



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**“Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los
colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Br. Robi Quinto, Norma Verónica (ORCID: 0000-0001-7944-3186)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas gerenciales

PIURA — PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por todo su amor, por brindarme la fortaleza para continuar y luchar por mis sueños, por poner en mi camino personas que de una u otra manera hacen de mi vida, mejor.

A mi querida madre por su apoyo absoluto, por tener siempre una palabra de aliento cada vez que quería desistir, por todo su amor; a mi padre que desde el cielo guía mis pasos y que extraño tanto.

A mi esposo por tantas cosas, pero lo que sobresale su paciencia, por ser mi apoyo constante; a mis hijos que son mi vida, mi razón de ser, para cumplir mis metas profesionales; a mi suegrís que es como una madre para mí.

A mi madrina Karina por creer que lo conseguiría y brindarme su apoyo incondicional.

A mi familia, amigos y a todos los que me apoyaron en este sueño, que Dios me los bendiga siempre.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, a mis docentes que fueron pieza clave en mi formación académica, especialmente al Dr. Bagner Salazar, tutor de mi tesis, excelente docente; a mi estimado: Dr. Jorge Domínguez, por su colaboración para la realización de este proyecto de investigación y a mis compañeros de aula de los cuales guardaré lindos recuerdos por la experiencia compartida. Bendiciones.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
Referencias.....	32
Anexos.....	37

Índice de tablas

Tabla 1 Resumen de Procesamiento de Datos.....	19
Tabla2 Variable independiente. Clima organizacional.....	20
Tabla 3 Variable dependiente. Desempeño Laboral.....	21
Tabla 4 Correlación entre el Clima organizacional y la Responsabilidad.....	23
Tabla5 Correlación entre el Clima organizacional y Relaciones interpersonales...	24
Tabla 6 Correlación entre el Clima organizacional y la Cooperación.....	25
Tabla 7 Correlación entre el Clima organizacional y la Eficiencia.....	26
Tabla 8 Correlación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral.....	27

Índice de figuras

Figura 1. Caracterización del clima organizacional.....	11
Figura 2. Variable independiente. Clima organizacional.....	20
Figura 3. Variable dependiente. Desempeño laboral.....	21

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020. La investigación fue de tipo descriptivo con un nivel correlacional; descriptivo; la investigación tuvo un diseño no experimental y transversal, tiene como población 36 colaboradores que conforman UNIANDES Babahoyo. Para medir esta investigación se ha aplicado un instrumento de medición que es el cuestionario debidamente validados. Con el fin de medir la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, luego de recabar la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman con el fin para determinar la correlación de la variable independiente clima organizacional sobre las dimensiones de la variable dependiente desempeño laboral.

El resultado de esta investigación concluyó que el clima organizacional se relaciona de forma directa y alta con el desempeño laboral en los colaboradores de UNIANDES Babahoyo; en un ,773 (77.3%).

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores

ABSTRACT

The research has the general objective: To determine the influence of the organizational climate on the work performance of the collaborators of UNIANDES, Babahoyo, 2020. The research was descriptive with a correlational level; descriptive; The research had a non-experimental and cross-sectional design, with a population of 36 collaborators that make up UNIANDES Babahoyo. To measure this research, a measurement instrument has been applied, which is the questionnaire duly validated. In order to measure the influence of the organizational climate on job performance, after collecting the required information, Spearman's Rho correlation coefficient was applied in order to determine the correlation of the independent variable organizational climate on the dimensions of the dependent variable. job performance.

The result of this investigation concluded that the organizational climate is directly and highly related to job performance in UNIANDES Babahoyo employees; in one, 773 (77.3%).

Keywords: Organizational climate, job performance, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en el ámbito global, las universidades e institutos superiores están en una etapa en la que todas quieren sobresalir de alguna manera para captar la mayor cantidad de estudiantes, que las convierten en instituciones cada vez más competitivas, gracias a esto se actualizan e intentan estar internamente en óptimas condiciones, para de esta manera poder brindar un excelente servicio, de este estudio se desprenden variables muy importantes para conseguir lo que se proponen y convirtiéndose como bases principales para fortalecer su misión y visión, por ende la toma de decisiones que las llevaran a mantener y perfeccionar su competencia mercantil.

A nivel internacional, en los últimos años, un factor fundamental, ha tomado gran importancia, como es el clima organizacional en las empresas, permitiendo una organización más exitosa que otra; hace algunos años atrás, las organizaciones vienen desplegando diversas tácticas para crear un apropiado ambiente laboral, permitiendo al empleado desenvolver capacidades, saberes y conocimientos y vinculaciones interpersonales de una mejor manera. (Rodríguez, 2017).

En un escenario de globalización acompañado de un proceso constante, activo y evolucionario traza contextos diversos a los rutinarios entornos y ante las exigencias instauradas, debiéndose adecuarse a las nuevas exigencias para conservar, mejorar e incrementar su productividad en el tiempo y hallar modelos de mejoras en el desempeño laboral del recurso humano (Sacramento, 2019).

Quienes han sido partícipes de una comunidad estudiantil posee distintos conocimientos sobre ambiente laboral, y muchas veces se ha denotado armonía, relaciones interpersonales con los compañeros entre criterios que inciden a la motivación de poder trabajar de manera efectiva. En cierto modo, el ambiente de la entidad ha pasado a ser una preferencia para las organizaciones permitiendo una administración efectiva para lograr los propósitos planteados. (Co-active, 2019)

Según la mayoría de las investigaciones realizadas nos muestran que las personas que trabajan en un buen ambiente laboral adecuado beneficia a muchos: al trabajador, porque al estar feliz hace de su desempeño laboral más productivo,

aumenta su rendimiento, está más motivado y comprometido con la institución, coopera con mayor disposición y a la empresa le mejora las finanzas; esto puede convertirse en estrategia para muchas empresas analizando las ventajas que genera procurar la felicidad en el trabajo. Según una investigación realizada el porcentaje es alto en trabajadores insatisfechos debido al clima organizacional presente en sus instituciones: el 80% de los empleados en Colombia 90% de los trabajadores en Brasil y del 75% en México; considerando que todas las empresas pasan por situaciones de estrés, trabajo bajo presión, así estemos trabajando en la empresa de nuestros sueños; es preferible procurar que el clima laboral sea óptimo. (Morales, 2019).

En sí el proceso que conlleva a obtener un clima organizacional optimo comprende la gestión cuyo fin es ayudar a que cada uno de los miembros de una organización se sientan comprometidos con ella, que se identifiquen con la comunidad, con los propósitos, valores, se conforme un equipo de trabajo, promoviendo así ambiente cómodo que les permita desarrollar su potencial, desarrollando un espíritu motivado en cada uno brindando resultados positivos a la institución a la que pertenecen (Prensa, 2017)

Hoy en día las empresas construyen como política la evaluación del entorno institucional, cuya finalidad era que colaborador se desenvuelva en un ambiente laboral apropiado, siendo fundamental por la forma que el mismo juzga sus funciones, aunque se esmeren por el logro de objetivos distintos cuando toman la decisión de brindar sus servicios, tienen en cuenta que para alcanzar el rendimiento laboral es necesario que se sientan satisfechos en la organización, para alcanzar éxito de la empresa de manera significativa cooperando para conseguir las metas establecidas. (Parillo, 2016).

Aptitus, que desarrolló una encuesta, determinando que el 81% de los colaboradores afirman la importancia de un saludable clima organizacional en la institución para el eficiente desenvolvimiento. También, 86% de peruanos abandonaría su puesto si vive un inadecuado entorno de trabajo. En relación a la configuración del entorno de la compañía, el 70% confirmó que consideran sus ideas, aportes y alternativas de solución, mientras el 30% lo contradice. Asimismo,

un 49% argumentan que ejercen el mérito como técnica de recompensa por sus tareas (Andina, 2020).

El buen clima laboral se edifica., donde Recursos Humanos, es el llamado a liderar gran responsabilidad, a partir de la selección y el reclutamiento hasta el último día de labores de la persona que perteneció y pasó una o más áreas y etapas de crecimiento en la institución. Dicha área tiene que generar y aplicar políticas “employee centric”, es decir, donde el colaborador se constituye el centro del ecosistema organizacional, también identificar y aportar al desarrollo de líderes que dirijan el avance de sus equipos. Por lo que, el objetivo de admitir un buen clima laboral está en relación con una adecuada employee experience (experiencia del empleado) y, por último, con programas que contemplen planes de progreso empresarial (Moroni, 2020).

El mantener un clima organizacional adecuado y constantemente mejorado se ha convertido en una prioridad desde el momento que se comienza a participar en el mercado, pues se le atribuye a éste el impacto de manera directa sobre el resultado de sus operaciones y como mantiene relación con la ejecución del trabajo de sus colaboradores, son variables que predominan, mejorando el control y eficiencia en el rendimiento del desenvolvimiento personal (Guim, 2018).

En UNIANDES, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, existen buenas relaciones interpersonales de parte de sus colaboradores sin embargo considerando que un clima laboral adecuado y óptimo puede generar de manera significativa el crecimiento de la gestión con un fuerte impacto en el desenvolvimiento laboral de la comunidad haciéndola más competitiva y reconocida en el mercado de la educación.

Por lo antes mencionado, se planteó el problema general a través del siguiente enunciado: ¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020?; y los específicos: ¿De qué manera influye el clima organizacional la responsabilidad de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020?, ¿De qué manera influye el clima

organizacional las relaciones interpersonales de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020?, ¿De qué manera influye el clima organizacional la cooperación de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020?; y ¿De qué manera influye el clima organizacional la eficiencia de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020?

El estudio se justifica porque es relevante, ya que permitirá conocer la percepción que tienen los colaboradores del entorno de la universidad donde se desarrollan y como inciden en su desenvolvimiento. Servirá como apoyo para futuras investigaciones científicas con las mismas variables estudiadas basándose en Chiavenato (2009) y Montoya (2009).

Para responder la interrogante, se presenta el objetivo general, el cual es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores UNIANDES, Babahoyo, 2020; y sus objetivos específicos: 1.- determinar la influencia del clima organizacional en la responsabilidad de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020, 2.- determinar la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020; 3.- determinar la influencia del clima organizacional en la cooperación de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020; y 4.- determinar la influencia del clima organizacional en la eficiencia de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020.

