alterna, pues el valor de significancia conseguido (0,007) es menor al valor determinado de 0,05. Asimismo, se encontró una correlación positiva media entre los temas de análisis, con un valor de Rho de Spearman de 0,378.

Comprobación de la hipótesis específica 3: Existe relación significativamente entre el clima laboral con la eficiencia de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.

Tabla 4
Correlación del clima laboral con la eficiencia laboral

			Clima laboral	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,479**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	50	50
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	0,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	50	50

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

Nota. Datos analizados en el software SPSS v25

Los hallazgos aceptan la hipótesis alterna, pues el valor de significancia conseguido (0,000) es menor al valor determinado de 0,05. Asimismo, se encontró una correlación positiva media entre los temas de análisis, con un valor de Rho de Spearman de 0,479.

V. DISCUSIÓN

Resulta fundamental analizar la vinculación existente entre el clima laboral y el rendimiento del personal, identificando aquellos factores que inciden en dicha relación y evaluando su efecto en la organización, por ello en esta discusión, se busca comparar los resultados con investigaciones previas y se contrastarán con teorías. A partir de los resultados de la investigación se obtuvo la siguiente información:

En cuanto al objetivo General, para examinar la relación entre el clima laboral y el rendimiento del personal, se utilizó la prueba de correlación de Spearman. Los resultados mostraron una correlación positiva media de 0,468 entre ambas variables, siendo estadísticamente significativa ($p < 0.01$). Además, se obtuvo un p-valor inferior a 0,05 (entre 0,001 y 0,05), lo que sustenta la aceptación de la hipótesis alternativa y confirma la existencia de una correlación entre el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores de las Cajas Municipales. Estos resultados destacan la importancia de considerar el impacto del clima laboral en el rendimiento del personal, ofreciendo información relevante para la gestión y mejora del ambiente laboral en estas organizaciones.

Los resultados obtenidos son congruente con los obtenidos por de Guevara (2020), ya que la significancia de ambos análisis se aproxima a un nivel inferior a 0,05, esto indica la aceptación de la hipótesis alternativa.

El primer objetivo consistió en establecer el nivel de clima laboral del personal de las Cajas Municipales. Los resultados determinaron que el 42% de los empleados experimentaron un nivel alto en esta variable, lo que sugiere un ambiente positivo y favorable. Sin embargo, el 46% mostró un nivel medio, lo que indica la presencia de áreas de mejora en el entorno laboral. Es preocupante que el 12% indicara un nivel bajo, lo que destaca la necesidad de abordar y mejorar aspectos específicos que puedan estar afectando negativamente el clima laboral en estas organizaciones.

Cabe señalar que estos hallazgos son similares a los de Luna & Mamani (2018), quienes encontraron que los niveles medios predominan en las mujeres (20,3%) y los niveles altos en el 16,3%; en los varones, los niveles altos predominan en el

16,3% y los niveles medios en el 15%. Sin embargo, discrepan de los resultados encontrados por Livias (2020), que encontró niveles altos de clima laboral entre los trabajadores encuestados, con un 80% de los incluidos en el estudio. Un 20% percibió un nivel regular en términos de clima laboral, y ninguno afirmó sentir un nivel desfavorable en relación con el clima laboral.

Estos resultados se contrastan con la teoría de Likert, propuso en su teoría que las actitudes del personal están directamente influenciadas por el comportamiento administrativo e influenciadas por sus características organizacionales observadas. (Urbano, 2018).

En tal sentido, el clima laboral influye en el bienestar y la productividad de los empleados. Un ambiente positivo fomenta la motivación y la retención del talento, lo que impacta en la calidad del servicio y en el logro de los objetivos. Por el contrario, un clima laboral negativo puede generar desmotivación y conflictos internos, afectando la eficiencia de la organización.

En relación con el segundo objetivo específico, que tiene como propósito comprobar el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales, los resultados revelaron que el 50% percibió un nivel alto, lo que indica un desempeño destacado en sus funciones. Sin embargo, el 38% indicó un nivel medio, lo que sugiere áreas de mejora en términos de rendimiento. Además, es preocupante que el 12% restante señalara un nivel bajo, lo que destaca la necesidad de abordar posibles factores que puedan estar afectando negativamente el rendimiento laboral en estas organizaciones.

Estos resultados concuerdan con los de Livias (2020), quien identificó altos niveles de rendimiento laboral en el 92% de los casos y bajos en el 8%. Además, se asemejan a los resultados de Luna & Mamani (2018), que encontraron niveles altos en un 20.3% y niveles medios en un 11.1% de los casos. Estas similitudes entre los estudios respaldan la consistencia de los hallazgos sobre los niveles de rendimiento laboral, ofreciendo una visión complementaria y reforzando la relevancia de los resultados obtenidos.

Estos resultados se contrastan con la teoría de Victor Vroom, la teoría de la expectativa, donde se centró en que los empleados se sintieran satisfechos y, por

lo tanto, se desempeñaran mejor que los demás. Por eso, esta teoría nos ha ayudado a entender muchas de las respuestas positivas o negativas al desempeño, ya que los trabajadores también tienen expectativas y metas. (Turienzo, 2016)

En ese sentido, el rendimiento laboral es crucial para el éxito de las organizaciones, dado que incide directamente en la productividad y en la eficiencia de los resultados. Un alto rendimiento contribuye al logro de los objetivos, mejora la competitividad y fortalece la reputación de la empresa. Por otro lado, un bajo rendimiento puede afectar negativamente la rentabilidad, la satisfacción de los clientes y la moral del equipo, lo que a su vez puede impactar en la imagen y el éxito de la organización.

