



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Empresa “INVERSIONES MUÑA S.A.C” de la Ciudad del Cusco- Perú 2022”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Miranda Vargas, Elianhy (ORCID: 0000-0002-3932-4403)

Palacios Cansinos, Jhon (ORCID: 0000-0003-4913-0466)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

CALLAO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre que a pesar de no haber tenido mucho, me lo dio todo, a mi padre quien me dio la posibilidad de estudiar y desarrollarme a mi hija y esposa quienes son la razón de mi vida y mi motivación de seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a mis docentes que me brindaron las herramientas necesarias para hacer posible esta investigación. En especial al Magíster Luis Enrique Dios Zárate por su buena guía de elaboración de proyectos.

Presentación

Señores miembros del jurado, ante ustedes presentamos la tesis titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco- Perú 2022”. El cual someto a su consideración esperando que cumpla con los requisitos estipulados para su aprobación buscando así obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
Variable 2: Desempeño Laboral	14
3.3. Población, Muestra, Muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1: Variable Clima organizacional.....	19
Tabla 2: Dimensión Involucramiento laboral	20
Tabla 3: Dimensión Supervisión	21
Tabla 4: Dimensión condiciones laborales	22
Tabla 5: Dimensión Comunicación.....	23
Tabla 6: Dimensión Autorrealización.....	24
Tabla 7: Variable Desempeño laboral	25
Tabla 8: Dimensión motivación	26
Tabla 9: Dimensión responsabilidad	27
Tabla 10: Dimensión Trabajo en equipo	28
Tabla 11: Dimensión Formación y desarrollo personal.....	29
Tabla 12: Contingencia para la Hipótesis General	30
Tabla 13: Prueba de Chi ² entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral	31
Tabla 14: Tabla de Contingencia para la Hipótesis General.....	32
Tabla 15: Prueba de Chi ² entre Dimensión Condiciones Laborales y Desempeño Laboral	33
Tabla 16: Tabla de Contingencia para la Hipótesis General.....	34
Tabla 17: Prueba de Chi ² entre Dimensión Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral	35
Tabla 18: Tabla de Contingencia para la Hipótesis General.....	36
Tabla 19: Prueba de Chi ² entre Dimensión supervisión y Desempeño Laboral	37
Tabla 20: Tabla de Contingencia para la Hipótesis General.....	39
Tabla 21: Prueba de Chi ² entre Dimensión Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral	39
Tabla 22: Tabla de Contingencia para la Hipótesis General.....	41
Tabla 23: Prueba de Chi ² entre Dimensión Condiciones Laborales y Desempeño Laboral	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Variable Clima organizacional.....	19
Figura 2: Dimensión Involucramiento laboral	20
Figura 3: Dimensión Supervisión	21
Figura 4: Dimensión condiciones laborales.....	22
Figura 5: Dimensión Comunicación	23
Figura 6: Dimensión Autorrealización	24
Figura 7: Desempeño laboral.....	25
Figura 8: Dimensión motivación	26
Figura 9: Dimensión responsabilidad	27
Figura 10: Dimensión Trabajo en equipo	28
Figura 11: Dimensión Formación y desarrollo personal	29
Figura 12: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General.....	31
Figura 13: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General.....	33
Figura 14: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General.....	35
Figura 15: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General.....	38
Figura 16: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General.....	41
Figura 17: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General.....	42

Resumen

La presente investigación titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco- Perú 2022”, el cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco, año 2022, la hipótesis planteada fue existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco, año 2022.

La investigación fue descriptiva de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, la muestra fue de 50 trabajadores, aplicándose un cuestionario de 50 ítems para la variable clima organizacional y 40 ítems para la variable desempeño laboral con una validación de alfa de cronbach de 0.968 para la primera variable y 0.936 para la segunda variable. Los resultados se tabularon por medio tablas y gráficos procesados en el programa SPSS versión 24, llegando a las siguientes conclusiones: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco- Perú 2022, es decir, se acepta la hipótesis alterna con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis nula, ya que mientras mejor sea el clima organizacional de la empresa será mejor el desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, involucramiento laboral, condiciones laborales.

Abstract

The present investigation entitled "Organizational climate and the work performance of the personnel in the company "Inversiones Muya S.A.C" of the city of Cusco-Perú 2022", which had as general objective to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the company. company Inversiones Muya S.A.C" of the city of Cusco, year 2022, the hypothesis was that there is a relationship between the organizational climate and the work performance of the personnel of the company Inversiones Muya S.A.C" of the city of Cusco, year 2022.

The research was descriptive with a quantitative approach at a correlational level, the sample was 50 workers, applying a 50-item questionnaire for the organizational climate variable and 40 items for the work performance variable with a Cronbach's alpha validation of 0.968 for the first variable. And 0.936 for the second variable. The results were tabulated by means of tables and graphs processed in the SPSS version 24 program, reaching the following conclusions: There is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the personnel in the company "Inversiones Muya S.A.C" in the city of Cusco- Perú 2022, that is, the alternate hypothesis is accepted with a significance level of 0.000, which is less than 0.05, therefore the null hypothesis is rejected, since the better the organizational climate of the company, the better the job performance.

Keywords: Organizational climate, Job performance, job involvement, working conditions

I. INTRODUCCIÓN

En todas las empresas internacionalmente el buen clima que ofrece la entidad y el desempeño profesional del trabajador tiene gran importancia ya que es una herramienta que nos ayuda a poder potenciar nuestra organización buscando así la influencia en la conducta de los trabajadores. Según Edenred (2015), citado por Chávez y Galindo (2021) menciona que el salario del 40% de los trabajadores es inadecuado tomando por decisión renunciar a sus puestos de trabajo, según el barómetro europea en una encuesta dirigida a más de 13600 trabajadores en España estos relevaron que el 41% no se encuentra contento con su componente laboral por otro lado, el 37% no tiene un clima adecuado teniendo inconvenientes en su área de trabajo.

La importancia de esta teoría nos muestra que el ambiente laboral que ofrece una empresa es un mecanismo significativo y determinante de comportamiento y actitudes que recaen en el desempeño laboral del personal de trabajo. Teniendo en cuenta diversas características objetivas y subjetivas, para ello trabajaremos con las características subjetivas que serán de gran ayuda para buscar respuestas en el siguiente proyecto de investigación. Dessler (1991) destaca que la estructura organizacional que contiene partición del compromiso, modelos de notificación y forma, liderazgo y premios que estimula la función de los trabajadores dentro de su institución, siendo favorable en su clima laboral.

Por otro lado, Según Guillén y Guil (2000) citado por Altez y Arias (2019) mencionan que las empresas son líderes en su rubro y tienen éxito cuando ven como algo positivo el clima organizacional, ya que les permite organizarse de mejor forma, atender las necesidades que tienen los trabajadores dentro de la empresa. Por lo contrario, cuando no es tomado en cuenta se puede evidenciar un desequilibrio dentro de la empresa.

Así mismo, en la ciudad de México se obtuvieron resultados óptimos en cuanto al clima organizacional ya que ocupa el primer puesto en la satisfacción laboral con una calificación de 3.37 en toda América Latina, seguidamente por Brasil y argentina.

Para Altez y Arias (2019) el clima organizacional es esencial para las empresas, como también puede ser un obstáculo en el desempeño de laboral de estas ya que de acuerdo con ello se tomarán decisiones, comportamientos que podrían estar indicada en cláusulas de independencia, organización, distinciones, respeto, sencillez, soporte, iniciación, entre otros.

Para Zans (2017) en su tesis siendo una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional, con una muestra de 58 empleados, aplicando la encuesta como instrumento principal, obteniéndose de ello que el clima de los trabajadores del FAREM es desfavorable por lo que es necesario motivar a los trabajadores ofreciendo un buen clima para el desempeño de los trabajadores

A nivel nacional se realizó una encuesta a 355 entidades primordiales del Perú con el fin de saber cuál es la verdadera cultura empresarial que tienen, señalando que los valores es la primordial cultura de empresa, ya que este es un indicador de cómo se realizan las actividades dentro de las empresas, estas incentivan el propósito de la empresa, por lo que es necesario que sea compartido en todas las entidades (Gestión, 2019).