Por último, se ha proyectado la hipótesis general: H1: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020; y las específicas: H1: El clima organizacional influye significativamente en la responsabilidad de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020; H1: El clima organizacional influye significativamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020; H1: El clima organizacional influye significativamente la cooperación de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020; H1: El clima organizacional influye significativamente en la eficiencia de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación ha considerado los siguientes antecedentes internacionales, como es el caso de Grimaldos, Sánchez & Ramírez (2018) en su investigación titulada *“El Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe”*. Su finalidad fue definir la relación existente, donde se disponen establecer parámetros que sirvan para que el clima organizacional en la empresa sea óptimo y hacer de sus trabajadores, unos colaboradores responsables y eficientes en sus funciones para alcanzar los objetivos propuestos. Fue cuantitativo descriptivo, utilizando la encuesta y el cuestionario.

Según Moreno & Pérez (2018) la investigación titulada *“Relaciones interpersonales y el clima laboral de la Universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*, siendo transversal - cualitativo, descriptiva y exploratoria, con 62 personas como muestra y entre sus principales resultados cualitativos obtuvo que las intervenciones particulares tienen una influencia significativa en el mantener y sostener un adecuado ambiente institucional. Con correlaciones estadísticas significativa $P < 0.10$ = Significancia con un nivel de confianza del 90%. Se concluyó que las relaciones si incurren positivamente beneficiando a la institución debido al incremento de la productividad de la misma.

Villadiego & Alzate(2017) en su investigación, *“Análisis del clima organizacional su relación con el desempeño y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. durante el primer semestre de 2016”*, cuyo propósito fue examinar el enlace de variables, para formular opciones que mejoren el entorno empresarial. Tipo descriptiva, la población fue de 8 trabajadores. Culminando que, tiene que efectuar una revisión previa ante la incomodidad de los trabajadores, afectando el ambiente de la compañía.

También tenemos que Sotelo & Figueroa (2017) con artículo *“El clima organizacional, su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior”*. Su finalidad, identificar la posible relación. Concluyendo con la afirmación del objetivo.

Zans (2017), en su investigación *“El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua”*. Su finalidad fue analizar la repercusión entre las cambiantes. Descriptivo – explicativo destinado a 59 empleados. Se finaliza que el 96% de empleados discurren en que es necesario para la institución optimizar el clima organizacional para inducir a un efectivo desenvolvimiento.

Varas, Huamaní & Alza (2019) en su investigación *“Clima organizacional y el desempeño laboral en una institución pública”*. Su propósito, precisar la correspondencia entre las cambiantes. De tipo descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo aplicable a ocho colaboradores. Tuvo como conclusión la afirmación de la vinculación entre variables.

Enríquez & Calderón (2017) en su estudio *“Clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador”*. Cuyo fin fue evaluar si existe incidencia entre ambas. Concluye que, en términos generales, los docentes son escuchados en relación a sus requerimientos, la comunicación está deficiente con las autoridades. Por otro lado, el 83% de los maestros confirman que se pueden solucionar problemas, el 93% obtienen asesoramiento en sus actividades, 86% innova, un 66% tiene respaldo de autoridades, el 100% argumenta la existencia de respeto, 80% apoyo; los factores negativos son la comunicación con 41%, gratitud, el 33%, y un 58% deducen por medio de la experiencia, sin la existencia de una planeación en el cambio de tareas. Por último, el 96% de los docentes afirman que existe amistad entre ellos, en lo que respecta al apoyo mutuo con un 91%, 83 % en desacuerdo, y los puntajes mínimos obtenidos en la integración con un 75% y la confianza con un 66%.

Piñón et al (2016) en el artículo *“Evaluación del clima organizacional de una institución educativa de bachillerato tecnológico”*. Su propósito, determinar y examinar el clima organizacional. Finalizando que los colaboradores brindan una calificación general medianamente beneficiosa, precisando que las capacidades

como personalidad, responsabilidad, ayuda, cordialidad, incentivo, peligro y estructuración brindaron impulsos relacionados con posibilidad de progreso, compensación, permanencia laboral, adicionalmente de maquinarias, asignación de los colaboradores y equipos, que inciden negativamente en el entorno empresarial.

Los antecedentes a nivel nacional, Urbano (2018) en el artículo “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz”. Su propósito, analizar la incidencia de las variables. Finalizando, el 54% califica al clima organizacional beneficioso, con respecto a la infraestructura y tecnología, apreciación del entorno institucional en cuanto a la mejora tecnológica, el 8% considera muy favorable. Desempeño laboral, el 38% determina como excelente. La estadística arrojó un monto de 88,25, menor inferior al calculado de 839,44; negando de la hipótesis nula.

Así mismo Flores (2018) en su investigación “Clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018”. Su objetivo determinar la relación existente. De tipo correlacional, transversal y no experimental, con muestreo de 73 empleados, pudiendo culminar afirmando el propósito.

Gallegos (2016) con su estudio titulado “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa”. Su finalidad fue conocer cómo se vinculan las variables en un contexto descriptivo correlacional y cuantitativo. Aplicaron un cuestionario Escala Edco y Likert. Se concluyó que entre las variables existe relación unidos con los saberes, calidad empresarial, propuesta y cooperación de los trabajadores y resolución de problemas, manteniendo un clima laboral adecuado se logrará una gerencia efectiva y eficiente.

Bardales (2016) en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui”. Su objeto es determinar si existe relación. Diseño descriptivo correlacional, no experimental y un muestreo no probabilístico. La muestra fue de

73 empleados. Se concluyó que existe evidentemente una conexión entre las variables, basada en un porcentaje de correlación de Pearson (r) del 0.511, sustentada en el resultado obtenido de su estudio.

Pastrana (2017), en su investigación “Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente del Instituto cultural peruano norteamericano-Sede San Miguel-Lima”, con una muestra de 43 docentes, se pudo definir la influencia directa que el clima organizacional de la entidad tiene en el desempeño laboral de sus docentes, porque a medida que el clima se acrecienta, la otra variable también lo hace. Fue de tipo cuantitativa correlacional aplicando un cuestionario, que llevó a los siguientes resultados en el estudio de la dimensión resultando un porcentaje de 49,3% considerado aceptable pero poco satisfactorio y en la segunda con un 78,49% considerado muy satisfactorio

Alegre (2017) con la investigación “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote”, presentó la finalidad definir la relación entre cambiantes. Con un tipo descriptivo correlacional, teniendo como muestra 30 colaboradores quienes llenaron una encuesta. Se afirma la relación, si una de ellas mejora la otra por consiguiente también.

Bobadilla (2017) en su investigación “*Clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*”, con el propósito de determinar la vinculación. Con un método descriptivo correlacional aplicado a 104 docentes. Se concluyó mediante Chi cuadrada y con el porcentaje de contingencia aplicado si existe una relación positiva.

García (2017) en su investigación “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los servidores de la Sede Central del Programa Nacional de Empleo Juvenil - Jóvenes Productivos*”. El propósito: definir la interrelación de variables. Estudio descriptivo correlacional - transversal aplicable a 49 empleados a través de un cuestionario bajo la escala Likert. Culminando con la afirmación del objetivo, estableciendo la correlación positiva.

Pastor (2018) en su análisis *“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”*. Su intención principal, implantar la conexión que pueda encontrarse en las variables. Tipo prospectivo, transversal – correlacional, pudiendo finalizar con la aprobación del propósito.

Lorrén (2018) en la investigación *“Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C”*. Su intencionalidad era determinar la posible relación, siendo correlacional, transversal y no experimental. Afirmando la relación, obteniendo un porcentaje de correlación de Spearman de 0,570.

Paco & Matas (2015) en *“Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario”*. Buscando definir la existencia de relación alguna entre las variables. De tipo descriptivo correlacional. Concluye afirmando la existencia de un vínculo, un valor r de Pearson = 0,71., siendo la primera variable adecuada para la segunda.

Por último, en relación a los antecedentes locales, tenemos que, Meléndez (2015) con el estudio *“Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, 2013 - 2014”*; su propósito, definir alguna influencia de las variables en los servidores públicos en la compañía. Fue descriptiva correlacional aplicada a 30 empleados de dicha entidad. Se concluyó que no hay relación.

Castro (2018) en su estudio *“Impacto del Clima Laboral en el desempeño de los trabajadores de la organización Fastservice S.A”*. Con el fin de determinar un impacto entre cambiantes. La metodología aplicada fue de tipo cuantitativa y cualitativa. Tuvo una población censal de 50 trabajadores. Técnica entrevista y como instrumento la encuesta. Se llegó a inferir que las variables si están ligadas, a causa de una ineficiente administración de recursos humanos en la medición constante del clima laboral. Problemas relacionados con el liderazgo ejercido por los jefes sobre los empleados no poseían comunicación eficaz, creando conflictos

internos que no benefician a la organización y consecuentemente a sus empleados por su baja rentabilidad por el bajo desempeño en sus funciones.

Quiñonez (2014) mediante el examen denominado *“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE)”*, pretendía determinar el dominio entre variables. Exploratoria – descriptiva con un muestreo de 179 personas. Finalmente, contemplando a la primera variable como táctica para encargarse de modo adecuado el talento humano de dicha institución beneficiándola con el desarrollo organizacional más productivo.

Rodríguez (2020) en su investigación titulada *“Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil”*, su objetivo fue analizar el existente clima organizacional en la entidad financiera así también la incidencia en el desenvolvimiento de sus empleados. La investigación fue no experimental- descriptiva. Se concluyó que con los resultados obtenidos ambas variables corresponden a subsistemas del control de talento humano en la cual se busca crear un ambiente en el que sus trabajadores cohabiten en armonía y esto se replique en su mejor desempeño en el trabajo.

En las bases teóricas, para variable de clima organizacional, se contempló lo expuesto por Chiavenato (2009) y con respecto a Desempeño laboral se contó con la postura de Montoya (2009).

Clima organizacional: Torres, Zegarra (2015) indican que son los componentes del entorno laboral. En otras palabras, tener criterios generales que refieran a diversos elementos interiores de la empresa que son experimentados por los integrantes alterando favorablemente o gravemente. (Pág. 3).