El tercer planteamiento busca establecer la relación entre el clima laboral y las dimensiones de rendimiento laboral. Se encontró una fuerte correlación positiva considerable ($\rho=0,543$) entre el clima laboral y la productividad, lo que indica que un ambiente de trabajo favorable se relaciona con una mayor productividad, y viceversa. Esta relación es significativa, con un valor de p-valor inferior a 0.05 ($0.001 < 0.05$), lo que refuerza la importancia de esta asociación. Además, se observó una correlación positiva media ($\rho=0,378$) entre el clima laboral y la eficacia, sugiriendo una relación inversa entre ambos, con una significancia también inferior a 0.05. Por otro lado, se evidenció una correlación positiva media ($\rho=0.479$) entre el clima laboral y la eficiencia, demostrando que la eficiencia aumenta con la mejora del clima laboral, y esta relación también fue estadísticamente significativa. Estos hallazgos subrayan la importancia del clima laboral en el rendimiento laboral y respaldan la necesidad de enfocarse en mejorar el ambiente de trabajo para potenciar la productividad, eficacia y eficiencia en la organización.

De manera similar, Chavez & Galindo (2021), en su estudio reciente, identificaron una correlación directa y significativa entre el clima laboral y la productividad ($\rho=0.625$, $p<0.05$). Asimismo, hallaron una correlación directa y moderada entre el clima laboral y la eficacia ($\rho=0.547$, $p<0.05$), lo que indica que un ambiente laboral positivo puede influir en la eficacia de los empleados. Del mismo modo, encontraron una correlación directa y significativa entre el clima laboral y la eficiencia ($\rho=0.634$, $p<0.05$), resaltando la relevancia de un buen clima laboral en

la eficiencia organizacional. Estos resultados refuerzan la idea de que el clima laboral impacta de forma importante en la productividad, eficacia y eficiencia de las organizaciones, proporcionando una perspectiva consistente sobre la importancia de fomentar un ambiente laboral positivo.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general, se ha determinado que existe una correlación que existe una correlación positiva media ($\rho=0.468$) entre el clima y el rendimiento laboral de los empleados de las Cajas Municipales. Se demostró que el rendimiento es mayor cuando hay un clima laboral positivo. Mejorar el ambiente de trabajo podría aumentar la productividad y eficacia. Los resultados resaltan la importancia de considerar el clima laboral para incrementar el desempeño. Se sugiere analizar otros factores influyentes en el rendimiento laboral, para una visión más completa.

2. En relación con el primer objetivo específico, se puede inferir que, según los resultados, el 46% de los participantes percibió un nivel medio de clima laboral en las Cajas Municipales. A pesar de que predomina este nivel medio, es relevante mencionar que un 42% manifestó un nivel alto de clima laboral, lo cual indica que una proporción importante de trabajadores tenía una percepción positiva de su ambiente laboral. Por otro lado, el 12% reportó un nivel bajo, lo que sugiere la necesidad de implementar mejoras en ciertas áreas del clima organizacional con el fin de fomentar la satisfacción y motivación del personal. En conclusión, si bien la tendencia mayoritaria es la percepción de un nivel medio de clima laboral, existe una base importante de trabajadores con percepción positiva, pero también una fracción con oportunidad de mejora en este aspecto.

3. Respeto al segundo objetivo específico, los hallazgos del estudio indican que una cantidad importante de los encuestados, específicamente el 50%, afirmó que considera que su trabajo se realiza a un nivel alto. Además, un 38% de los encuestados indicó un nivel medio de rendimiento laboral, mientras que solo un 12% señaló un nivel bajo de rendimiento laboral. Los resultados alcanzados demuestran que la mayor parte de los encuestados se encuentran satisfechos con su rendimiento y consideran que cumplen con éxito sus responsabilidades laborales. Es relevante mencionar que estos hallazgos podrían ser beneficiosos para las Cajas Municipales, ya que les permitirían identificar áreas de oportunidad y de crecimiento para sus trabajadores.

4. Con respecto al tercer objetivo específico se encontró una correlación considerable y positiva sobre el clima laboral y la productividad ($\rho=0.543$). Esto

conlleva que la productividad aumenta a medida que lo hace el entorno de trabajo, y viceversa. Además, se ha verificado que existe una correlación media y positiva ($\rho=0.378$) en cuanto al clima laboral y la eficacia. Esto significa que un rendimiento más eficiente de las tareas se correlaciona con un mejor ambiente de trabajo. Por otra parte, también se ha encontrado una correlación media y positiva ($\rho=0.479$) sobre el clima laboral y la eficiencia. Esto sugiere que un entorno de trabajo positivo está relacionado con una mayor productividad en la realización de las tareas. En conclusión, estos resultados demuestran el valor de fomentar una cultura de trabajo agradable en las Cajas Municipales para aumentar la productividad, así como la eficacia y la eficiencia.