Según Rodríguez (2017) en su investigación menciona que el buen ambiente laboral, es favorable para todos los trabajadores de la empresa, puesto que sienten comodidad y ganas de poder superarse así mismo, por lo que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral.

Por otro lado, López (2017), en su tesis de enfoque cuantitativo teniendo su muestra de 98 colaboradores, aplicando el cuestionario como instrumento para la obtención de resultados, el cual dio como resultado que la comodidad que ofrece la empresa, como el ambiente, las capacitaciones, la ayuda que reciben son factores que ayudan y favorecen en el desempeño laboral.

En el nivel local Vargas (2017) en su tesis, realizo una investigación cuantitativa teniendo como prueba a 62 colaboradores en las cuales se aplicó la encuesta como instrumento, el cual concluye que el clima organizacional es factor condicionante para que los trabajadores tengan un mejor desempeño, evidenciando que existe una relación positiva fuerte entre estos dos aspectos.

Por otro lado, el clima organizacional tiene su estructura en un rango más extendido de las extensiones de elementos y conjuntos, que son influentes directos al desempeño laboral. Por consiguiente, se pudo observar que el personal de trabajo de la empresa Muya S.A.C tienen dificultades en realizar sus funciones siendo las siguientes:

Falta de conocimiento en sus funciones, bajo rendimiento laboral, falta de capacitación en su personal nuevo, dificultad de comunicación entre los subordinados a sus jefes, las rotaciones de los trabajadores, el deficiente trabajo en las labores frecuentes que ejecuta el personal.

Que son por causa de tener un clima laboral deficiente, es decir la empresa no les da todos los recursos necesarios para incentivar a los trabajadores así mismo hay discusiones entre los trabajadores, los dirigentes son muy exigentes obligando al personal a trabajar horas extras y que cumplan sus funciones, no reconociendo las horas extras o el trabajo excesivo, lo cual causa incomodidad en el personal de trabajo, sintiéndose cansados, fatigados por el trabajo, teniendo una rendición baja día a día, lo que origina una baja productividad y rendimiento en la entidad.

En función a ello se tiene como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco año 2022?

Como problemas específicos: ¿Existe una relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en el personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C en cusco de la ciudad del Cusco, año 2022?, ¿Existe una relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en el personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022?, ¿Existe una relación entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022?, ¿Existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022?, ¿Existe una relación entre la Autorrealización y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022?

La investigación se justifica teóricamente ya que se recopilará información teórica efectiva en relación con las dos variables de investigación con una propuesta teórica conductual como base para esta investigación.

Por otro lado, en el aspecto social servirá como una guía para los trabajadores de la empresa inversiones Muya S.A.C quienes podrán mejorar su clima laboral y por ende el desempeño en sus trabajadores. Teniendo así un mejor rendimiento y cumplir las metas establecidas en la sede Cusco. La empresa Inversiones Muya S.A.C sede Cusco se beneficiará por fidelizar a sus trabajadores e identificarse más con la empresa en la que trabajan.

Desde el aspecto metodológico porque servirá de material de revisión y referencia para futuras investigaciones a realizarse, además de aportar datos que sirvan a estudios referidos al tema de estudio, para optimizar el potencial humano de las funciones laborales y la producción de la entidad, así como lograr un clima organizacional saludable en las instituciones.

Se tiene como Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco, año 2022.

Así mismo, se propuso como objetivos específicos: (OE1) Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022. (OE2) Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022. (OE3) Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en el personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022. (OE4) Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022. (OE5) Determinar la relación entre la Autorrealización y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022.

Por otro lado, se propuso las siguientes hipótesis: Hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco, año 2022. Hipótesis

especificas a) Existe relación directa entre las condiciones y el desempeño laborales del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022. b) Existe relación directa entre el involucramiento y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022. C) Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en el personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022. D) Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022. E) Existe relación entre la Autorrealización y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisó diferentes fuentes de investigación en los buscadores de Google académico, Alicia Concytec, Dialnet, entre otros documentos que se asemejen a las variables de investigación en este caso desempeño laboral y clima organizacional, siendo las siguientes:

La teoría de Likert Brunet (1999) del clima organizacional Instituye que la conducta ocupada por los personales depende concisamente de la conducta de la administración y las situaciones de las empresas que los trabajadores lo descubren, afirmándose que el acto se encuentra fija por el conocimiento, Por lo que se puede afirmar que la labor de un trabajador dependerá de la administración, el contexto que le rodea y la comodidad que le da la entidad.

En el ámbito nacional tenemos a Quispe, (2015), realizó una investigación con el objetivo de constatar si existe relación entre el clima laboral y desempeño, el enfoque de investigación fue cuantitativo, con una muestra de 64 colaboradores, usando la encuesta como instrumento, concluyendo que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de 0,743 manifestando una correspondencia continua, por lo que a mejor clima mejor será la producción laboral de los trabajadores, por lo que se sugiere a los dirigentes hacer un plan social para mejorar la comunicación entre los trabajadores.

Existe herramientas que valoran el clima organizacional teniendo los siguientes aspectos a considerar: método de mando es esencial para un liderazgo en equipo. Fuerzas motivacionales es usada para motivar al trabajador y atender sus penurias que tienen en la empresa. Técnicas de comunicación, es la comunicación entre los empleados gerentes y viceversa. Distribuir ordenadamente, por otro lado, Todas las teorías son fuentes o recursos que se pueden emplear para buscar el bien de los empleados y el crecimiento de los trabajadores.

Por otro lado, gallegos (2016) menciona que las características del Clima Organizacional resultan de exaltaciones de los órganos de la estructura y sobre su conveniente conducta. Las cuales son las siguientes: Responsabilidad, las decisiones que toman los trabajadores en relación con su labor. Recompensa, son las gratificaciones que da la empresa por la labor del personal. Cooperación, es el

apoyo que siente el personal de trabajo en función a su labor. Identidad, es el ambiente de la empresa donde todos forman parte de un equipo, compartiendo horas de trabajo sin importar las distinciones.

Según lo menciona Chiavenato (2011) citado por Rodríguez (2016) manifiesta que el clima organizacional de la siguiente forma es “una facultad o propiedad del de acuerdo con el contexto en la que se organizan y que avistan o notan sus órganos e interviene en su dirección” (p.15).

Por otro lado, se tienen las dimensiones de la variable dimensiones del Clima Organizacional según Chiavenato (2011) citado por Rodríguez (2016) considera las siguientes dimensiones:

Autorrealización: Representa a la evaluación que posee el personal en correspondencia a los patrimonios del contexto en las instituciones esencialmente se valora si el foco profesional ayuda al progreso competitivo y particular.

Se conoce como realización personal a todas las actividades que realiza el hombre con el fin de complacer sus necesidades, ya sea en el ámbito social, educativo, laboral entre otros. Siendo la motivación el aspecto fundamental para realizarla.

Involucramiento Laboral: Se refiere a la personalización y responsabilidad con los valores y progreso de la entidad, es la cooperación de la actividad laboral con el fin de perfeccionarse en el ambiente laboral, producto eficiente, rendimiento del grupo y competencia de la entidad.

Supervisión: Son todas las actividades que realiza el jefe o encargado, al poder supervisar las labores de los empleados. En otros casos también ayuda a en las labores, brinda asesoría y soluciona inconvenientes que se puedan presentar en las organizaciones.

Comunicación: Es la forma de poder interrelacionar de la organización, es decir el tipo o nivel comunicación que tengan entre funcionarios, empleados, jefes, entre otros. Asimismo, valora lo complicado en el transcurso de esmero a beneficiarios y/o mercados del establecimiento”.