Para Thompson et al. (2012) el clima laboral en las empresas refleja ciertas normativas morales a las que están comprometidas los trabajadores, reconociendo que su aplicación generará el cumplimiento de las mismas, mejorando el desenvolvimiento y reconocimiento de la institución. (Pág. 386)

Según Chiavenato (2009) plasma la interacción de las personas, y el nivel de satisfacción con su entorno. Por tal razón, existe preocupación por el clima organizacional en la empresa y el agrado de los individuos, porque un colaborador feliz trabajará mejor que un empleado desconforme. Es por ello que las investigaciones sobre este término recopilan documentación sobre el contexto laboral de los entes mediante sentimientos particulares y actitudes relacionadas a distintos aspectos como las condiciones de trabajo, la remuneración, el gerente y la organización. (Chiavenato, 553).

Figura 1

Principales aspectos para investigar las actitudes del colaborador.

Actitudes relativas a las condiciones de trabajo	Actitudes relativas a la remuneración	Actitudes relativas al gerente	Actitudes relativas a la organización
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones físicas del trabajo • Planificación y programación del trabajo • Requisitos del puesto y habilidades personales • Especificaciones del puesto • Seguridad de empleo • Seguridad en el trabajo • Horario de trabajo • Relaciones interpersonales en el trabajo • Idoneidad de la capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios • Prestaciones • Promociones • Reconocimiento y estatus • Oportunidades de promoción 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades para la comunicación • Calificaciones y conocimientos • Estilo administrativo • Habilidades humanas para: <ul style="list-style-type: none"> • el liderazgo • la negociación • la motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de recursos humanos • Comunicaciones • Imagen y prestigio • Imagen global • Actitudes relativas a: <ul style="list-style-type: none"> • El ambiente • La sociedad • La comunidad • Las personas • Los clientes • Los sindicatos

Fuente: Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3era ed.)*. McGraw Hill.

Condiciones de trabajo: Chiavenato (2009) propone que para administrar el trabajo de las personas es necesario brindar adecuadas situaciones laborales y perfeccionar las vivencias dentro de la compañía, ya que una experiencia de este índole crea una moderna definición sobre cultura y valores en los empleados, ofreciendo algunas ventajas como elevar los fomentos inherentes laborales,

generar un desenvolvimiento de alto nivel, elevar el nivel de complacencia, reducir las carencias y divisiones (215)

Según la Organización Internacional de Trabajo (2014) señala que las condiciones de trabajo deben contemplar y desarrollar acciones globales, desde un contexto conceptual y factible que eviten cualquier tipo de incidentes y dolencias, para lograr el propósito se considera fundamental la imposición de normativas sociolaborales para avanzar en la agenda de la empresa un trabajo decente para toda su plana laboral. (Pág. 9)

Remuneración: Según Chiavenato (2009) representa el rendimiento significativo del esfuerzo y dedicación realizado por las personas que trabajan en la organización, las mismas que están dispuestas a dedicarse a las metas organizacionales con la mentalidad de recibir un beneficio personal. De esta manera, cada trabajador tendrá la preocupación de revertir su trabajo, empeño, compromiso, saberes y capacidades, a cambio de un salario por parte del empleador. Por eso es conveniente plantear técnicas de retribuciones para elevar la dedicación de los individuos con los propósitos esperados, mejorando el clima laboral en el cual se desenvuelven. (Pág. 282)

Para Lozano, Morgado (1997) es un rédito o ingreso que recibe el empleado por la entrega de sus labores. Pago individual que se estipula contractual entre la empresa y colaborador. Por otra parte, contempla que debería existir un vínculo de mutualidad entre el sueldo y el empleo, determinando el aspecto costoso en la conexión laboral ya que una relación salarial implica que cada una de las partes realice un sacrificio tanto de esfuerzo por parte del colaborador como económico por parte de la empresa. (Pág. 448)

Gerente: Chiavenato (2009) señala que es la persona encargada de discutir respecto de las habilidades requeridas para el puesto laboral, evitando presentar una actitud posesiva y teniendo como finalidad aliviar los aspectos ligeros de los colaboradores que permitan mejorar su comportamiento dentro de la empresa, induciendo mayores resultados, de modo que produzca una diferencia para

producir resultados, reforzar trámites, añadir calidad y crear ganancia dentro de la empresa y todos los que la rodean. (Pág. 336)

Según Hernández (2011) la competitividad empresarial y la universalización económica conllevan a que los gerentes sean los encargados de gestionar mayores administraciones con sus partes interesadas e influencias por la capacidad comercial. Ante esto, es útil la presencia de encargados competentes para el control de la entidad, ya que sin sus conocimientos especializados los bienes de la empresa no generarían beneficios. (Pág. 4)

Organización: Chiavenato (2009) indica que los comportamientos de los individuos se encuentran enlazados con las políticas de la compañía. Los estudios de disciplinas son elaborados para instruir la forma en la que los empleados entienden las normativas de RH y cómo responden. (Pág. 553)

Thompson et al. (2012) comparten que los procesos empresariales ayudan a denotar las guías para el ambiente laboral y saberes para la realización de tareas, promoviendo la instauración de un entorno que contribuye una adecuada aplicación de estrategias. Por lo tanto, la clave es escoger políticas que atrapen ágilmente el interés de la entidad, para mejorar sus acciones (Pág. 358)

Desempeño laboral: Según Ochoa, Limón (2014) se entiende por la manera en que una persona se desarrolla en su área, la forma en que cumple sus objetivos y metas de un modo placentero y buscando siempre su máximo beneficio. Asimismo, refleja la ejecución de labores del colaborador, con respecto a los criterios y propósitos requeridos en la empresa. (Pág. 155)

Según Montoya (2009) la define como calidad de trabajo que realiza el trabajador en la empresa, usando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales. Este desempeño muchas veces se evalúa teniendo en cuenta factores como la responsabilidad, las relaciones interpersonales, la cooperación y eficiencia del colaborador; siendo una estrategia administrativa que permite un suceso de retroinformación, apoyo y monitoreo constante entre jefe y empleado,

permitiendo la enseñanza recíproca para el mejoramiento de los procesos y logro organizacional. (Pág. 4)

Responsabilidad: Refiriéndose a la prontitud, estudia el orden, precauciones y el mantenimiento de componentes e instrumentos para el trabajo favoreciendo en la reducción de costos. En este factor, se resalta la asistencia para llevar a cabo las tareas cotidianas y el empleo de bienes. (Montoya, 2009).

Según Ramírez (2009) la responsabilidad refleja el acto en el que cada trabajador asume su trabajo con eficiencia y no traspasa cualquier repercusión de sus acciones a otro, respetando normas establecidas, concretas y actualizadas; métodos y procedimientos propuestos por la empresa. Además, implica que todos los colaboradores cuenten con una condición vigilante para descubrir las fallas que se exteriorizan para corregirlas de manera inmediata, tomando precauciones para evitarlas. Asimismo, ser consiente para hacer las cosas bien mediante un indeleble esfuerzo por el desarrollo de sus habilidades profesionales. (Pág. 58)

Relaciones interpersonales: Es el respeto con el dirigente, y buena convivencia con los colegas siendo lo más resaltante los adecuados vínculos en la atención al cliente de manera efectiva, ofreciendo una buena imagen empresarial. (Montoya, 2009).

Chiavenato (2010) expone que están centradas en la labor grupal y en la creación de comités voluntarios basados en la credibilidad, lo cual ayuda a generar la contribución y el empeño para que los sujetos se sientan comprometidos con las actividades de la empresa. Es por ello, que es fundamental para la institución y los miembros de ella permitiendo explorar aspectos no estrictamente ligados a lo formal. (Pág. 92)

Cooperación: Apoyo para llevar a cabo tareas grupales, que deben ser improvisadas y comprendidas por los colaboradores en cualquier ocasión, equiparando con las autoridades y el cuidado puntual de zonas en provecho de los

entes. Este aspecto es primordial para el buen desarrollo y trabajo en equipo (Montoya, 2009).

Según Arbeláez et al. (2015) refleja las oportunidades en la que los integrantes de la organización trabajan juntos, gracias a difundir firmezas y restricciones, ejercen propósitos habituales, las eligen y las incorporan al equipo. Este debe ayudar al cumplimiento de metas particulares, aquellos que tienen que ser coherentes y compuestos. (Pág. 84)

Eficiencia: Volumen de tareas de forma adecuada, provechosa y puntual que desarrolla el colaborador dentro de la empresa: en otras palabras, llevar a cabo un adecuado número de labores o servicios con un escaso defecto. realizar una buena cantidad de trabajo o de servicios con un mínimo de error. Además, cuantifica el rendimiento y el prestigio comunitario. (Montoya, 2009).

La eficiencia en el desempeño dentro de la organización hace referencia a la forma en la cual se emplean los recursos en el accionar organizacional; es decir, radica en el foco de análisis concentrado en la búsqueda de los medios, los métodos y los procedimientos a emplear para garantizar el mejor uso posible de los activos. Marcó et al. (2016)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo descriptivo con un nivel correlacional; descriptivo, porque tuvo como finalidad explicar las particularidades de las variables en estudio; correlacional porque asoció el impacto de nuestra variable independiente clima organizacional, con cada dimensión de la variable dependiente desempeño laboral.

La investigación tuvo un diseño transversal, no experimental; no experimental, porque no se manipularon ninguna de las variables y transversal, porque se estudió en un tiempo único.

Hernández, Fernández & Baptista (2014), estudio correlacional, no experimental y transeccional, puesto que se estudiarán las variables de acuerdo a la unidad de análisis en un determinado tiempo.

3.2. Variables y Operacionalización

Clima organizacional: Entorno donde el talento humano desempeña sus tareas cotidianas, el diálogo con los gerentes, vinculaciones particulares (Chiang, 2010, citado por Enríquez y Calderón, 2017).

Desempeño laboral: Es la agrupación de comportamientos pertinentes para los propósitos organizacionales (Murphy, 1990, citado por Lorrén, 2018).

Los indicadores a desarrollar en la variable independiente son: Condiciones físicas del trabajo, programación de trabajo, capacitación, salarios, reconocimientos, habilidades para la motivación, políticas de recursos humanos, horarios de trabajo, comunicaciones imagen global, promociones. La escala a utilizar para desarrollar los indicadores es ordinal.

Los indicadores a desarrollar en la variable dependiente son: Puntualidad, asistencia al trabajo, cordialidad, orden, cuidado de elementos asignados, trabajo en equipo, coordinación con los jefes, atención en beneficio del usuario,

comprensión con los compañeros, trabajo oportuno, satisfactorio y correcto. La escala a utilizar es ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Los 36 colaboradores de UNIANDES, Babahoyo 2020.