VII. RECOMENDACIONES

1. Las Cajas Municipales necesitan implementar políticas que fomenten la colaboración, reconocimiento y bienestar de los empleados. También requieren establecer canales de comunicación efectivos en un ambiente inclusivo y motivador. Si se implementan estas medidas, la productividad y eficacia pueden aumentar. Puesto que el entorno laboral es clave para el éxito, la alta dirección debe comprometerse en promover un clima positivo para maximizar rendimiento y alcanzar objetivos.
2. Prestar atención a los aspectos del clima laboral que necesitan ser mejorados para aumentar la satisfacción y motivación de los colaboradores. Para optimizar la motivación y bienestar de los trabajadores, es importante considerar sus ideas y percepciones para identificar las áreas que necesitan desarrollo y crear un ambiente laboral acogedor. Mejorar el clima laboral puede ser una estrategia efectiva para obtener un mejor rendimiento de los colaboradores.
3. Continuar monitoreando el rendimiento de cada colaborador en el trabajo para detectar posibilidades de desarrollo. Para aumentar la eficacia y el éxito en la organización, es crucial seguir trabajando en el desarrollo de habilidades y competencias. Se recomienda a la organización que ofrezcan oportunidades de formación y desarrollo profesional para aumentar el entusiasmo de los trabajadores y su rendimiento laboral.
4. Priorizar la mejora del clima laboral como una estrategia para aumentar la productividad y eficacia de sus colaboradores. Esto puede lograrse mediante la implementación de acciones que promuevan un ambiente laboral favorable, como fomentar la comunicación abierta, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y reconocer los logros de los colaboradores.
5. Para los próximos tesis, se recomienda llevar a cabo una investigación explicativa para determinar no solo la correlación, sino también la causalidad entre las variables. De esta manera, se podrán establecer relaciones más precisas y fundamentadas entre el clima laboral y el rendimiento, lo que permitirá obtener una comprensión más profunda del tema.

REFERENCIAS

- Ale Hanampa, T. R., & Baca Mamani, F. de M. (2019). *La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018* [Tesis de Titulación, Universidad Tecnológica del Perú]. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2333>
- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758>
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L., & Vasquez Pauca, M. J. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Avila Gallardo, K. J. (2022). *Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de enfermería de un hospital materno de Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78964>
- Ayubi, A. A., & Ali, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(1), 36-42. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/282>
- Bejar Livano, A. O. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de turismo Gatur Cusco SRL, Cusco 2020* [Tesis de Titulación, Universidad Privada Telesup]. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1261>

- Bejarano Carbajal, P. (2017). *Influencia de la Comunicación Interna en el Clima Laboral de la plana docente, Institución Educativa Mis Primeras Huellitas Chimbote - 2017* [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12157>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Boza Huachaca, F. (2022). *Clima institucional para la mejora del rendimiento laboral en docentes del distrito de Andahuaylillas, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80774>
- Calizaya López, J. M., & Bellido Medina, R. S. (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 9(3), 37-55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Chavez Huamani, S. A., & Galindo Salinas, E. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021* [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73819>
- Favila Flores, S. L., Rosalío Tortolero Portugal, R. T. P., Figueroa González, E. G., & Gómez Romero, J. G. I. (2022). Relación de la cultura organizacional con el clima laboral en una estación de servicio de la ciudad de Durango México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2736-2749. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1684
- Fernández Rosas, M. M., & Mejía Inocente, E. M. (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Jangas, 2021* [Tesis de Titulación, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83875>

- Ferreira Aydogdu, A. L. (2024). Interpersonal relationships of the nursing team in the work environment according to nursing students: A Qualitative study. *Nurse Education in Practice*, 74, 103861. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103861>
- Gallardo Gallardo, M. I., Herrán Peñafiel, J. W., & Carrera Viver, G. J. (2019). Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(6), 26-44. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263>
- Gereda Rosas, G. T. (2019). *Determinar la ecuación que pueda demostrar el incremento de la rentabilidad de una empresa asociado al clima laboral* [Tesis de Bachiller, Universidad Tecnológica del Perú]. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3276>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Guevara Hidalgo, D. A. (2020). *El clima laboral y su incidencia en el rendimiento de los profesores de la Unidad Educativa 19 de Septiembre del cantón Salcedo* [Tesis de Titulación, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31041>
- Hamden Lafta, A., Binti Man, N., Mohammed Salih, J., Abu Samah, B., Mohd Nawi, N. B., & Binti Raja Yusof, R. N. (2016). A need for investigating organizational climate and its impact on the performance. *European Journal of Business and Management*, 8(3), 136–142. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/28353>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Livias Pineda, A. T. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asuncion, departamento de Ancash, 2019* [Tesis de Titulación, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4220>
- Lizano, E. L., & He, A. S. (2023). Inclusive work environments as a pathway to an engaged child welfare workforce that intends to stay. *Children and Youth Services Review*, 155, 107302. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2023.107302>
- López Cajo, B. G. (2017). *Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizan, 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1437>
- Luna Calderon, Y. M., & Mamani Huachani, E. P. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del palacio municipal Jacobo Hunter - Arequipa 2017* [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8579>
- Meza-De los Cobos, S., Morgan-Beltrán, J., & Díaz-Nieto, E. S. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9-32. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>
- Miranda Quimis, M. C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la casa comercial Novicompu del cantón La Libertad año 2021* [Tesis de Titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8719>

- Mohamad Suleiman, A. (2023). Exploring work environment management boundaries using work domain analysis. *Safety Science*, 157, 105922. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105922>
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Navarrete Pilacuán, M. P., Galarraga Montalvo, N. J., Araujo Vílchez, I., Carmona Graterol, C., & Morocho Núñez, E. W. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. V. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peter, N. J., Ibisola, A. S., Oluwatayo, A. A., Omotosho, V. J., & Okagbue, H. I. (2023). Users' perception of the physical work environment in Covenant University. *Materials Today: Proceedings*. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2023.08.079>
- Roldán Villanueva, O., & Linares Quispe, R. (2021). Influencia del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores. Caso Innova Scientific, Lima, Perú. *Business Innova Sciences*, 2(3). <https://doi.org/10.58720/bis.v2i3.52>
- Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Work climate in public and private companies in Asunción. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 17(2), 245–256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Sarmiento Corbera, R. G. (2022). *Clima laboral y rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad provincial Mariscal Ramón Castilla, Loreto - 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86432>

- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sok, K. M., Danaher, T. S., & Sok, P. (2023). Multiple psychological climates and employee self-regulatory focus: Implications for frontline employee work behavior and service performance. *Journal of Retailing*, 99(2), 228-246. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2023.03.002>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial. https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuarios/libros_contenido/arxius/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1) 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vasquez Condor, K. E. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Transcargo Paucar´s S.R.L., Ate 2018* [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24561>
- Vásquez Ramírez, A. A., Guanuchi Orellana, L. M., Cahuana Tapia, R., Vera Teves, R., & Holgado Tisoc, J. (2023). *Métodos de investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>
- Vera-Briones, M. G., & Mendoza-Vera, C. A. (2023). Cultura organizacional y su incidencia en el clima laboral de la Cooperativa Intercantonal de Transporte Ayacucho, provincia de Manabí. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(1), 203-213. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1.1576>
- Vilema Escudero, M. del C. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6212>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Clima Laboral	Ruíz (2021) el clima laboral se define como la actitud hacia el trabajo y la satisfacción laboral. Se centra en el valor que se le otorga al trabajo y en la relación entre las recompensas percibidas y las esperadas. En otras palabras, el clima laboral se refiere al conocimiento de los empleados sobre su trabajo y las recompensas que reciben por él.	El ambiente que los empleados perciben en su lugar de trabajo se conoce como clima laboral y puede ser evaluado a través de diferentes dimensiones como: Comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral.	Comunicación interpersonal	Relación interpersonal	Ordinal Los ítems presentados se midieron con el instrumento de la escala de Likert con las siguientes opciones:
				Los canales de comunicación	
				Entendimiento de los mensajes en la organización	
				Los conocimientos del personal	
			Autonomía para toma de decisiones	Toma de decisiones en el puesto	
				Responsabilidad del trabajador	
				Conocer la exigencia del puesto	
				Horario del trabajo	
			Motivación laboral	Los beneficios de salud que recibe el trabajador	
				La remuneración salarial del trabajador	
				Aspiraciones del trabajador	
				El medio ambiente donde realiza el trabajo	
Rendimiento Laboral	Avila (2022) señala que el rendimiento laboral debe ser una variable que los gerentes deben evaluar y darle la importancia que se merece, teniendo siempre en cuenta el factor humano de los empleados.	El rendimiento en el trabajo es de gran importancia para que el trabajador logre cumplir los objetivos establecidos por la empresa, y, por lo tanto, se examinara a través de diferentes dimensiones: Productividad laboral, eficiencia y eficacia laboral.	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador	1: Nunca 2: Muy pocas veces, 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre.
				Eficacia del trabajador	
				Nivel de producción del personal	
				Cumplimiento de las metas del trabajador	
			Eficacia	Percepción de nivel de calidad de trabajo	
				Metas logradas	
				Cumplimiento de las tareas asignadas	
				Conocimiento dentro del puesto de trabajo	
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal	
				Nivel de conocimiento técnicos	
				Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	
				Nivel de adaptabilidad del trabajador	

Anexo 2

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Técnicas e instrumentos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Técnica: Encuesta
¿De qué manera se relaciona el clima laboral con el rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023?	Determinar la relación que existe entre clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.	H ₁ : El clima laboral se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
a) ¿Cuál es el nivel del clima laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023?	a) Describir el nivel del clima laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.	a) Existe relación significativamente entre el clima laboral con la productividad laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.	
b) ¿Cuál es el nivel del rendimiento laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023?	b) Describir el nivel del rendimiento laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.	b) Existe relación significativamente entre el clima laboral con la eficacia de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.	
c) ¿Cuál es la relación de la variable clima laboral con las dimensiones de rendimiento laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023?	c) Identificar la relación de la variable clima laboral con las dimensiones de rendimiento laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.	c) Existe relación significativamente entre el clima laboral con la eficiencia laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023.	
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
Diseño no experimental Transversal Descriptivo Correlacional	Población	Variable	Dimensiones
	La población que se accedió fue a 50 colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Créditos de Chimbote.	Clima Laboral	Comunicación interpersonal
	Muestra		Autonomía para toma de decisiones
	Se empleó el 100% de la población, es decir a todos los colaboradores	Rendimiento Laboral	Motivación laboral
			Productividad laboral
			Eficacia
		Eficiencia laboral	
			Instrumento: Cuestionario

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO SOBRE: CLIMA Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAS CAJAS MUNICIPALES DE AHORRO Y CRÉDITO DE CHIMBOTE 2023.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito Chimbote 2023, con la finalidad de conocer su percepción respecto al clima y rendimiento laboral.

Según la situación actual que presenta las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Variable: Clima laboral			Escala de valoración				
Dimensiones	N.º	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Clima laboral	1	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
	2	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
	3	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?					
	4	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					
	5	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
Autonomía para toma de decisiones	6	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?					
	7	¿Ud. es responsable del trabajo que realiza?					
	8	¿Ud. conoce las exigencias del trabajo?					
	9	¿El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto?					