Condiciones Laborales: Es el ambiente o contexto en la cual rodea a un trabajador, donde tendrán que someterse a las políticas, normas, valores que la organización demande, embarca el aspecto social, económico y el trato que les da en la organización. Ofrece los compendios materia prima, mercantiles y/o psicosociales solicitados para el desempeño de las labores y ocupaciones encargadas.

Así mismo, se tiene información de la variable desempeño laboral, Palmar (2014), lo define como el desarrollo de cada persona que desempeña su trabajo laboral dentro de una entidad, ajustándose a los exigencias y pretensiones de la empresa perteneciente, con el fin que sea eficaz, vigoroso y seguro, en el desempeño de sus actividades asignadas para los fines que tenga la entidad la realización de cada persona que cumple en una organización, en donde deberá de someterse a todas las políticas de trabajo que tenga cada organización, de modo que sea eficaz y seguro, en el desempeño de las puestos que se le fijen para la importancia de los metas trazadas, perseverante a la conquista de cada institución.

En cambio, para Chiavenato (2011) citado por Rodríguez (2016) indica que es el desarrollo de cada persona que desempeña su trabajo laboral dentro de una entidad, ajustándose a los avisos y requerimientos de la empresa perteneciente, de modo que sea eficaz, vigoroso y seguro, en el desempeño de sus actividades asignadas para los fines que tenga la entidad la realización de cada persona que cumple en una organización.

En cambio, para Aguirre (2000) citado por Rodríguez (2017) la define como la forma ordenada e invariable para calcular, valorar e intervenir entre los adjetivos, conductas y consecuencias coherentes con las labores, así como el valor de ausencia, con la finalidad de manifestar en qué régimen es fructífero el practicante, y así logrará perfeccionar su beneficio pendiente. Así mismo insinúa que a través de su observación se logra echar de ver el horizonte de ejercicio de los practicantes y los orígenes del parecido, así este axioma se destraba que la valoración del cometido es un proceso habitual. Así mismo Aguirre tiene varios puntos de vista en cuanto al desempeño laboral.

Por otro lado Heinrich (2001) citado por Treviño (2016) en su teoría de la satisfacción laboral indica que la satisfacción que se determina en un periodo que

se cumplió una ambición o un fin, es decir la satisfacción es una meta ya cumplida la cual ya puede ser disfrutada o satisfecha, en referente a ello el autor plasma las siguientes teorías las cuales son las siguientes: Teoría del ajuste del trabajo, esta teoría tiene su fundamentación en el ajuste que tiene el trabajador con el ambiente de trabajo. La teoría del grupo de referencia social, se enfoca en las destrezas de los trabajadores, siendo evaluados para su mejor desenvolvimiento. Teoría de los eventos situacionales, es una de las más importantes ya que determina ya que el trabajador determina el ambiente de trabajo, es decir si le conviene o no el trabajo, el sueldo, el trato, la lejanía, entre otros factores, en fin, la satisfacción del trabajador se obtiene por el buen clima organizacional que le ofrezca la empresa.

Así mismo la variable desempeño laboral posee las sucesivas dimensiones según Chiavenato (2011) citado por Rodríguez (2016):

Dimensión Motivación: Es una persuasión dirigida a una meta, que presume un ejercicio por porción del sumiso y que a su vez tolere admitir la voluntad solicitada con el fin de plasmar las metas; así mismo esta arreglada por penurias, tracciones, pretensiones, molestias y expectativas, forma un camino hacia aprender.

Dimensión: Responsabilidad:

La responsabilidad es “la inquietud por el desempeño de obligaciones y trabajos congénitos a la ocupación de sus puestos. La utilidad en el cargo, valor de reunión y constancia”. Deriva atrayente aludir que el compromiso es la responsabilidad del individuo a ejecutar las ocupaciones que se les encargó, es una política que conlleva al hombre a poder actuar de manera consiente y responsable.

Dimensión Trabajo en equipo: Es el proceso de influenciar hacia los demás, es una capacidad de poder relacionarse con el grupo y alterar las decisiones a tomar, con ello se pretender conseguir que las metas teniendo en cuenta el tipo de trabajo, conexión, colocación y declaración.

Dimensión: Formación y desarrollo personal:

Es la congruencia de desarrollo particular y experta refiere la categoría de alineación y progreso particular como, un conjunto de mediaciones del canje

proyectado, sostenido en los productos que investigan optimar la seguridad organizacional y la prosperidad del trabajador tanto en lo material y psíquico: congruencias de aprendizaje, conformidades lúdicas, congruencias de desarrollo y conformidades de atención.

En el ámbito internacional se encontró la investigación de Moreira (2018) su tesis trata de demostrar la influencia en la productividad profesional, el método empleado fue el enfoque cuantitativo de nivel descriptiva transversal, teniendo una muestra de 187 docentes aplicando un cuestionario con 43 ítems, concluyendo que el clima organizacional interviene en la producción del personal de trabajo de las (IES) por lo que se afirma que mientras sea mejor el clima organizacional habrá más producción laboral.

Por otra parte Mesa, (2018), en su tesis tuvo como objetivo la determinación del nivel en el que se encuentra el clima organizacional, el método usado fue empírico, cuantitativo y transversal, con una muestra de 100 trabajadores, el cual se aplicó como instrumento la encuesta para obtener los resultados llegando a concluir que existe relación positiva significativa, lo que indica que mientras mejor sea las oportunidades, los trabajadores podrán desempeñarse de mejor forma en sus actividades laborales, por lo que se sugiere a los administradores plasmar acciones sociales.

Así mismo, mostrar que el clima organización es una variable que intercede entre los contextos generales, armónicas de las instituciones y la gestión particular

En cambio, para Casana (2015), indica que es la forma en que percibe un trabajador el trabajo laboral dependiendo en qué contexto se encuentre, en relación a todos los factores que intervienen en las actividades, como son la realización personal, involucrar con el trabajo fijado, inspección, dirección a la averiguación en combinación con sus pares; y contextos profesionales, que de antemano ayudara a la ejecución laboral.

Del mismo sentido, Pastor (2017) realizo una investigación donde determina la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, teniendo una muestra de 162 practicantes, los instrumentos usados fueron las encuestas y cuestionarios para determinar los resultados la metodología de la investigación fue

prospectivo, transversal y correlacional. Concluyendo que, si existe relación positiva entre ambas variables logrando determinar que las facilidades que ofrezca la empresa como, comodidad, beneficios, capacitación que tenga el trabajador en la entidad, el desempeño del trabajador será favorable.

Así mismo, Ramírez (2017) realizó una investigación donde determina si el clima organizacional tiene influencia en las funciones laborales el tipo de investigación fue aplicado, siendo la muestra de 75 funcionarios utilizando como herramienta para la obtención de resultados la encuesta, concluyendo que el clima organizacional con todas sus dimensiones se relaciona directamente con el desempeño laboral en la entidad, por lo que se estima que a mejor comodidad, beneficios, de los empleados que tengan el desempeño laboral será mejor en los trabajadores.

En cambio, para Marín y Muñoz (2020) el clima organizacional es el representante de instrumentos fundamentales sobre la incitación, la complacencia o la producción; es fija por la experiencia de las labores, la edad, el género y el

Con el fin de evidenciar más información teórica que amparen la investigación, se mostrara estudios teóricos en relación con las variables de estudio.

Así mismo López (2021) en su tesis determino si el ambiente laboral influye en las funciones laborales de los empleadores, el método empleado fue cuantitativo, descriptivo correlacional, siendo la muestra de 52 colaboradores el instrumento usado fue la encuesta paramétrica para ambas variables, concluyendo que el clima organizacional tiene influencia alta positivamente ya que hace que los trabajadores se esfuercen en sus actividades mejorando su desempeño en la entidad por lo que a mejor clima mejor desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La indagación es de tipo aplicada con base en la medición numérica y se sirve del análisis estadístico según lo indica Hernández et al. (2014) menciona que la indagación aplicada resuelve problemas por medio de la búsqueda de conocimiento, con nivel correlacional porque usa la recaudación de fichas para probar la hipótesis.