Muestra: Los mismos 36 colaboradores porque es conveniente para nuestra investigación.

Muestreo: Censal.

Unidad de análisis: Los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta: Para descubrir la forma de las variables.

Instrumentos

Cuestionario: Se han diseñado ítems, teniendo en cuenta nuestra

Operacionalización de variables.

3.5. Procedimientos

Se coordinó con los representantes de UNIANDES Babahoyo, con la finalidad que puedan brindarnos la data de los números de celulares y correos de los colaboradores, para contactarse con cada uno, según el número de la muestra, para poder explicarles la finalidad del estudio y la participación de ellos, en vínculo a la aplicación de los instrumentos.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método estadístico seleccionado fué el programa de software SPSS versión 22 cuya finalidad era ejecutar el estudio, realizar tablas de frecuencia, figuras y porcentajes. Asimismo, realizamos la prueba estadística de Rho Spearman para examinar los objetivos propuestos y el Alfa de Cronbach para la confiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), son: responsabilidad eficaz para el uso de recursos en cada etapa; honestidad: actuando con transparencia y; confidencialidad: cuidando la reputación de la organización.

IV. RESULTADOS

A continuación, la fiabilidad del instrumento y posteriormente la resolución de los objetivos y se concluirá con un análisis descriptivo de las variables.

Tabla 1.- Resumen procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	36	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	36	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.997	30

Fuente: Tomada de SPSS 22 Elaboración: Propia

Se muestra el alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la población de nuestro estudio, el cual se obtuvo un valor de 0.997 (99.7%) con 30 elementos, lo cual señaló que nuestro instrumento aplicado es confiable, tiene validez.

Para el logro de los objetivos se consideró aplicar el instrumento cuestionario conformado por 30 elementos (ítems) a los 36 colaboradores de UNIANDES Babahoyo, contribuyendo a responder la hipótesis, así como a cada objetivo.

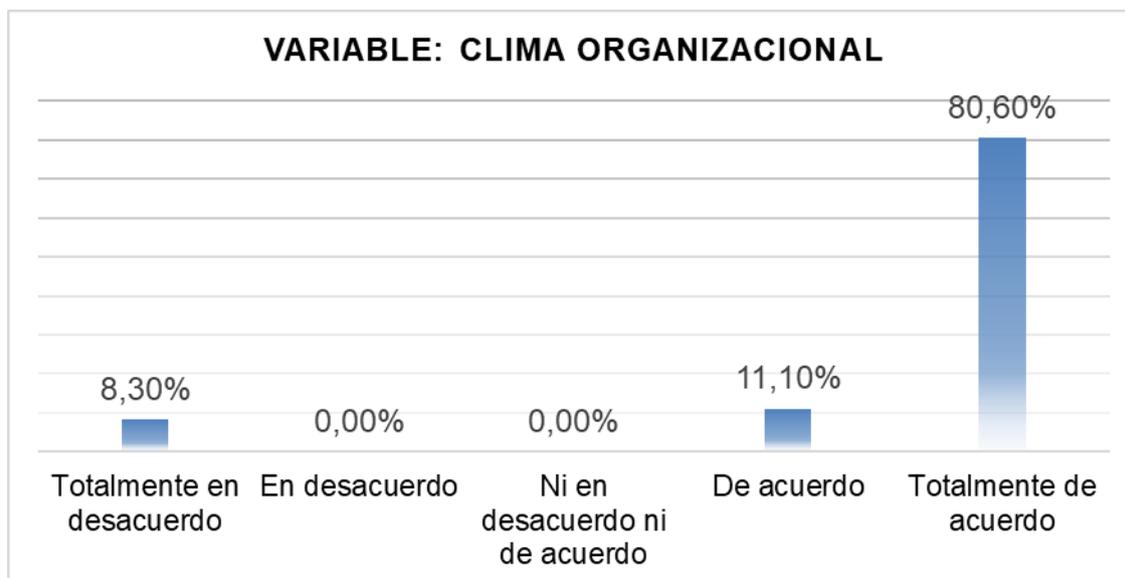
Tabla 2. Variable independiente. Clima organizacional

		Frecuencia	%
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,3
	En desacuerdo	0	0,0
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	4	11,1
	Totalmente de acuerdo	29	80,6
	Total	36	100,0

Fuente: Cuestionario, SPSS 22

Elaboración Propia

Figura 2. Variable independiente. Clima organizacional



Fuente: Cuestionario, SPSS 22

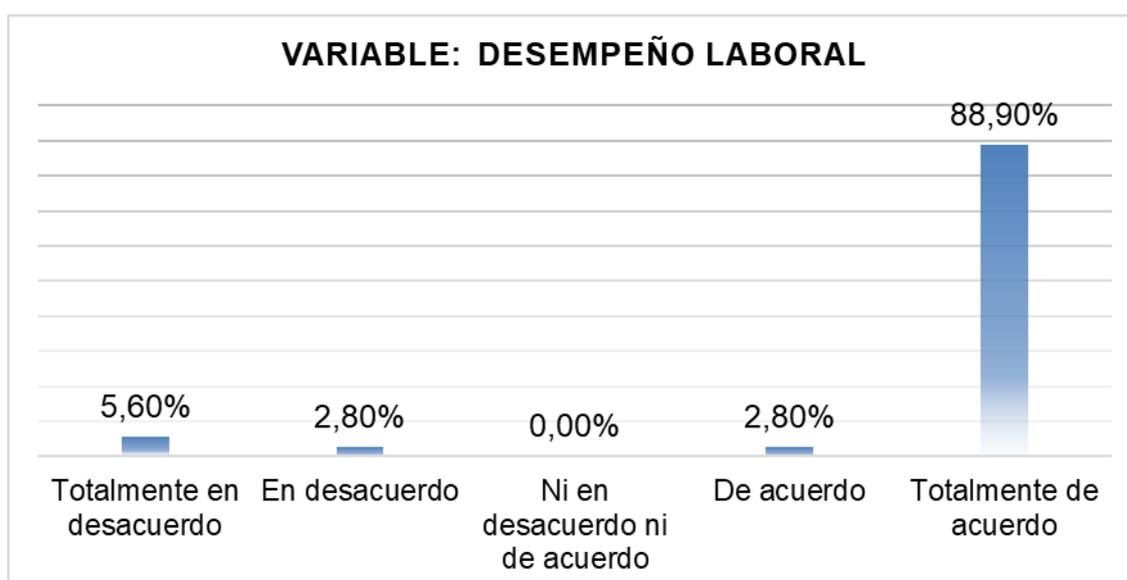
Según la tabla 2, del total de encuestados, el 91,7% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que existe un buen clima organizacional en UNIANDES Babahoyo, reflejado en sus condiciones de trabajo, remuneración, gerente y organización; mientras que el 8,3% refleja lo contrario.

Tabla 3. Variable dependiente. Desempeño laboral

		Frecuencia	%
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,6
	En desacuerdo	1	2,8
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	0	0,0
	De acuerdo	1	2,8
	Totalmente de acuerdo	32	88,9
	Total	36	100,0

Fuente: Cuestionario, SPSS 22

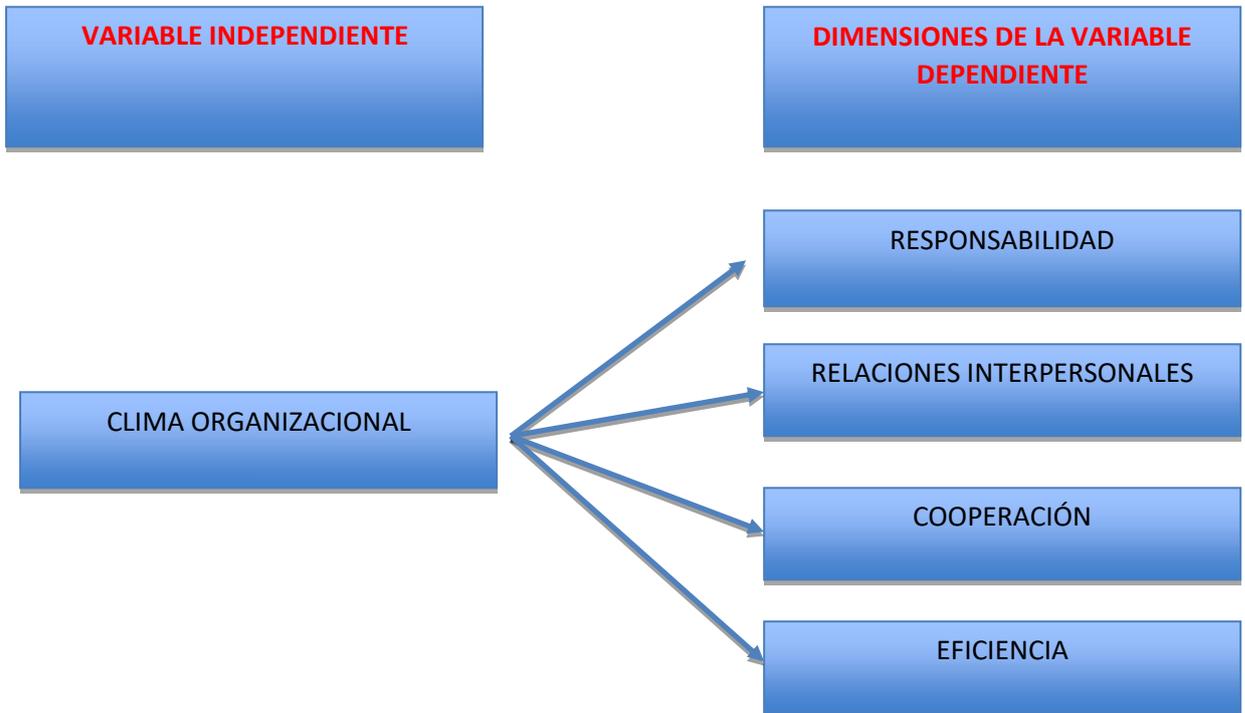
Figura 3. Variable dependiente. Desempeño laboral



Fuente: Cuestionario, SPSS 22

Según la tabla 3, del total de encuestados, el 91,7% está totalmente de acuerdo y de acuerdo en tener un buen desempeño laboral en UNIANDES, Babahoyo reflejado en responsabilidad, relaciones interpersonales, cooperación y eficiencia; mientras que el 8,4% indica no presentar un buen desempeño laboral.