	10	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
Motivación laboral	11	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?					
	12	¿Ud. está de acuerdo con asignación salarial?					
	13	¿Sus aspiraciones se ven prósperas por las políticas de la organización?					
	14	¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
	15	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					

Variable: Rendimiento laboral			Escala de valoración				
Dimensiones	N.º	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Productividad laboral	16	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
	17	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
	18	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
	19	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
	20	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
Eficacia	21	¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
	22	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
	23	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
	24	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
	25	¿Ud. logra realizar las actividades que le ha asignado?					
Eficiencia laboral	26	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
	27	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
	28	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
	29	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
	30	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

ANEXO 4: Formulario Google

CLIMA Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAS CAJAS MUNICIPALES DE AHORRO Y CRÉDITO DE CHIMBOTE 2023

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito Chimbote 2023, con la finalidad de conocer su percepción respecto al clima y rendimiento laboral.

INSTRUCCIONES: Para responder, piense en lo que realmente sucede en su Empresa, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque la alternativa de su elección. Sus respuestas son confidenciales y anónimas.

Agradezco de antemano su colaboración y disponibilidad para participar en esta investigación.

Corre electrónico *

Texto de respuesta breve

Nombre de la empresa donde trabaja *

Texto de respuesta breve



ANEXO 5: Validez del instrumento de recolección de datos

Ficha técnica de la encuesta de clima laboral

Objetivo del estudio	Determinar la relación que existe entre clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote
Fuente de información	Los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote
Método de recolección de datos	Encuesta Google Forms
Instrumento de recolección	Cuestionario
Población	50 personas
Muestra	50 personas
Número de Preguntas	15 ítems
Escala de medición y de valoración	Escala de Medición: Ordinal Escala Likert Nunca =1, Muy pocas veces =2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5
Método de selección de la muestra	No probabilístico
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: 0.826
Validadores	Validados por Jueces expertos en el tema
Fecha de campo	2023
Enlace de la investigación	https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73819

Ficha técnica de la encuesta de rendimiento laboral

Objetivo del estudio	Determinar la relación que existe entre clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote
Fuente de información	Los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote
Método de recolección de datos	Encuesta Google Forms
Instrumento de recolección	Cuestionario
Población	50 personas
Muestra	50 personas
Número de Preguntas	15 ítems
Escala de medición y de valoración	Escala de Medición: Ordinal Escala Likert Nunca =1, Muy pocas veces =2, Algunas veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5
Método de selección de la muestra	No probabilístico
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: 0.885
Validadores	Validados por Jueces expertos en el tema
Fecha de campo	2023
Enlace de la investigación	https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73819

ANEXO 6: Base de datos

Participantes	VARIABLE: Clima Laboral																				
	Comunicación Interpersonal						Autonomía para toma de decisiones						Motivación laboral						PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN	Total de la Variable	Promedio de la variable
	Relación interpersonal	Los canales de comunicación	Entendimiento de los mensajes en la organización	Los conocimientos del personal	Relación interpersonal	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN	Toma de decisiones en el puesto	Responsabilidad del trabajador	Conocer la exigencia del puesto	Horario del trabajo	Toma de decisiones en el puesto	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN	Los beneficios de salud que recibe el trabajador	La remuneración salarial del trabajador	Aspiraciones del trabajador	El medio ambiente donde realiza el trabajo	Los beneficios de salud que recibe el trabajador	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN			
1	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	69	4	
2	1	2	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	72	4	
3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	65	4	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4	
5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	2	2	2	2	5	3	67	4	
6	4	4	5	4	3	4	2	5	5	4	2	4	3	2	3	4	3	3	61	4	
7	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	69	4	
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	81	5	
9	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	68	4	
10	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	72	4	
11	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	65	4	
12	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	64	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	80	5	
14	3	3	4	3	2	3	3	5	5	5	1	4	5	2	2	5	5	4	60	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	71	4	
16	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	75	4	
17	4	2	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	2	1	3	2	5	3	63	4	
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	81	5	
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	2	4	4	3	71	4	
20	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	50	3	
21	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74	4	
22	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	78	5	
23	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	76	4	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5	
25	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	76	4	
26	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	69	4	
27	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	3	4	2	2	3	4	5	3	65	4	
28	4	4	4	3	2	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	64	4	
29	5	2	5	5	5	4	2	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	73	4	
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	79	5	
31	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	48	3	
32	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	76	4	
33	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	5	
34	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4	3	2	3	3	4	3	64	4	
35	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5	
37	2	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	53	3	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84	5	
39	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	79	5	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5	
41	4	3	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	71	4	
42	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	80	5	
43	1	3	2	3	3	2	3	5	5	2	3	4	3	3	3	2	5	3	52	3	
44	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	70	4	
45	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	69	4	
46	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	75	4	
47	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	74	4	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5	
49	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	72	4	
50	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	1	3	69	4	

VARIABLE: Rendimiento Laboral

Productividad labora						Eficacia						Eficiencia labora						Total	Promedio
Eficiencia del trabajador	Eficacia del trabajador	Nivel de producción del personal	Cumplimiento de las metas del trabajador	Cumplimiento de las metas del trabajador	PROMEDIO DE LA DIMENSION	Metas logradas	Cumplimiento de las tareas asignadas	Conocimiento dentro del puesto de trabajo	Percepción de nivel de calidad de trabajo	Cumplimiento de las tareas asignadas	PROMEDIO DE LA DIMENSION	Responsabilidad del personal	Nivel de conocimiento técnico	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	Nivel de adaptabilidad del trabajador	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	PROMEDIO DE LA DIMENSION		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	75	4
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	77	5
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	69	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	71	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	82	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	75	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	72	4
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	75	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	74	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	81	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	5
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	78	5
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	70	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	84	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	77	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	75	4
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	79	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	78	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	69	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	78	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	82	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	81	5
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	75	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5
3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	65	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	79	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	76	4
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	77	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	74	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	71	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	77	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	82	5
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	77	5
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	77	5