Siendo la investigación de enfoque cuantitativo ya que recolecta datos con el fin de probar la hipótesis, por medio del cálculo numeral y se sirve del análisis estadístico (Hernández et al. 2014).

La investigación es de nivel correlacional, porque el objetivo principal es establecer la relación que existe entre dos variables.

El diseño de esta investigación es no experimental, de tipo correlacional-transversal; según Valderrama (2016) “las variables no serán manipuladas y los resultados reflejarán el estado actual de las mismas” (p. 68).

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Clima organizacional: Es una facultad o propiedad del de acuerdo con el contexto en la que se organizan y que avistan o notan sus órganos e interviene en su dirección (Chiavenato, 2011, citado por Rodríguez, 2016)

Definición operacional

Clima organizacional: Se calculará por medio de un cuestionario de desempeño laboral referente al entorno en el que desarrollan sus funciones basadas a la definición, por medio de las siguientes dimensiones Involucramiento laboral, supervisión y Condiciones laborales.

Dimensiones:

Según Chiavenato (2011) citado por Rodríguez (2016) considera las siguientes dimensiones:

- a) **Dimensión involucramiento Laboral:** Es la personalización y responsabilidad con los valores y progreso de la entidad, es la cooperación de la actividad laboral con el fin de perfeccionarse en el ambiente laboral, producto eficiente, rendimiento del grupo y competencia de la entidad

Indicadores

- Compromiso con la institución.
- Identificación con la institución

- b) **Dimensión supervisión:** Son todas las actividades que realiza el jefe o encargado, al poder supervisar las labores de los empleados. En otros casos también ayuda a en las labores, brinda asesoría y soluciona inconvenientes que se puedan presentar en las organizaciones”.

Indicadores

- Apoyo a las tareas
- Funcionamiento

- c) **Dimensión condiciones laborales:** Es el ambiente o contexto en la cual rodea a un trabajador, donde tendrán que someterse a las políticas, normas, valores que la organización demande, embarca el aspecto social, económico y el trato que les da en la organización. Ofrece los compendios materia prima, mercantiles y/o psicosociales solicitados para el desempeño de las labores y ocupaciones encargadas.

Indicadores

- Elementos materiales
- Elementos psicosociales
- Elementos económicos

- d) **Comunicación:** Es la forma de poder interrelacionar de la organización, es decir el tipo o nivel comunicación que tengan entre funcionarios, **empleados**, jefes, entre otros. Asimismo, valora lo complicado en el transcurso de esmero a beneficiarios y/o mercados del establecimiento”.

Indicadores

- Fluidez en la Comunicación

- Claridad en la comunicación
- e) **Autorrealización:** Representa a la evaluación que posee el personal en correspondencia a los patrimonios del contexto en las instituciones esencialmente se valora si el foco profesional ayuda al progreso competitivo y particular.
- Desarrollo personal
 - Desarrollo profesional

Escala De Medición. Usaremos la escala de medición ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Desempeño laboral: Es el desarrollo de cada persona que desempeña su trabajo laboral dentro de una entidad, ajustándose a los requerimientos y exigencias de la entidad perteneciente, de modo que sea eficaz, vigoroso y seguro, en el desempeño de sus actividades asignadas para los fines que tenga la entidad la realización de cada persona que cumple en una organización (Chiavenato, 2011) citado por Rodríguez, 2016)

Definición operacional

Desempeño laboral: Se calculará por medio de un cuestionario de desempeño laboral referente al entorno en el que desarrollan sus funciones basadas a la definición, a partir de las siguientes dimensiones, Motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo.

Dimensiones:

Las siguientes dimensiones según Chiavenato (2011) citado por Rodríguez (2016)

- a) **Dimensión Motivación:** Es una persuasión dirigida a una meta, que presume un ejercicio por porción del sumiso y que a su vez tolere admitir la voluntad solicitada con el fin de plasmar las metas; así mismo esta arreglada por penurias, tracciones, pretensiones, molestias y expectativas, forma un camino hacia aprender.

Indicadores

- Ideas creativas
- Ofrece retroalimentación

- Motivación constante

b) Dimensión Responsabilidad: La responsabilidad es “la inquietud por el desempeño de obligaciones y trabajos congénitos a la ocupación de sus puestos. La utilidad en el cargo, valor de reunión y constancia”. Deriva atrayente aludir que el compromiso es la responsabilidad del individuo a ejecutar las ocupaciones que se les encargó, es una política que conlleva al hombre a poder actuar de manera consiente y responsable.

Indicadores

- Trabajo en tiempo establecido.
- Trabajo ordenado y metódico.
- Cumple con el horario y objetivos

c) Dimensión Trabajo en equipo: es el proceso de influenciar hacia los demás, es una capacidad de poder relacionarse con el grupo y alterar las disposiciones a seguir, logrando llegar a las metas teniendo en cuenta el tipo de trabajo, conexión, colocación y declaración.

Indicadores

- Reacciona efectivamente en el trabajo
- Trabaja en equipo

d) Dimensión: Formación y desarrollo personal: Es la congruencia de desarrollo particular y experta refiere la categoría de alineación y progreso particular como, un conjunto de mediaciones del canje proyectado, sostenido en los productos que investigan optimar la seguridad organizacional y la prosperidad del trabajador tanto en lo material y psíquico: congruencias de aprendizaje, conformidades lúdicas, congruencias de desarrollo y conformidades de atención.

Indicadores

- Desarrollo en el trabajo
- Capacitación laboral

Escala De Medición. Usaremos la escala de medición Ordinal

3.3. Población, Muestra, Muestreo

Población: La cantidad de trabajadores en la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco del año 2022, es en total de 50 trabajadores laborando actualmente. La población es el total de personas que desempeñan una sucesión de medidas ineludibles para evaluarlos en el estudio (Ñaupas et al., 2018).

Muestreo no probabilístico por conveniencia.

- Se incluyeron a todos los trabajadores de la empresa Inversiones Muya S.A.C Cusco sin importar el género. Y se excluyeron a toda persona que no trabaje en dicha entidad.

Unidad de análisis:

Personal de trabajo de la entidad Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizo la encuesta como técnica para recoger datos, siendo este mismo instrumento para las dos variables de investigación.

La validez de los instrumentos a evaluar fue validada por los siguientes expertos licenciados en Administración de Empresas:

- Rafael Arturo López Landauro
- Eliana Pérez Ruibal
- Luis Enrique Dios Zárate

Validación de juicio de Cronbach por variable

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.968	50

La presenta tabla establece el nivel de confiabilidad logrado por la variable clima organizacional con 50 ítems logrando un valor de 0,968 Señalando así que el cuestionario usado como instrumento es aceptable.

Variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.936	40

La presente tabla establece el nivel de confidencialidad logrado por la variable desempeño laboral con 40 ítems logrando un valor de 0,968 Señalando así que el cuestionario usado como instrumento es aceptable

3.5. Procedimientos

Para ello se hará una visita previa a la empresa coordinando un día antes sobre nuestro estudio para aplicar el instrumento en la empresa y extraer fichas expuestas el cual se procesarán por medio del programa estadístico SPSS, Versión 25, consiguiendo los datos informativos necesarios para realizar la parte estadística de la indagación.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis y procesamiento de resultados se buscará las características generales de los grupos de trabajo y características que puedan poseer. Par ello usaremos la estadística descriptiva con el método Likert. Buscando así realizar un contraste de hipótesis para ser respondida con el debido estudio.

3.7. Aspectos éticos

Usaremos como principio ético la beneficencia, dando la información necesaria a la empresa para que pueda aprovecharla y ponerla en práctica así ayudando a sus colaboradores a un beneficio remunerativo, y el incremento de tiempo de estadía de los colaboradores en la empresa.

el respeto por cada uno de los participantes de esta investigación teniendo en consideración su aporte y apoyo a que se haga realidad esta investigación.