Correlacional tipo 1



Elaboración propia

Objetivo Específico 1: Determinar la influencia del clima organizacional en la responsabilidad de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020.

Tabla 4: Correlación entre el Clima organizacional y la Responsabilidad

Correlaciones				
			Clima organizacional	Responsabilidad
Rho de Spearman	Clima organizacional	% de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Responsabilidad	% de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Cuestionario, SPSS 22.

Según la tabla 4, se aprecia una influencia significativa alta y directa de la variable independiente clima organizacional en la dimensión responsabilidad, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,773, reflejando que, si mejora el clima organizacional, mejor será la responsabilidad de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo. Asimismo, con una significancia de 0,000 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo Específico 2: Determinar la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020.

Tabla 5: Correlación entre el Clima organizacional y las Relaciones interpersonales.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Clima organizacional	% de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Relaciones interpersonales	% de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Cuestionario, SPSS 22.

Según la tabla 5, se aprecia una influencia significativa alta y directa de la variable clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,774, reflejando que mientras mejor sea el Clima organizacional, mejor serán las relaciones interpersonales de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo. Asimismo, con una significancia de 0,000 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo Específico 3: Determinar la influencia del clima organizacional en la cooperación de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020.

Tabla 6: Correlación entre el Clima organizacional y la Cooperación.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Cooperación
Rho de Spearman	Clima organizacional	% de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Cooperación	% de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Cuestionario, SPSS 22.

Según la tabla 6, se aprecia una influencia significativa alta y directa del clima organizacional en la cooperación, alcanzando un coeficiente de correlación de 0,769, reflejando que mientras sobresaliente sea el Clima organizacional, mejor estará la cooperación de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo. Asimismo, con una significancia de 0,000 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo Específico 4: Determinar la influencia del clima organizacional en la eficiencia de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020

Tabla 7: Correlación entre el Clima organizacional y la Eficiencia.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Eficiencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	% de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Eficiencia	% de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Cuestionario, SPSS 22.

Según la tabla 7, se aprecia una influencia significativa alta y directa de la variable clima organizacional en la dimensión eficiencia, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,773, reflejando que mientras mejor sea el Clima organizacional, mejor será la eficiencia de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo. Asimismo, con una significancia de 0,000 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo General: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020.

Tabla 8: Correlación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Eficiencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	% de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Eficiencia	% de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

Fuente: Cuestionario, SPSS 22.

Según la tabla 8, se aprecia una influencia significativa alta y directa de la variable clima organizacional en la variable desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,773, reflejando que mientras mejor sea el Clima organizacional, mejor será el Desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo. Asimismo, con una significancia de 0,000 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

En base al primer objetivo específico, los resultados arrojados en el estudio, muestra una influencia significativa alta y directa de la variable independiente clima organizacional en la dimensión responsabilidad en un 77.3%, nos indica que si mejora el clima organizacional en la institución mayor será la responsabilidad de sus colaboradores. Así mismo, los resultados se asemejan a lo investigado por Grimaldos, Sánchez y Ramírez (2018) en su investigación titulada “El Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe”, donde se disponen establecer parámetros que sirvan para mejorar el clima organizacional en la empresa para hacer de sus trabajadores colaboradores responsables y eficientes en sus funciones y alcanzar los objetivos propuestos.

Con respecto al segundo objetivo específico, los resultados permiten apreciar una influencia significativa alta y directa entre la variable clima organizacional y la dimensión relaciones interpersonales en un 77.4%, si una mejora la otra también lo hace. Estos resultados, se relacionan con lo mencionado por Co-active (2019) Quienes han sido partícipes de una comunidad estudiantil posee distintos conocimientos sobre ambiente laboral, y muchas veces se ha denotado armonía, relaciones interpersonales con los compañeros entre criterios que inciden a la motivación de poder trabajar de manera efectiva. En cierto modo, el ambiente de la entidad ha pasado a ser una preferencia para las organizaciones permitiendo una administración efectiva para lograr los propósitos planteados. Así también coincide Rodríguez (2017) al mencionar que, un factor fundamental, ha tomado gran importancia, como es el clima organizacional en las empresas, permitiendo una organización sea más exitosa que otra; hace algunos años atrás, las organizaciones vienen desplegando diversas tácticas para crear un apropiado ambiente laboral, permitiendo al empleado desenvolver capacidades, saberes, conocimientos y vinculaciones interpersonales de una mejor manera.

Frente al tercer objetivo específico, se aprecia una influencia significativa alta y directa entre la variable independiente clima laboral sobre la dimensión cooperación de la variable dependiente desempeño laboral en un 76.9%. Datos

que se comparten en el estudio de Morales (2019), donde nos indica que según la mayoría de las investigaciones realizadas nos muestran que las personas que trabajan en un buen ambiente laboral adecuado beneficia a muchos: al trabajador, porque al estar feliz hace de su desempeño laboral más productivo, aumenta su rendimiento, está más motivado y comprometido con la institución, coopera con mayor disposición y a la empresa le mejora las finanzas; esto puede convertirse en estrategia para muchas empresas analizando las ventajas que genera procurar la felicidad en el trabajo.

Los resultados del cuarto objetivo, muestran una influencia significativa alta y directa de la variable clima organizacional y la dimensión la eficiencia en un 77.3%, datos que van en la misma línea de Andina (2020) donde nos menciona la encuesta realizada por Aptitus, que determinó que el 81% de los colaboradores afirman la importancia de un buen clima organizacional en la entidad para un eficiente desenvolvimiento; coincide con Guim (2018), que describe que el mantener un clima organizacional adecuado y constantemente mejorado se ha convertido en una prioridad desde el momento que se comienza a participar en el mercado, pues se le atribuye a éste el impacto de manera directa sobre el resultado de sus operaciones y como mantiene relación con la ejecución del trabajo de sus colaboradores, son variables que predominan, mejorando el control y eficiencia en el rendimiento del desenvolvimiento personal.

Por último el resultado refleja que existe un predominio significativo alto y directo de la variable clima organizacional en la variable desempeño laboral en un 77.3% reflejando que mientras mejor sea el Clima organizacional, mejor será el Desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, ello confirma lo mencionado por Pastrana (2017) en su investigación “Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto cultural peruano norteamericano-Sede San Miguel-Lima”, donde se pudo definir la influencia directa que tiene el clima organizacional de la entidad en el desempeño laboral de sus docentes, porque a medida que el clima se acrecienta, la otra variable también lo hace (desempeño laboral).

VI. CONCLUSIONES

1. Se detalla que la variable independiente clima organizacional en relación a la dimensión responsabilidad, registran una influencia significativa alta. Con un coeficiente de correlación de valor 0,773, lo cual se entiende que ambos se maximizan a la vez.
2. Se afirma que la relación de la variable independiente clima organizacional con respecto a la dimensión relaciones interpersonales tiene una correlación significativa alta, obteniendo un coeficiente de correlación de valor 0,774, entonces se infiere que mientras se optimice el Clima organizacional, mejoraran las relaciones interpersonales.
3. Se concluye que la variable independiente clima organizacional con respecto a la dimensión cooperación muestra una incidencia significativa alta, denotado con un coeficiente de correlación de valor 0,769, lo cual se resumen en que mientras mejore el Clima organizacional, incrementara la cooperación de los colaboradores.
4. Se denota que la relación planteada es alta en el clima organizacional con respecto a la dimensión eficiencia, validada con un coeficiente de correlación de valor 0,773, lo cual hace predecir que mientras sea excelente el Clima organizacional, mayor será la eficiencia de los colaboradores.
5. Finalmente, el estudio concluye que el clima organizacional con respecto a al desempeño laboral tienen influencia significativa alta, validado con el coeficiente de correlación de 0,773, lo que explica la mejora mutua de variables.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a fin de mejorar el vínculo del clima organizacional en la responsabilidad, que los gerentes se conviertan en el ejemplo de la realización de las normas institucionales, siendo perseverantes a las indicaciones, promulgar valores compartidos, también que reconozcan el potencial de sus colaboradores de esta manera él se siente más comprometido y responsable con su labor.
2. Se recomienda para poder mejorar la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales, realizar eventos que promuevan la generación de comunicación entre áreas y colaboradores, es uno de los elementos que permitirán ayudar al implemento de un adecuado ambiente para alcanzar más compromisos laborales.
3. Se recomienda con respecto a aumentar la influencia entre la variable independiente clima organizacional y la cooperación, definir un horario de asambleas entre directores y empleados, también brindarles una agenda para detallar las actividades necesarias para luego ser llevadas a cabo con la cooperación se lograría hacerlo de forma rápida y eficiente.
4. Se recomienda a los directivos de la institución que, para continuar con la mejora del clima organizacional y la eficiencia, puede realizar y poner en práctica un programa de incentivo o recompensa. De esa manera se fomenta la competitividad adecuada entre compañeros de trabajo, logrando la eficiencia en sus tareas.

Finalmente se recomienda para poder optimizar el clima organizacional y por ende el desempeño laboral de UNIANDES, la institución tiene que ser guía para la ejecución de las políticas, considerando las sugerencias, demandas y quejas laborales, promover estrategias motivacionales. Es obligación que la institución tenga el acceso de herramientas que faciliten la comunicación.

Referencias

- Alegre. (2017). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11935?show=full>
- Andina. (2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Arbeláez, J., Serna, H. y Díaz, A. (2015). *Modelos Gerenciales (2da ed.)*. Fondo Editorial Cátedra María Cano.
- Bardales. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1003>
- Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4251>
- Castro. (2018). Impacto del Clima Laboral en el desempeño de los trabajadores de la organización Fastservice S.A. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10398>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano (3era ed.)*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (9na ed.)*. McGraw-Hill.
- Co-active. (2 de Abril de 2019). La importancia del clima laboral en la gestión de talentos. Obtenido de <https://mx.coactive.com/clima-laboral-gestion-talentos/>
- Crespo, C. A. (2014). Investigación y análisis del clima organizacional y la motivación de los empleados en la clínica Santa Ana en el año 2013. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/20378>

- Enriquez, M. y Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Flores, B. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27126>
- Gallegos. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Publico Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>
- García. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los servidores de la Sede Central del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, 2017. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14361>
- Grimaldos, S. y. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6819/10/2018_clima_organizaciona_Rescafe.pdf
- Guim, R. (2018). Equipos de trabajo de alto desempeño. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador.
- Gutierrez, N. (2001). Teoría de las expectativas de Victor Vroom: su aplicación en trabajadores de una empresa petrolera. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP3683.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. . (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México D. F.: Mc Graw-Hill Education.
- Hernández, S. (2011). *Introducción a la Administración (5ta ed.)*. McGraw-Hill.
- Kolb, D. R. . (2001). Psicología de las Organizaciones. México DF: México: Prentice Hall.
- Lorrén, N. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C. en el primer semestre 2017. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf
- Lozano, N. y Morgado, E. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. AIA DTSS.