ANEXO 7: Consentimiento informado

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: *Clima y rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023*
Investigador (a) (es): *Luis Eudaldo Cano Carbajal*

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Clima y Rendimiento Laboral de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito de Chimbote 2023*", cuyo objetivo es *conocer su percepción respecto al clima y rendimiento laboral*. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (pregrado) de la carrera profesional *Administración* de la Universidad César Vallejo del campus *Chimbote*, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

identificar de que manera se relaciona el clima laboral con el rendimiento laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "*Clima y Rendimiento Laboral de los colaboradores de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito 2023*".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de *15* minutos y se realizará en el ambiente de *trabajo* de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



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.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) *Caro Corbajal Luis E.* email: *lecara@ucvvirtual.edu.pe* y Docente asesor (Apellidos y Nombres) *Calanchez Verribari Africa del Valle* email: *d.calanchezbr@ucvvirtual.edu.pe*

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *ROBERTO DIEGO LOPEZ ABA*

Fecha y hora: *10-07-2023 12:20 pm*



7d43272.

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 a través de un formulario Google.

ANEXO 8: Prueba de normalidad

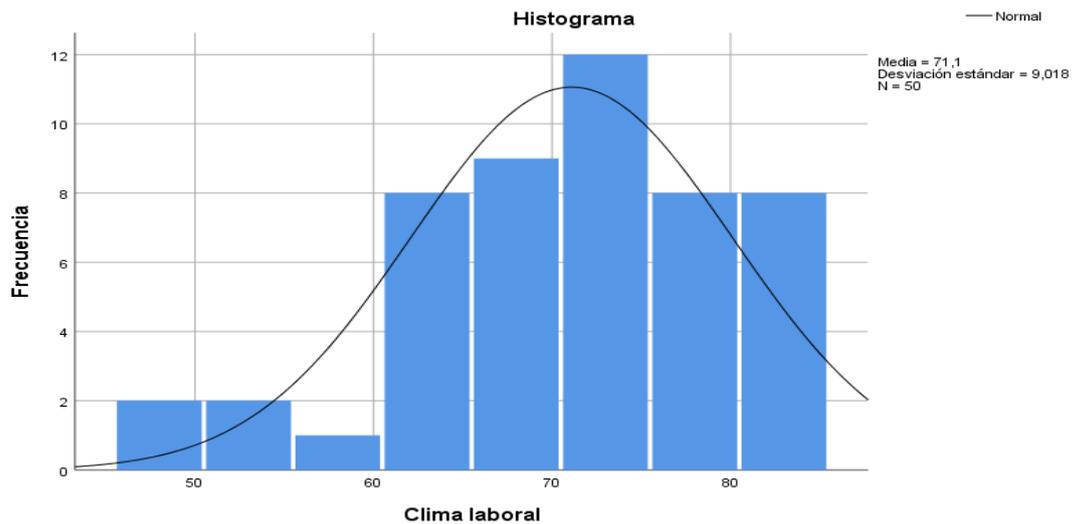
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,088	50	,200*	,956	50	,062
Rendimiento laboral	,115	50	,094	,930	50	,006

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

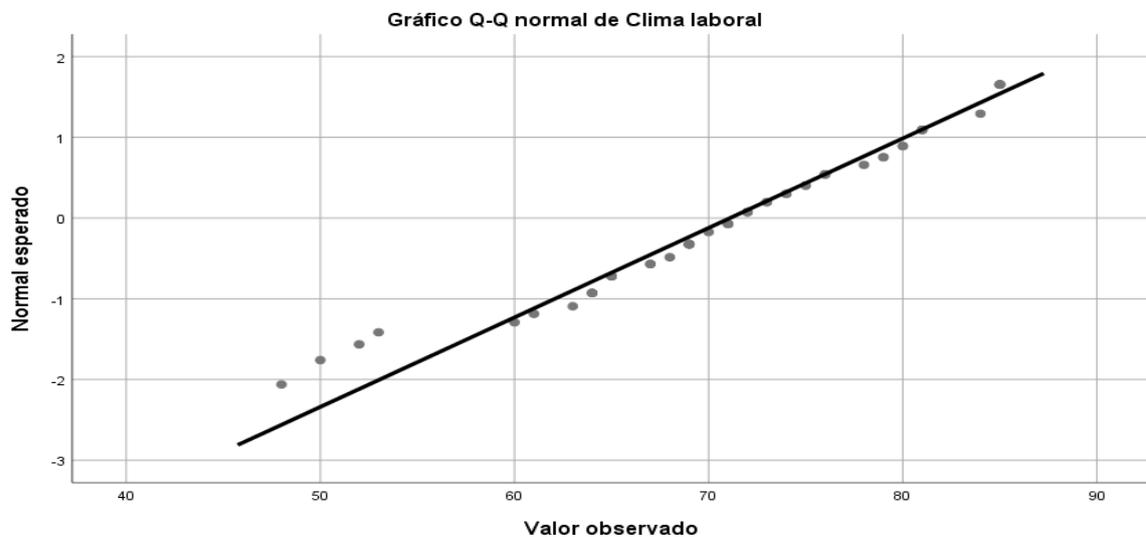
a. Corrección de significación de Lilliefors