Justicia es la Ética, Equidad, Honestidad de actuar conforme a lo razonable, voluntad de dar a cada uno lo que corresponde teniendo en cuenta su género, creencia, raza, vejes, inmigrante. Buscamos la Justicia de cada uno de los participantes que compone la empresa estudiada.

Ya que ellos se beneficiarán con este estudio realizado quien les brindara información útil para un mejor desempeño laboral. El cual se informará a todos previamente, con las medidas del caso correspondiente.

Toda la adquisición recopilada de la investigación será registrada y/o derivados de los trabajadores de la empresa Muya S.A.C. Por medio de la aplicación del instrumento (encuesta), donde se cuida la integridad de los encuestados, no divulgando su personalidad, siendo datos propios de los investigadores el cual no se compartirán con otros, siendo este el compromiso de los investigadores.

IV. RESULTADOS

Tabla 1: Variable Clima organizacional

Detalle	función	%
Regular	17	34%
Bueno	33	66%
Total	50	100%

Fuente: Spss

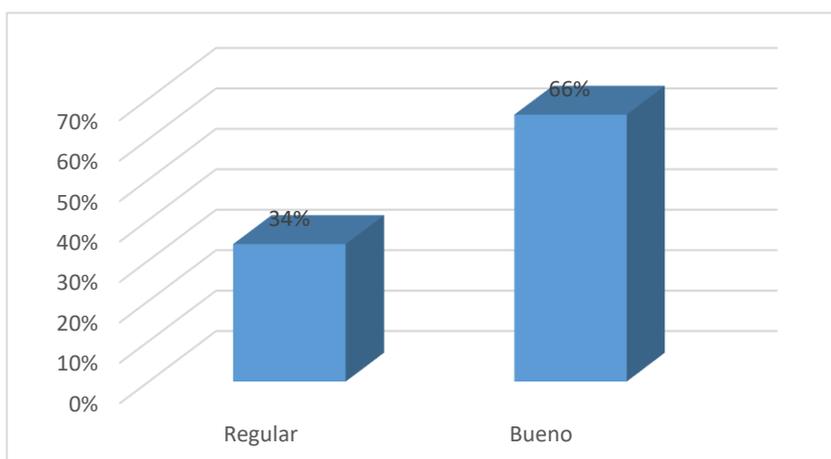


Figura 1: Variable Clima organizacional

Fuente: Tabla 6

Análisis e interpretación: En la presente tabla y figura 6 se puede observar que un 34% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco 2022, indicaron que el clima laboral es regular y un 66% del personal de trabajo indicaron que es buena.

Dimensiones de la variable Clima organizacional

Tabla 2: Dimensión Involucramiento laboral

Detalle	función	%
Regular	8	16%
Bueno	42	84%
Total	50	100%

Fuente: Spss

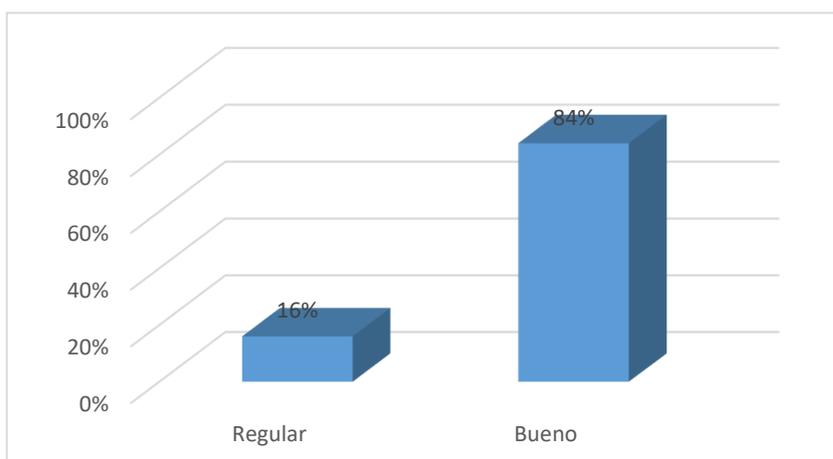


Figura 2: Dimensión Involucramiento laboral

Fuente: Tabla 1

Análisis e interpretación: En la tabla y figura 1 se puede observar que un 16% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco 2022, indicaron que el involucramiento laboral es regular y un 84% indica que el involucramiento laboral es bueno.

Tabla 3: Dimensión Supervisión

Detalle	función	%
Regular	18	36%
Bueno	32	64%
Total	50	100%

Fuente: spss

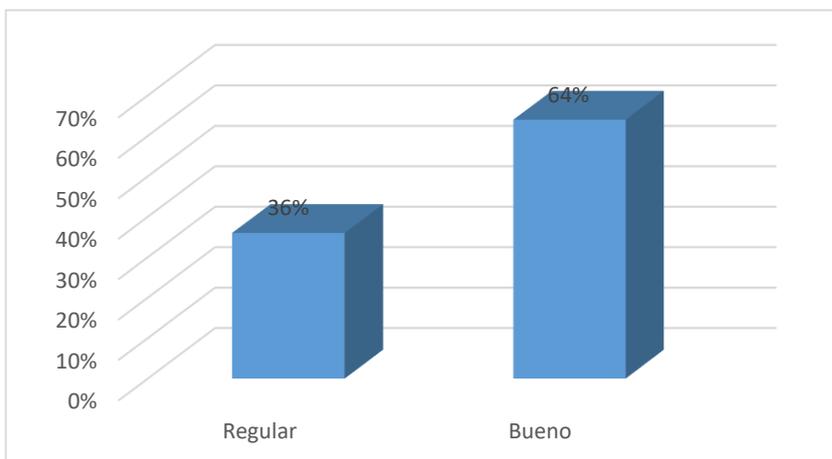


Figura 3: Dimensión Supervisión

Fuente: Tabla 2

Análisis e interpretación: En la tabla y figura 2 se puede observar que un 36% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco 2022, indicaron que la supervisión en la empresa es regular, mientras que un 64% menciona que la supervisión de es buena.

Tabla 4: Dimensión condiciones laborales

Detalle	función	%
Malo	2	4%
Regular	17	34%
Bueno	31	62%
Total	50	100%

Fuente: spss

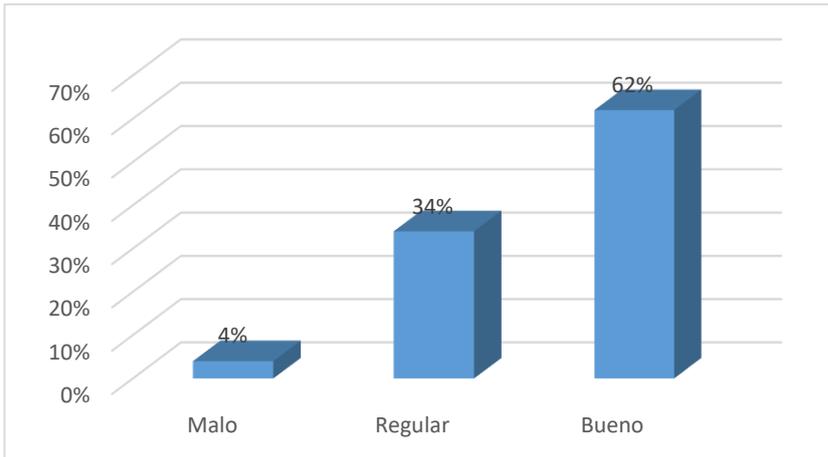


Figura 4: Dimensión condiciones laborales

Fuente: Tabla 3

Análisis e interpretación: En la presente tabla y figura 3 se puede observar que un 4% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” indica que las condiciones laborales que ofrece en la empresa son malas, mientras que un 34% indicaron que es regular, un 62% de trabajadores indicaron que las condiciones laborales son buenas.