- Marcó, F., Loguzzo, A. y Leonel, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones (2da ed.)*. UNAJ.
- Meléndez. (2015). Relación entre el clima Laboral y el Desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013 - 2014. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Minsa. (2009). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Obtenido de http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1096_dgsp267.pdf
- Montoya, A. (2009). Evaluación del Desempeño como herramienta para el análisis del Capital Humano. *Visión de futuro*, 11 (1). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Morales, F. (2019). Clima Organizacional- La ciencia detrás de la felicidad del trabajo. https://www.researchgate.net/publication/303544330_Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_una_propuesta_metodologica
- Moreno y Pérez (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Moroni. (2020). Las mejores técnicas para medir (y construir) el clima laboral. <https://www.ambito.com/opiniones/clima/las-mejores-tecnicas-medir-y-construir-el-clima-laboral-n5096424>
- Ochoa, S. y Limón, L. (2014). *Identidad, Estrategia y Desempeño organizacional: Una aproximación teórico-práctica al estudio de las PYMES*. ITSON-ITESCA.
- Organización Internacional de Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente: Condiciones de trabajo*. ACTRAV.
- Paco, R. y Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294647>
- Parillo. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, año - 2015. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/272>

- Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Pastrana (2017). Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto cultural peruano norteamericano-Sede San Miguel-Lima. Tesis de maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa
- Piñón, A. et al. (2016). Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662590>
- Prensa. (2017). Publican guías para la gestión de los procesos de “Cultura y Clima Organizacional” y “Comunicación Interna” en el Estado. <http://redgestorespublicos.pe/publican-guias-la-gestion-los-procesos-cultura-clima-organizacional-comunicacion-interna-estado/>
- Quiñonez. (2014). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE). <https://www.researchgate.net/publication/334000970>
- Ramírez, C. (2009). *Fundamentos de la Administración (3era ed.)*. ECOE Ediciones.
- Rodríguez. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12030/rodriguez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, J. y. (2020). Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14217>
- Sacramento. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Azteca - Huacho. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2163/ART%c3%8d%20CULO%20CIENT%c3%8dFICO%20ROSA%20ALBINA%20SACRAMENTO%20L%c3%81ZARO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00582.pdf>
- Thompson, A.; Peteraf, M.; Gamble, J. y Strickland, A. (2012). *Administración estratégica (18ava ed.)*. McGraw-Hill.
- Torres, E. y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad puno -2014 – Perú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5315623>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiagoino/article/view/465/741
- Varas, H. y. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en una institución pública. Revista Científica Da Vinci Science, <https://emprendeupd.com/ojs30/index.php/science/article/view/85> .
- Viles, E. et al. (2013). Herramienta para evaluar el funcionamiento de los equipos de trabajo. <https://sci-hub.tw/http://dx.doi.org/10.3926/ic.399>
- Villadiego y Alzate (2016). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. de la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016.
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Según Chiavenato (2009) el clima organizacional refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea. Por tal razón, existe preocupación en la empresa por el clima organizacional y la satisfacción de las personas, porque un colaborador feliz trabajará mejor que un empleado insatisfecho y rebelde. Es por ello que las investigaciones sobre el clima organizacional reúnen información acerca del ambiente de trabajo de las personas a través de su sensación personal y sus actitudes relacionadas a distintos aspectos como las condiciones de trabajo, la remuneración, el gerente y la organización.	Para el estudio del Clima organizacional se aplicará un cuestionario estructurado con escalas de Likert en el que se requiere a las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ● Condiciones de Trabajo. ● Remuneración. ● Gerente. ● Organización. 	Condiciones de Trabajo	Condiciones físicas del trabajo	Escala de Likert del 1 al 5
				Programación de trabajo	
				Seguridad en el trabajo	
				Horario de trabajo	
			Remuneración	Capacitación	
				Salarios	
				Promociones	
				Reconocimientos	
			Gerente	Habilidades para la comunicación	
				Habilidades para el liderazgo	
				Habilidades para la negociación	
				Habilidades para la motivación	
			Organización	Políticas de recursos humanos	
				Comunicaciones	
Imagen global					
Puntualidad					
Asistencia al trabajo					
Orden					
Responsabilidad	Cuidado de elementos asignados				
	Cordialidad con el jefe inmediato				
Relaciones interpersonales	Cordialidad con los compañeros				
	Cordialidad con el público				
	Trabajo en equipo				
Cooperación	Comprensión con los compañeros				
	Coordinación con los jefes				
Eficiencia	Atención en beneficio del usuario				
	Trabajo correcto				
	Trabajo satisfactorio				
	Trabajo oportuno				
				Evita errores	
Desempeño laboral	Según Montoya (2009) el desempeño laboral se refiere a la calidad de trabajo que realiza el colaborador en la empresa, usando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales. Este desempeño muchas veces se evalúa teniendo en cuenta factores como la responsabilidad, las relaciones interpersonales, la cooperación y eficiencia del colaborador; siendo una estrategia administrativa que permite un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y colaborador, que promueve el mutuo aprendizaje para el mejoramiento de los procesos y logro organizacional.	Para el estudio del Desempeño laboral se aplicará un cuestionario estructurado con escalas de Likert en el que se requiere a las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ● Responsabilidad. ● Relaciones interpersonales. ● Cooperación. ● Eficiencia. 	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	Escala de Likert del 1 al 5
				Comprensión con los compañeros	
				Coordinación con los jefes	
				Atención en beneficio del usuario	
			Cooperación	Trabajo correcto	
				Trabajo satisfactorio	
			Eficiencia	Trabajo oportuno	
				Evita errores	

Cuestionario

Cuestionario para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.

Estimado colaborador de Uniandes. A continuación, se presenta un cuestionario para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, por lo que se pide responder con total sinceridad los siguientes ítems propuestos.

Por favor marca con "X" dentro del recuadro que refleje tu respuesta. Muchas gracias por tu tiempo y apoyo.

Escala de medición	1	2	3	4	5
1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3= Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo					
CLIMA LABORAL					
Condiciones de trabajo	1	2	3	4	5
1. El lugar en el que trabaja diariamente presenta las condiciones físicas adecuadas.					
2. La empresa respeta la programación laboral que se le asigna ya sea diaria, semanal o mensual evitando alteraciones de último momento.					
3. La empresa establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.					
4. La empresa respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.					
5. La empresa promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus colaboradores.					
Remuneración	1	2	3	4	5
6. Los salarios que recibe en la empresa son justos respecto al trabajo realizado.					
7. La empresa brinda la oportunidad a los colaboradores de ser promovidos a mejores puestos laborales según su rendimiento.					
8. La empresa realiza reconocimientos a sus colaboradores cuando cumplen o sobrepasan las metas establecidas.					
Gerente	1	2	3	4	5
9. El gerente cuenta con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la empresa.					
10. El gerente cuenta con habilidades para ejercer como su líder de equipo de trabajo dentro de la empresa.					
11. El gerente cuenta con habilidades para negociar con usted dentro de la empresa cuando presenta alguna exigencia o mejora.					
12. El gerente cuenta con habilidades para motivarlo constantemente para mejorar su rendimiento dentro de la empresa.					
Organización	1	2	3	4	5
13. Las políticas de recursos humanos para controlar el comportamiento de los colaboradores son las adecuadas.					
14. El proceso para lograr una comunicación entre jefatura y colaboradores son los ideales.					
15. La imagen de la empresa en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.					
DESEMPEÑO LABORAL					
Responsabilidad	1	2	3	4	5
16. Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la empresa para presentar sus asignaciones.					

17. Cumple con la totalidad de asistencias mensuales en la empresa.					
18. Mantiene un orden específico con cualquier actividad a su cargo dentro de la empresa.					
19. Es cuidadoso con los elementos de trabajo que la empresa le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme)					
Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
20. Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la empresa.					
21. Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros en la empresa.					
22. Promueve un trato cordial entre usted y los clientes en la empresa.					
Cooperación	1	2	3	4	5
23. Tiene la disposición de trabajar en equipo cuando las circunstancias lo requieren.					
24. Existe una comprensión mutua entre usted y sus compañeros cuando se presenta algún problema y requieren apoyo.					
25. Coordina constantemente con su jefe de área cuando este le asigna una actividad específica.					
26. Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el cliente no note su ausencia.					
Eficiencia	1	2	3	4	5
27. Suele realizar un trabajo correcto según lo especificado por el jefe inmediato.					
28. Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.					
29. Suele ser oportuno al desarrollar o entregar de sus asignaciones en la empresa.					
30. Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la empresa.					
Gracias.					