Histograma de clima laboral



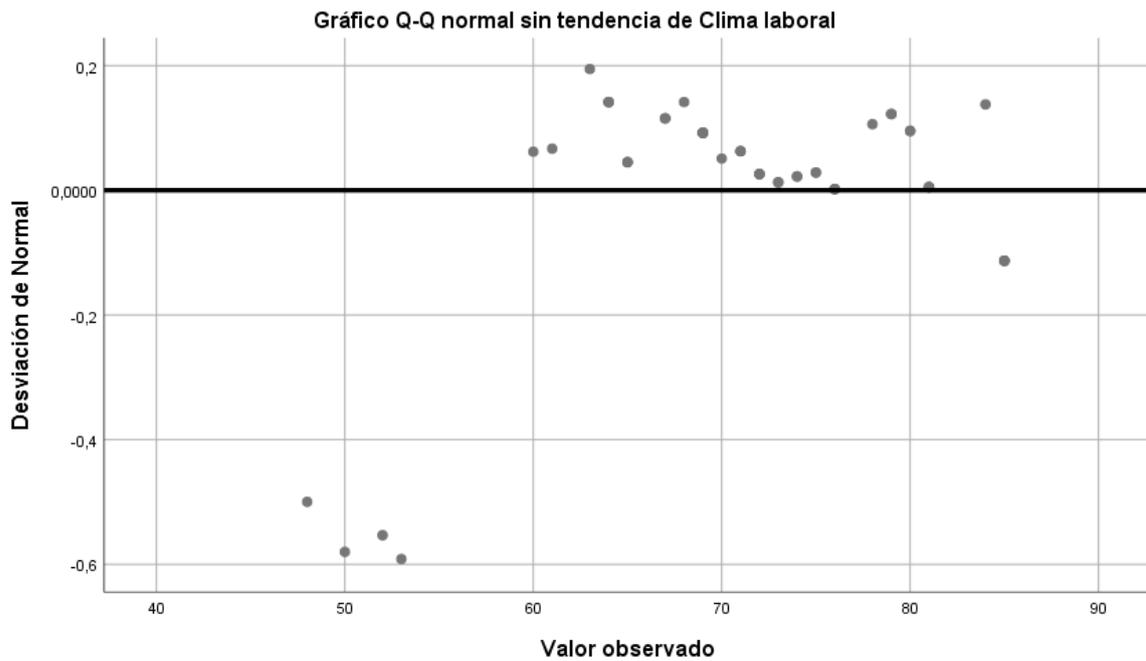
Nota: Representa histograma de la variable clima laboral.

Gráfico de dispersión normal – Clima laboral



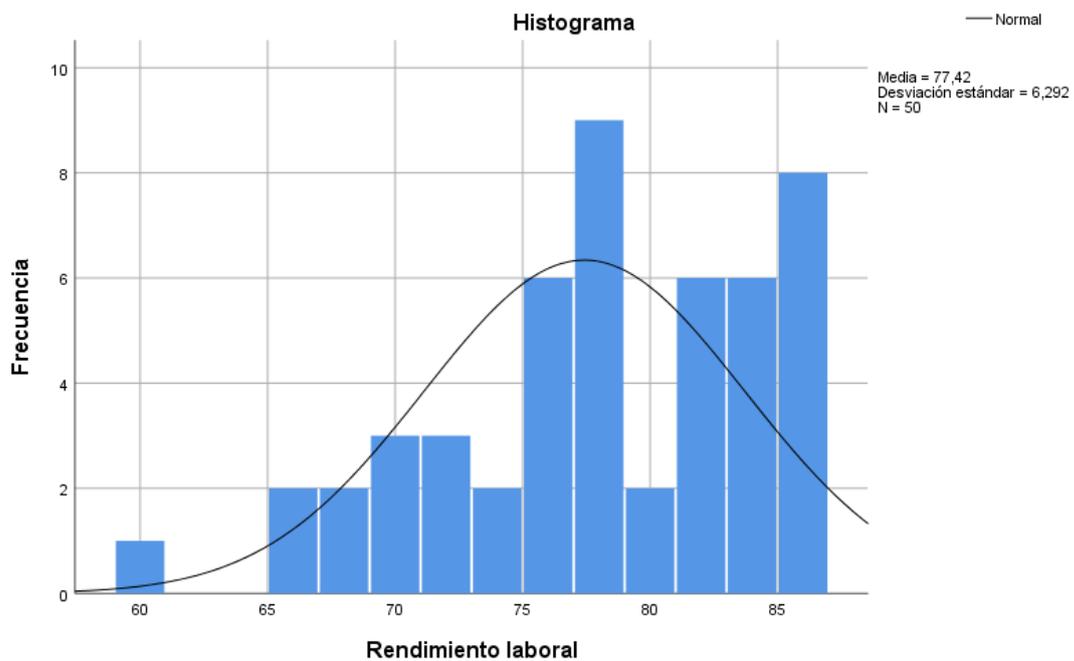
Nota: Representa la dispersión normal de la variable clima laboral.