Tabla 5: Dimensión Comunicación

Detalle	función	%
Regular	19	38%
Bueno	31	62%
Total	50	100%

Fuente: spss

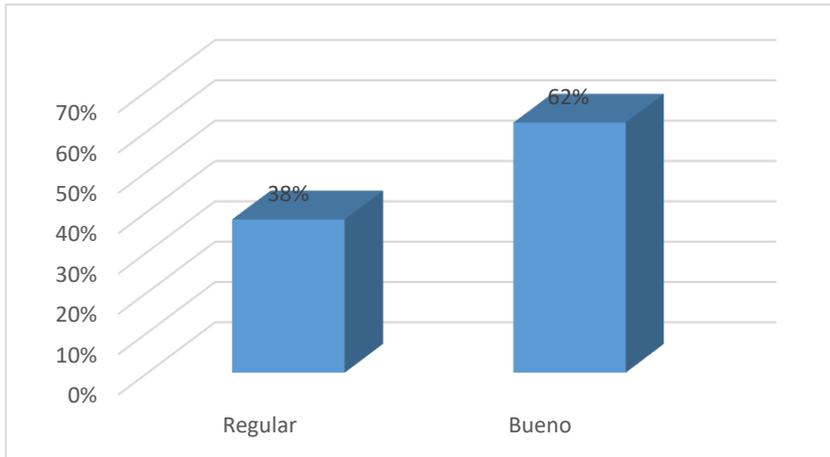


Figura 5: Dimensión Comunicación

Fuente: Tabla 4

Análisis e interpretación: En la presente tabla y figura 4 se puede observar que un 38% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco 2022, indicaron que la comunicación en la empresa es regular, mientras que un 62% de los trabajadores indicaron que es buena.

Tabla 6: Dimensión Autorrealización

Detalle	función	%
Malo	5	10%
Regular	19	38%
Bueno	26	52%
Total	50	100%

Fuente: Spss

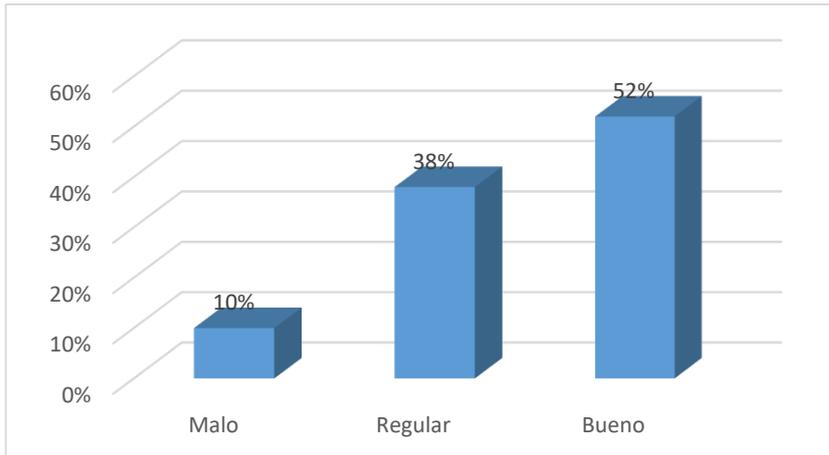


Figura 6: Dimensión Autorrealización

Fuente: Tabla 6

Análisis e interpretación: En la presente tabla y figura 5 se puede observar que un 10% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco 2022, indicaron que la autorrealización dentro de la empresa es mala mientras que un 38% de los trabajadores indicaron que es regular y un 50% menciona que es buena.

Resultados de la variable desempeño laboral

Tabla 7: Variable Desempeño laboral

Detalle	función	%
Medio	11	22%
Alto	39	78%
Total	50	100%

Fuente: spss

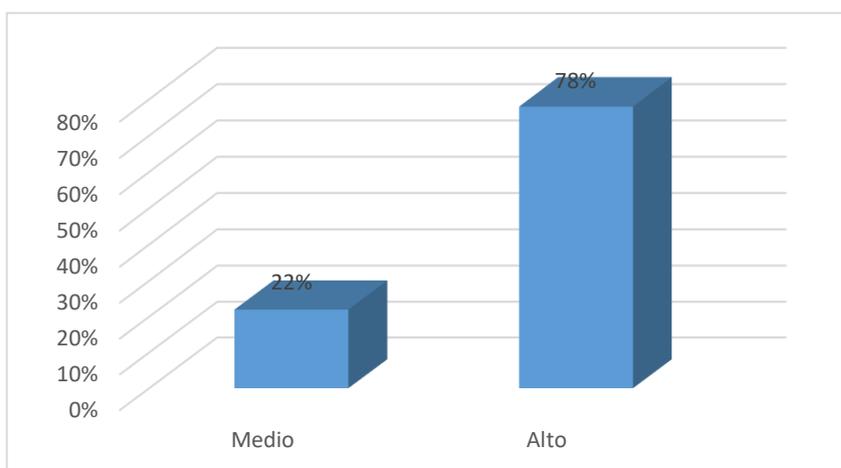


Figura 7: Desempeño laboral

Fuente: Tabla 7

Análisis e interpretación: En la presente tabla y figura 11 se puede observar que un 22% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco 2022, indicaron que el desempeño laboral es medio y un 78% de los trabajadores indicaron que es alta.

Tabla 8: Dimensión motivación

Detalle	función	%
Medio	23	46%
Alto	27	54%
Total	50	100%

Fuente: spss

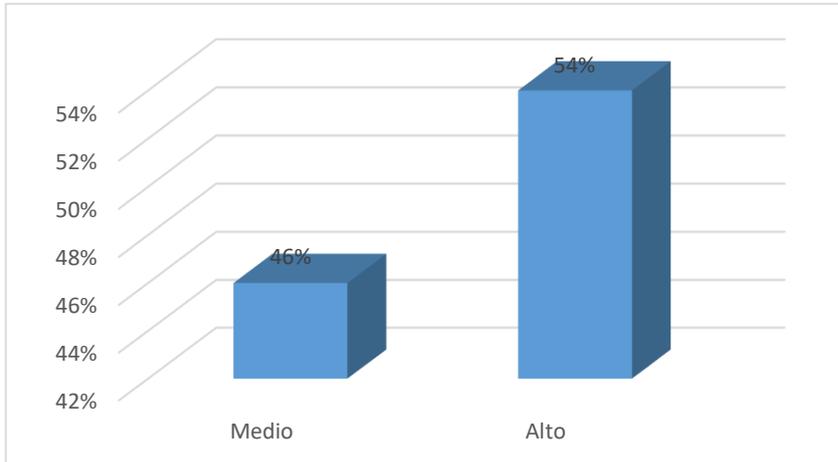


Figura 8: Dimensión motivación

Fuente: Tabla 8

Análisis e interpretación: En la presente tabla y figura 7 se puede observar que un 46% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco 2022, indicaron que la motivación dentro de la empresa es media, mientras que un 54% de los trabajadores indicaron que es alta.

Tabla 9: Dimensión responsabilidad

Detalle	función	%
Medio	7	14%
Alto	43	86%
Total	50	100%

Fuente: spss

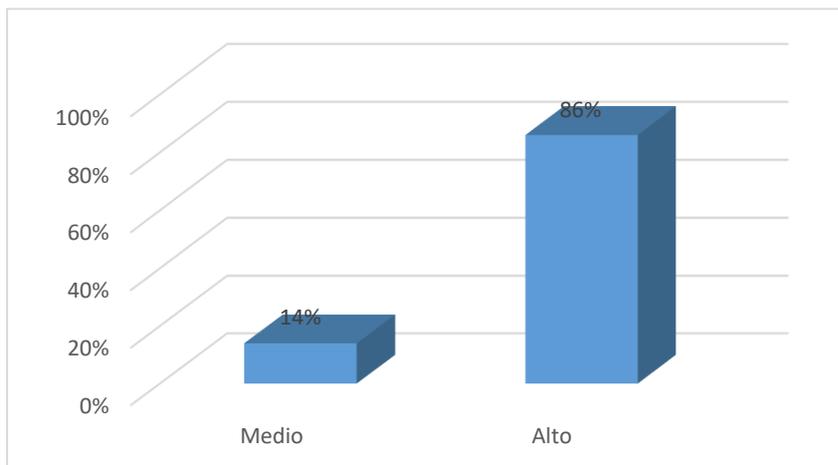


Figura 9: Dimensión responsabilidad

Fuente: Tabla 9

Análisis e interpretación: En la presente tabla y figura 8 se puede observar que un 14% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco 2022, indicaron que la responsabilidad dentro de la empresa es media mientras que un 86% de los trabajadores indicaron que es alta.