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Tabla. Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.997	30

Fuente: Tomada de SPSS 22

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	36	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	36	100,0

Fuente: Tomada de SPSS 22

Prueba piloto

Tabla. Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.998	30

Fuente: Tomada de SPSS 22

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Fuente: Tomada de SPSS 22

Matriz de Operacionalización

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores			
			Variable 1: Clima organizacional			
¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020?	Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.	H1: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Estructura	Condiciones físicas del trabajo	1	Escala de Likert
				Programación de trabajo	2	
				Seguridad en el trabajo	3	
				Horario de trabajo	4	
			Remuneración	Capacitación	5	
				Salarios	6	
				Promociones	7	
			Gerente	Reconocimientos	8	
				Habilidades para la comunicación	9	
				Habilidades para el liderazgo	10	
				Habilidades para la negociación	11	
			Organización	Habilidades para la motivación	12	
				Políticas de recursos humanos	13	
				Comunicaciones	14	
Imagen global	15					
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
¿De qué manera influye el clima organizacional la responsabilidad de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020?	Determinar la influencia del clima organizacional en la responsabilidad de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.	H1: El clima organizacional influye significativamente en la responsabilidad de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.	Responsabilidad	Puntualidad	16	Escala de Likert
				Asistencia al trabajo	17	
				Orden	18	
Cuidado de elementos asignados	19					
¿De qué manera influye el clima organizacional las relaciones interpersonales de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020?	Determinar la influencia del clima organizacional en las relaciones interpersonales de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.	H1: El clima organizacional influye significativamente en las relaciones interpersonales de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.	Relaciones interpersonales	Cordialidad con el jefe inmediato	20	
				Cordialidad con los compañeros	21	
				Cordialidad con el público	22	
¿De qué manera influye el clima organizacional la	Determinar la influencia del clima organizacional en la	H1: El clima organizacional influye	Cooperación	Trabajo en equipo	23	
				Comprensión con los compañeros	24	

<p>cooperación de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020?</p> <p>¿De qué manera influye el clima organizacional la eficiencia de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020?</p>	<p>cooperación de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.</p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en la eficiencia de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.</p>	<p>significativamente la cooperación de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.</p> <p>H1: El clima organizacional influye significativamente la eficiencia de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.</p>	<p>Eficiencia</p>	<table border="1"> <tr> <td>Coordinación con los jefes</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Atención en beneficio del usuario</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>Trabajo correcto</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Trabajo satisfactorio</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>Trabajo oportuno</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>Evita errores</td> <td>30</td> </tr> </table>	Coordinación con los jefes	25	Atención en beneficio del usuario	26	Trabajo correcto	27	Trabajo satisfactorio	28	Trabajo oportuno	29	Evita errores	30	
Coordinación con los jefes	25																
Atención en beneficio del usuario	26																
Trabajo correcto	27																
Trabajo satisfactorio	28																
Trabajo oportuno	29																
Evita errores	30																
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y Muestra</p>		<p>Técnica e instrumento</p>	<p>Estadística a utilizar</p>													
<p>Tipo: Correlacional Diseño: No experimental y transversal</p>	<p>Población: Los 36 colaboradores que laboran en UNIANDES Babahoyo 2020. Muestra: Por Censo, se considera a los 36 colaboradores de UNIANDES Babahoyo.</p>		<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Coefficiente correlación Rho de Spearman con el SPSS 22</p>													

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
Clima organizacional Según Chiavenato (2009) el clima organizacional refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea. Por tal razón, existe preocupación en la empresa por el clima organizacional y la satisfacción de las personas, porque un colaborador feliz trabajará mejor que un empleado insatisfecho y rebeldé. Es por ello que las investigaciones	Estructura	Condiciones físicas del trabajo	1. El lugar en el que trabaja diariamente presenta las condiciones físicas adecuadas.	X				X				X						
		Programación de trabajo	2. La empresa respeta la programación laboral que se le asigna ya sea diaria, semanal o mensual evitando alteraciones de último momento.	X				X				X						
		Seguridad en el trabajo	3. La empresa establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.	X				X				X						
	Remuneración	Horario de trabajo	4. La empresa respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.	X				X				X						
		Capacitación	5. La empresa promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus colaboradores.	X				X				X						
		Salarios	6. Los salarios que recibe en la empresa son justos respecto al trabajo realizado.	X				X				X						
	Gerente	Promociones	7. La empresa brinda la oportunidad a los colaboradores de ser promovidos a mejores puestos laborales según su rendimiento.	X				X				X						
		Reconocimientos	8. La empresa realiza reconocimientos a sus colaboradores cuando cumplen o sobrepasan las metas establecidas.	X				X				X						
			Habilidades para la comunicación	9. El gerente cuenta con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la empresa.	X				X			X						



sobre el clima organizacional reúnen información acerca del ambiente de trabajo de las personas a través de su sensación personal y sus actitudes relacionadas a distintos aspectos como las condiciones de trabajo, la remuneración, el gerente y la organización.			Habilidades para el liderazgo	10. El gerente cuenta con habilidades para ejercer como su líder de equipo de trabajo dentro de la empresa.								
	Habilidades para la negociación			11. El gerente cuenta con habilidades para negociar con usted dentro de la empresa cuando presenta alguna exigencia o mejora.								
	Habilidades para la motivación			12. El gerente cuenta con habilidades para motivarlo constantemente para mejorar su rendimiento dentro de la empresa.								
	Políticas de recursos humanos	Organización		13. Las políticas de recursos humanos para controlar el comportamiento de los colaboradores son las adecuadas.								
	Comunicaciones			14. El proceso para lograr una comunicación entre jefatura y colaboradores son los ideales.								
	Imagen global			15. La imagen de la empresa en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.								
	Puntualidad			16. Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la empresa para presentar sus asignaciones.								
	Asistencia al trabajo			17. Cumple con la totalidad de asistencias mensuales en la empresa.								
	Orden	Responsabilidad		18. Mantiene un orden específico con cualquier actividad a su cargo dentro de la empresa.								
	Cuidado de elementos asignados			19. Es cuidadoso con los elementos de trabajo que la empresa le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme)								
	Cordialidad con el jefe inmediato			20. Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la empresa.								
	Cordialidad con los compañeros	Relaciones Interpersonales		21. Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros en la empresa.								
	Cordialidad con el público			22. Promueve un trato cordial entre usted y los clientes en la empresa.								
	Trabajo en equipo	Cooperación		23. Tiene la disposición de trabajar en equipo cuando las circunstancias lo requieren.								

<p>eficiencia del colaborador; siendo una estrategia administrativa que permite un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y colaborador, que promueve el mutuo aprendizaje para el mejoramiento de los procesos y logro organizacional.</p>		<p>Eficiencia</p>	Comprensión con los compañeros	24. Existe una comprensión mutua entre usted y sus compañeros cuando se presenta algún problema y requieren apoyo.	X					X				X							
			Coordinación con los jefes	25. Coordina constantemente con su jefe de área cuando este le asigna una actividad específica.	X					X					X						
			Atención en beneficio del usuario	26. Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el cliente no note su ausencia.	X						X					X					
			Trabajo correcto	27. Suele realizar un trabajo correcto según lo especificado por el jefe inmediato.	X						X					X					
			Trabajo satisfactorio	28. Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.	X						X					X					
			Trabajo oportuno	29. Suele ser oportuno al desarrollar o entregar de sus asignaciones en la empresa.	X						X					X					
			Evita errores	30. Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la empresa.	X						X					X					



FIRMA DEL EVALUADOR

Ec.: Ida Ivete Campi Mayorga., PHD.
DNI: 1204602047
Especialidad: Administración y Planificación Estratégica
E-mail: idacampimayorga@hotmail.com

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.

OBJETIVO:

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.

DIRIGIDO A:

Colaboradores de Uniandes, Babahoyo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PUICÓN LLONTOP VÍCTOR ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN – MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL

DNI: 16498965

DE PROFESIÓN: ECONOMISTA

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
X		

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 16498965

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE TESIS: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	No en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional Según Chiavenato (2009) el clima organizacional refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea. Por tal razón, existe preocupación en la empresa por el clima organizacional y la satisfacción de las personas, porque un colaborador feliz trabajará mejor que un empleado insatisfecho y rebelde. Es por ello que las investigaciones sobre el clima organizacional reúnen información	Estructura	Condiciones físicas del trabajo	1. El lugar en el que trabaja diariamente presenta las condiciones físicas adecuadas.					X	X		X	X				
		Programación de trabajo	2. La empresa respeta la programación laboral que se le asigna ya sea diaria, semanal o mensual evitando alteraciones de último momento.					X	X		X	X				
		Seguridad en el trabajo	3. La empresa establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.					X	X		X	X				
		Horario de trabajo	4. La empresa respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.					X	X		X	X				
		Capacitación	5. La empresa promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus colaboradores.					X	X		X	X				
	Remuneración	Salarios	6. Los salarios que recibe en la empresa son justos respecto al trabajo realizado.					X	X		X	X				
		Promociones	7. La empresa brinda la oportunidad a los colaboradores de ser promovidos a mejores puestos laborales según su rendimiento.					X	X		X	X				
		Reconocimientos	8. La empresa realiza reconocimientos a sus colaboradores cuando cumplen o sobrepasan las metas establecidas.					X	X		X	X				
	Gerente	Habilidades para la comunicación	9. El gerente cuenta con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la empresa.					X	X		X	X				
		Habilidades para el liderazgo	10. El gerente cuenta con habilidades para ejercer como su líder de equipo de trabajo dentro de la empresa.					X	X		X	X				

<p>acerca del ambiente de trabajo de las personas a través de su sensación personal y sus actitudes relacionadas a distintos aspectos como las condiciones de trabajo, la remuneración, el gerente y la organización.</p>	<p>Organización</p>	Habilidades para la negociación	11. El gerente cuenta con habilidades para negociar con usted dentro de la empresa cuando presenta alguna exigencia o mejora						X	X		X	X						
		Habilidades para la motivación	12. El gerente cuenta con habilidades para motivarlo constantemente para mejorar su rendimiento dentro de la empresa.						X	X		X	X						
		Políticas de recursos humanos	13. Las políticas de recursos humanos para controlar el comportamiento de los colaboradores son las adecuadas.						X	X		X	X						
		Comunicaciones	14. El proceso para lograr una comunicación entre jefatura y colaboradores son los ideales.						X	X		X	X						
		Imagen global	15. La imagen de la empresa en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.						X	X		X	X						
<p>Desempeño laboral</p> <p>Según Montoya (2009) el desempeño laboral se refiere a la calidad de trabajo que realiza el colaborador en la empresa, usando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales. Este desempeño muchas veces se evalúa teniendo en cuenta factores como la responsabilidad, las relaciones interpersonales, la cooperación y eficiencia del colaborador, siendo una estrategia</p>	<p>Responsabilidad</p>	Puntualidad	16. Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la empresa para presentar sus asignaciones						X	X		X	X						
		Asistencia al trabajo	17. Cumple con la totalidad de asistencias mensuales en la empresa.						X	X		X	X						
		Orden	18. Mantiene un orden específico con cualquier actividad a su cargo dentro de la empresa.						X	X		X	X						
	<p>Relaciones interpersonales</p>	Cuidado de elementos asignados	19. Es cuidadoso con los elementos de trabajo que la empresa le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme)							X	X		X	X					
		Cordialidad con el jefe inmediato	20. Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la empresa.							X	X		X	X					
		Cordialidad con los compañeros	21. Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros en la empresa.							X	X		X	X					
	<p>Cooperación</p>	Cordialidad con el público	22. Promueve un trato cordial entre usted y los clientes en la empresa.							X	X		X	X					
		Trabajo en equipo	23. Tiene la disposición de trabajar en equipo cuando las circunstancias lo requieren.							X	X		X	X					
		Comprensión con los compañeros	24. Existe una comprensión mutua entre usted y sus compañeros cuando se presenta algún problema y requieren apoyo.							X	X		X	X					