Gráfico de dispersión normal sin tendencia – Clima laboral



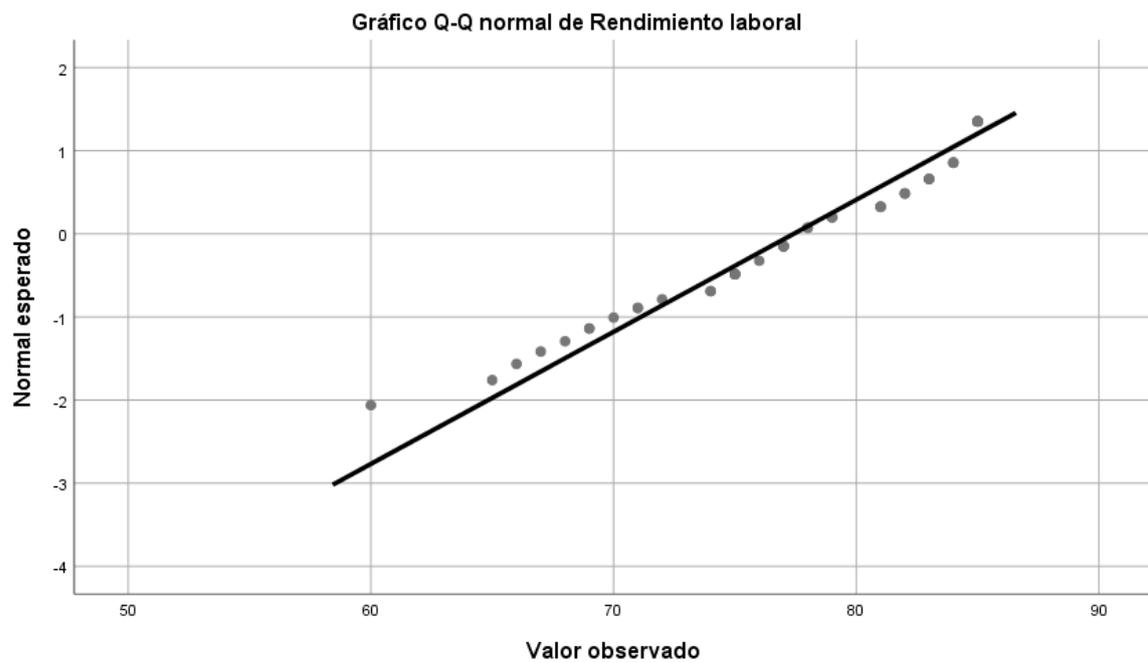
Nota: Representa la dispersión normal sin tendencia de la variable clima laboral.

Histograma de rendimiento laboral



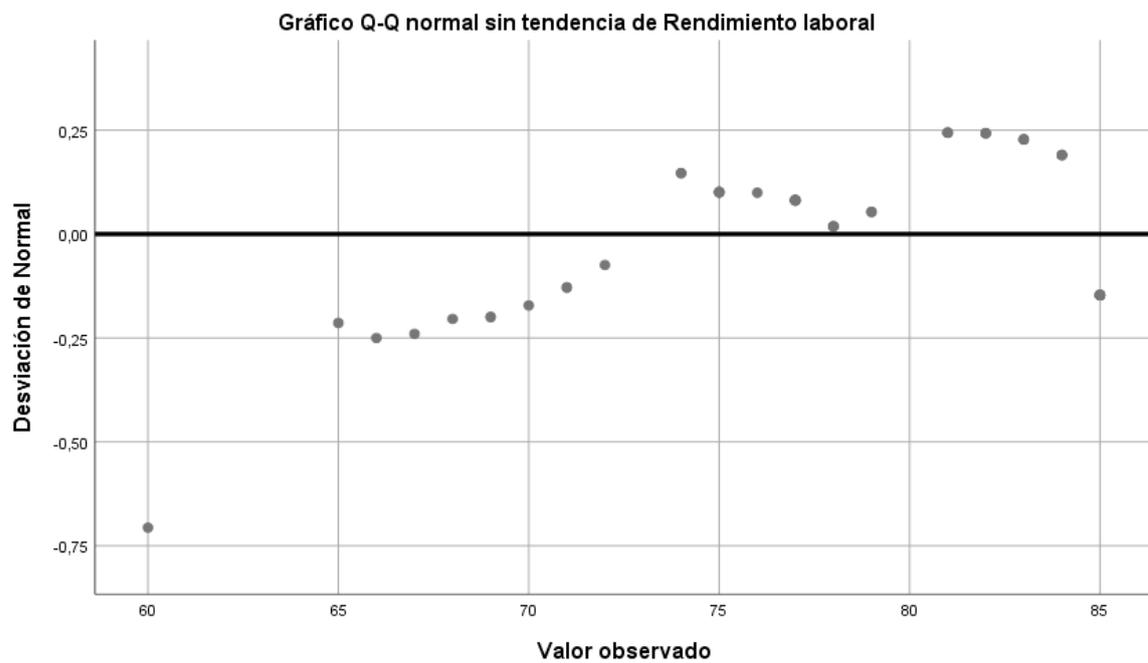
Nota: Representa histograma de la variable rendimiento laboral.

Gráfico de dispersión normal – Rendimiento laboral



Nota: Representa la dispersión normal de la variable clima laboral.

Gráfico de dispersión normal sin tendencia – Rendimiento laboral



Nota: Representa la dispersión normal sin tendencia de la variable clima laboral.

ANEXO 9: Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman

Grado de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Creación según autor.

ANEXO 10: Artículo científico

[CORICODE] Acuse de recibo de envío Externo Recibidos x



Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo <editorial@comunicacionunap.com>
para mí ▾

dom, 29 oct, 15:53 (hace 7 días) ☆ ↶ ⋮

Luis Eudaldo Cano Carbajal:

Gracias por enviar el manuscrito, "Relación entre clima y el rendimiento laboral en las instituciones Financieras de Chimbote" a Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito: <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/authorDashboard/submission/946>

Nombre de usuario/a: lecano

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Emilio Flores Mamani

--

Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo.

ISSN 2219-7168 | eISSN 2226-1478

E.P. Ciencias de la Comunicación - Facultad de Ciencias Sociales

Universidad Nacional del Altiplano

Av. Floral 1153, Código Postal 21001

Puno, Perú.