Tabla 10: Dimensión Trabajo en equipo

Detalle	función	%
Bajo	5	10%
Alto	45	90%
Total	50	100%

Fuente: spss

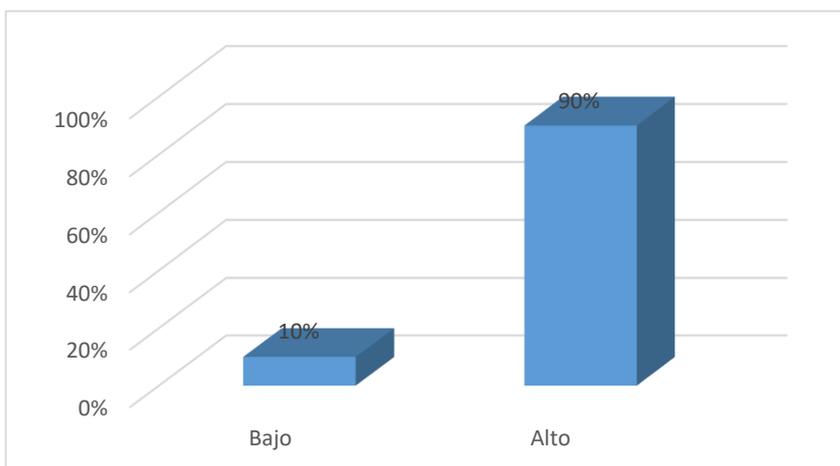


Figura 10: Dimensión Trabajo en equipo

Fuente: Tabla 10

Análisis e interpretación: En la presente tabla y figura 9 se puede observar que un 10% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco 2022, indicaron que el trabajo en equipo dentro de la empresa es bajo, mientras que un 90% de los trabajadores indicaron que es alta.

Tabla 11: Dimensión Formación y desarrollo personal

Detalle	función	%
Medio	12	24%
Alto	38	76%
Total	50	100%

Fuente: spss

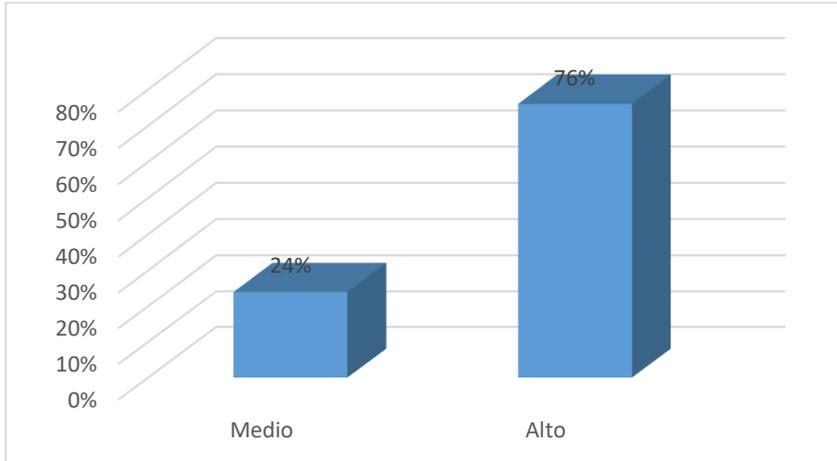


Figura 11: Dimensión Formación y desarrollo personal

Fuente: Tabla 11

Análisis e interpretación: En la presente tabla y figura 10 se puede observar que un 24% del personal de trabajo de la entidad “Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco 2022, indicaron que la Formación y desarrollo personal dentro de la empresa es media mientras que un 76% de los trabajadores indicaron que es alta.

Análisis Inferencial

Hipótesis General

Hipótesis Estadísticas:

La Hipótesis Estadística planteada es:

Donde

Ho: “No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco, año 2022”.

Ha: “Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco, año 2022”.

Criterio de comprobación

Si $X^2_c > X^2_t$, se acepta Ha, caso contrario, si $X^2_c < X^2_t$, se acepta Ho.

Siendo el nivel de significancia < 0.05 .

Tabla 12: Contingencia para la Hipótesis General

		Desempeño Laboral		Total	
		Medio	Alto		
Clima Organizacional	Regular	Recuento	9	8	17
		% dentro de Variable Clima organizacional	52.9%	47.1%	100.0%
	Bueno	Recuento	2	31	33
		% dentro de Variable Clima organizacional	6.1%	93.9%	100.0%
Total	Recuento	11	39	50	
	% dentro de Variable Clima organizacional	22.0%	78.0%	100.0%	

Interpretación: Conforme a la Tabla 12, se observa que del 100% de la variable clima organizacional que tiene un nivel Regular está interrelacionado al 52.9% con el nivel Medio y al 47.1% con el nivel Alto de la variable desempeño laboral, así mismo, del 100% que se encuentra en el nivel Bueno de la variable clima organizacional se encuentra interrelacionado con el 6.1% del nivel Medio y el 93.9% con el nivel alto de la variable desempeño laboral.

Tabla 13: Prueba de Chi2 entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

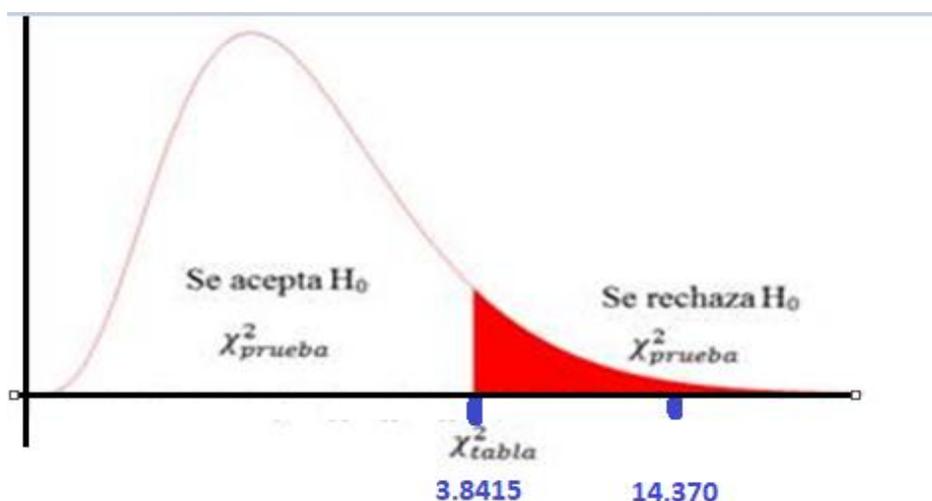
	Valor	gl	Sig. asintótica (Bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,370 ^a	1	.000
Razón de verosimilitud	14.093	1	.000
Asociación lineal por lineal	14.083	1	.000
N de casos válidos	50		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,74.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación: En la tabla 01 se observa que la X^2c (Chi cuadrado calculado) es de 14.370, siendo mayor que X^{2t} (Valor teórico) que es de 3,8415 y con un 95% de confianza y 1 grado de libertad, por tanto, se cumple con $X^2c > X^{2t}$, es decir, se acepta H_a . Además, se cuenta con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al 0.05, por tanto, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

Figura 12: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General



Hipótesis Específica 1

La Hipótesis Estadística planteada es:

Donde

Ho: “No existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022”.

Ha: “Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022”.