<p>administrativa que permite un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y colaborador, que promueve el mutuo aprendizaje para el mejoramiento de los procesos y logro organizacional.</p>	<p>Eficiencia</p>	Coordinación con los jefes	25. Coordina constantemente con su jefe de área cuando este le asigna una actividad específica.							X	X		X	X				
		Atención en beneficio del usuario	26. Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el cliente no note su ausencia.							X	X		X	X				
		Trabajo correcto	27. Suele realizar un trabajo correcto según lo especificado por el jefe inmediato.							X	X		X	X				
		Trabajo satisfactorio	28. Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.							X	X		X	X				
		Trabajo oportuno	29. Suele ser oportuno al desarrollar o entregar de sus asignaciones en la empresa.							X	X		X	X				
		Evita errores	30. Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la empresa.							X	X		X	X				



FIRMA DEL EVALUADOR

Mg.: Víctor Enrique Puicón Llontop
DNI: 16498965
Especialidad: Proyectos de Inversión
E-mail: puiconi@hotmail.com

información acerca del ambiente de trabajo de las personas a través de su sensación personal y sus actitudes relacionadas a distintos aspectos como las condiciones de trabajo, la remuneración, el gerente y la organización.	empresa.											
Organización	Habilidades para la negociación	11. El gerente cuenta con habilidades para negociar con usted dentro de la empresa cuando presenta alguna exigencia o mejora.						X	X	X	X	
	Habilidades para la motivación	12. El gerente cuenta con habilidades para motivarlo constantemente para mejorar su rendimiento dentro de la empresa.						X	X	X	X	
	Políticas de recursos humanos	13. Las políticas de recursos humanos para controlar el comportamiento de los colaboradores son las adecuadas.						X	X	X	X	
	Comunicaciones	14. El proceso para lograr una comunicación entre jefatura y colaboradores son los ideales.						X	X	X	X	
Desempeño laboral Según Montoya (2009) el desempeño laboral se refiere a la calidad de trabajo que realiza el colaborador en la empresa, usando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales. Este desempeño muchas veces se evalúa teniendo en cuenta factores como la responsabilidad, las relaciones interpersonales, la cooperación y	Responsabilidad	Puntualidad	16. Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la empresa para presentar sus asignaciones.						X	X	X	X
		Asistencia al trabajo	17. Cumple con la totalidad de asistencias mensuales en la empresa.						X	X	X	X
		Orden	18. Mantiene un orden específico con cualquier actividad a su cargo dentro de la empresa.						X	X	X	X
	Relaciones interpersonales	Cuidado de elementos asignados	19. Es cuidadoso con los elementos de trabajo que la empresa le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme)						X	X	X	X
		Cordialidad con el jefe inmediato	20. Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la empresa.						X	X	X	X
		Cordialidad con los compañeros	21. Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros en la empresa.						X	X	X	X
	Cooperación	Cordialidad con el público	22. Promueve un trato cordial entre usted y los clientes en la empresa.						X	X	X	X
Trabajo en equipo		23. Tiene la disposición de trabajar en equipo cuando las circunstancias lo requieren.						X	X	X	X	

eficiencia del colaborador, siendo una estrategia administrativa que permite un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y colaborador, que promueve el mutuo aprendizaje para el mejoramiento de los procesos y logro organizacional.	empresa.												
	Eficiencia	Comprensión con los compañeros	24. Existe una comprensión mutua entre usted y sus compañeros cuando se presenta algún problema y requieren apoyo.							X	X	X	X
		Coordinación con los jefes	25. Coordina constantemente con su jefe de área cuando este le asigna una actividad específica.							X	X	X	X
		Atención en beneficio del usuario	26. Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el cliente no note su ausencia.							X	X	X	X
		Trabajo correcto	27. Suele realizar un trabajo correcto según lo especificado por el jefe inmediato.							X	X	X	X
		Trabajo satisfactorio	28. Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.							X	X	X	X
Trabajo oportuno		29. Suele ser oportuno al desarrollar o entregar de sus asignaciones en la empresa.							X	X	X	X	
Evita errores	30. Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la empresa.							X	X	X	X		



FIRMA DEL EVALUADOR

Mg.: Darwin Jorge Gil Espinoza
DNI: 1203549181
Especialidad: Contabilidad y Auditoría
E-mail: dargil_1980@hotmail.com

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020.

OBJETIVO:

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020.

DIRIGIDO A:

Colaboradores de UNIANDES, Babahoyo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ACOSTA ROBY MARTHA GUADALUPE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: CUARTO NIVEL

DNI: 1203072937

DE PROFESIÓN: DOCENTE UNIVERSITARIA

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
X		


FIRMA DEL EVALUADOR
MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE TESIS: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Uniandes, Babahoyo, 2020.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	
Clima organizacional Según Chiavenato (2009) el clima organizacional refleja la manera en que las personas interactúan unas con otras, así como el grado de satisfacción con el contexto que las rodea. Por tal razón, existe preocupación en la empresa por el clima organizacional y la satisfacción de las personas, porque un colaborador feliz trabajará mejor que un empleado insatisfecho y rebelde. Es por ello que las investigaciones sobre el clima organizacional reúnen	Estructura	Condiciones físicas del trabajo	1. El lugar en el que trabaja diariamente presenta las condiciones físicas adecuadas.						X	X	X	X	
		Programación de trabajo	2. La empresa respeta la programación laboral que se le asigna ya sea diaria, semanal o mensual evitando alteraciones de último momento.						X	X	X	X	
		Seguridad en el trabajo	3. La empresa establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.						X	X	X	X	
		Horario de trabajo	4. La empresa respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.						X	X	X	X	
		Capacitación	5. La empresa promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus colaboradores.						X	X	X	X	
	Remuneración	Salarios	6. Los salarios que recibe en la empresa son justos respecto al trabajo realizado.						X	X	X	X	
		Promociones	7. La empresa brinda la oportunidad a los colaboradores de ser promovidos a mejores puestos laborales según su rendimiento.						X	X	X	X	
		Reconocimientos	8. La empresa realiza reconocimientos a sus colaboradores cuando cumplen o sobrepasan las metas establecidas.						X	X	X	X	
	Gerente	Habilidades para la comunicación	9. El gerente cuenta con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la empresa.						X	X	X	X	
		Habilidades para el liderazgo	10. El gerente cuenta con habilidades para ejercer como su líder de equipo de trabajo dentro de la						X	X	X	X	

información acerca del ambiente de trabajo de las personas a través de su sensación personal y sus actitudes relacionadas a distintos aspectos como las condiciones de trabajo, la remuneración, el gerente y la organización.	Organización	Habilidades para la negociación	11. El gerente cuenta con habilidades para negociar con usted dentro de la empresa cuando presenta alguna exigencia o mejora.							X	X	X	X							
		Habilidades para la motivación	12. El gerente cuenta con habilidades para motivarlo constantemente para mejorar su rendimiento dentro de la empresa.							X	X	X	X							
		Políticas de recursos humanos	13. Las políticas de recursos humanos para controlar el comportamiento de los colaboradores son las adecuadas.							X	X	X	X							
		Comunicaciones	14. El proceso para lograr una comunicación entre jefatura y colaboradores son los ideales.							X	X	X	X							
		Imagen global	15. La imagen de la empresa en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.							X	X	X	X							
Desempeño laboral Según Montoya (2009) el desempeño laboral se refiere a la calidad de trabajo que realiza el colaborador en la empresa, usando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales. Este desempeño muchas veces se evalúa teniendo en cuenta factores como la responsabilidad, las relaciones interpersonales, la cooperación y	Responsabilidad	Puntualidad	16. Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la empresa para presentar sus asignaciones.							X	X	X	X							
		Asistencia al trabajo	17. Cumple con la totalidad de asistencias mensuales en la empresa.							X	X	X	X							
		Orden	18. Mantiene un orden específico con cualquier actividad a su cargo dentro de la empresa.							X	X	X	X							
		Cuidado de elementos asignados	19. Es cuidadoso con los elementos de trabajo que la empresa le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme)							X	X	X	X							
	Relaciones interpersonales	Cordialidad con el jefe inmediato	20. Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la empresa.								X	X	X	X						
		Cordialidad con los compañeros	21. Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros en la empresa.								X	X	X	X						
		Cordialidad con el público	22. Promueve un trato cordial entre usted y los clientes en la empresa.								X	X	X	X						
	Cooperación	Trabajo en equipo	23. Tiene la disposición de trabajar en equipo cuando las circunstancias lo requieren.								X	X	X	X						

eficiencia del colaborador; siendo una estrategia administrativa que permite un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y colaborador, que promueve el mutuo aprendizaje para el mejoramiento de los procesos y logro organizacional.	Eficiencia	Comprensión con los compañeros	24. Existe una comprensión mutua entre usted y sus compañeros cuando se presenta algún problema y requieren apoyo.							X	X	X	X							
		Coordinación con los jefes	25. Coordina constantemente con su jefe de área cuando este le asigna una actividad específica.							X	X	X	X							
		Atención en beneficio del usuario	26. Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el cliente no note su ausencia.								X	X	X	X						
		Trabajo correcto	27. Suele realizar un trabajo correcto según lo especificado por el jefe inmediato.								X	X	X	X						
		Trabajo satisfactorio	28. Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.								X	X	X	X						
		Trabajo oportuno	29. Suele ser oportuno al desarrollar o entregar de sus asignaciones en la empresa.								X	X	X	X						
		Evita errores	30. Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la empresa.								X	X	X	X						



FIRMA DEL EVALUADOR

Mg.: Martha Guadalupe Acosta Roby
DNI: 1203072937
Especialidad: Contabilidad y Auditoría
E-mail: macostrobi@utb.edu.ec

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Robi Quinto, Norma Verónica**, estudiante del programa de Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificada con CI. - **120460341-7**, con la tesis titulada: "**Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020**".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos) plagio (información sin citar a autores) auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



CI.- 120460341-7

Piura, Julio del 2020