Criterio de comprobación

Si $X^2_c > X^2_t$, se acepta Ha, caso contrario, si $X^2_c < X^2_t$, se acepta Ho.

Siendo el nivel de significancia < 0.05 .

Tabla 14: Tabla de Contingencia para la Hipótesis General

		Variable Desempeño laboral		Total	
		Medio	Alto		
Dimensión Condiciones laborales	Malo	Recuento	1	1	2
		% dentro de Dimensión Condiciones laborales	50.0%	50.0%	100.0%
	Regular	Recuento	7	10	17
		% dentro de Dimensión Condiciones laborales	41.2%	58.8%	100.0%
	Bueno	Recuento	3	28	31
		% dentro de Dimensión Condiciones laborales	9.7%	90.3%	100.0%
Total	Recuento	11	39	50	
	% dentro de Dimensión Condiciones laborales	22.0%	78.0%	100.0%	

Interpretación: Conforme a la Tabla 13, se observa que del 100% de la dimensión condiciones laborales que tiene un nivel Malo está interrelacionado con el 50.0% del nivel Medio y el 50.0% con el nivel Alto de la variable desempeño laboral, así

mismo, del 100% que se encuentra en el nivel Regular de la dimensión condiciones laborales se encuentra interrelacionado con el 41.2% del nivel Medio y el 58.8% del nivel Alto de la variable desempeño laboral. También, del 100% que se encuentra en el nivel Bueno de la dimensión condiciones laborales se encuentra interrelacionado con el 9.7% del nivel Medio y el 90.3% del nivel Alto de la variable desempeño laboral.

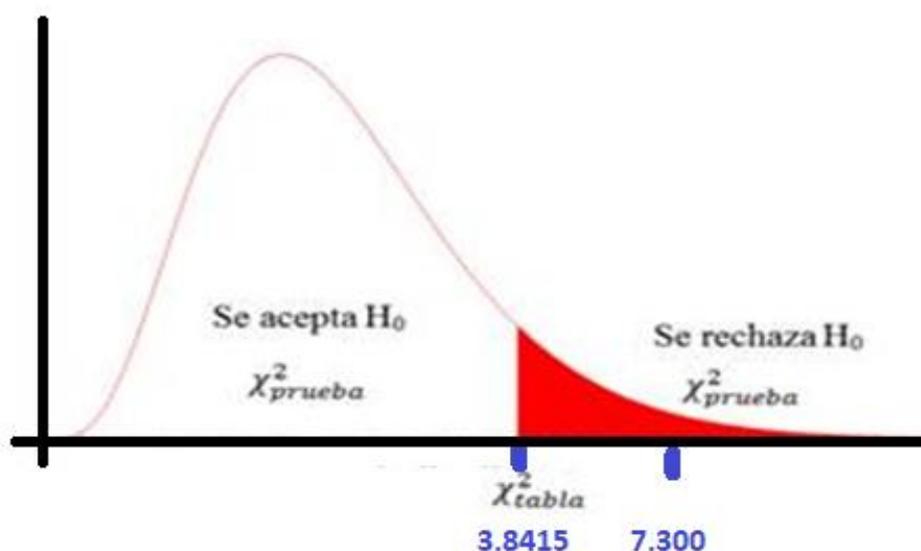
Tabla 15: Prueba de Chi2 entre Dimensión Condiciones Laborales y Desempeño Laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,300 ^a	2	.026
Razón de verosimilitud	7.171	2	.028
Asociación lineal por lineal	6.771	1	.009
N de casos válidos	50		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,44.

Interpretación: En la tabla 14 se observa que la X^2c (Chi cuadrado calculado) es de 7.300, siendo mayor que X^2t (Valor teórico) que es de 5.9915 y con un 95% de confianza y 2 grados de libertad, por tanto, se cumple con $X^2c > X^2t$, es decir, se acepta H_a . Además, se cuenta con un nivel de significancia de 0.026, que es menor al 0.05, por tanto, existe una relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

Figura 13: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General



b) Hipótesis Específica 2

La Hipótesis Estadística planteada es:

Donde

Ho: “No existe relación directa entre el involucramiento y el desempeño laborales del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022”.

Ha: “Existe relación directa entre el involucramiento y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022”.

Criterio de comprobación

Si $X^2_c > X^2_t$, se acepta Ha, caso contrario, si $X^2_c < X^2_t$, se acepta Ho.

Siendo el nivel de significancia < 0.05 .

Tabla 16: Tabla de Contingencia para la Hipótesis General

		Variable Desempeño laboral		Total	
		Medio	Alto		
Dimensión Involucramiento laboral	Regular	Recuento	3	5	8
		% dentro de Dimensión Involucramiento laboral	37.5%	62.5%	100.0%
	Bueno	Recuento	8	34	42
		% dentro de Dimensión Involucramiento laboral	19.0%	81.0%	100.0%
Total	Recuento	11	39	50	
	% dentro de Dimensión Involucramiento laboral	22.0%	78.0%	100.0%	

Interpretación: Conforme a la Tabla 15, se observa que del 100% de la dimensión involucramiento laboral que tiene un nivel Regular está interrelacionado con el 37.5% del nivel Medio y el 62.5% con el nivel Alto de la variable desempeño laboral,

así mismo, del 100% que se encuentra en el nivel Bueno de la dimensión involucramiento laboral se encuentra interrelacionado con el 19.0% del nivel Medio y el 81.0% del nivel Alto de la variable desempeño laboral.

Tabla 17: Prueba de Chi2 entre Dimensión Involucramiento Laboral y Desempeño Laboral

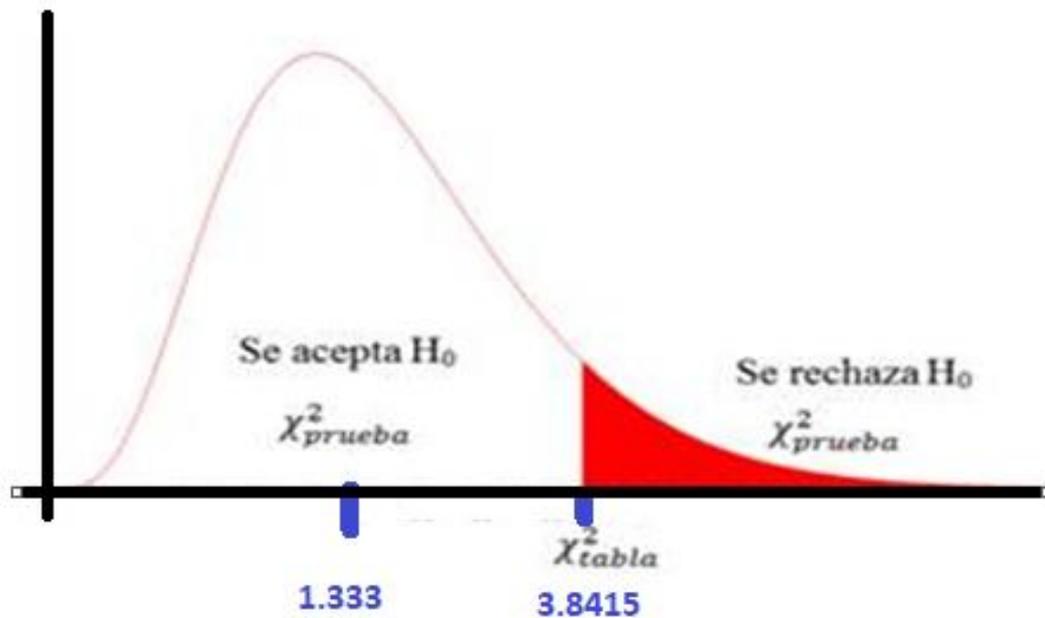
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	1,333 ^a	1	.248		
Corrección de continuidad ^b	.475	1	.491		
Razón de verosimilitud	1.205	1	.272		
Prueba exacta de Fisher				.351	.236
Asociación lineal por lineal	1.307	1	.253		
N de casos válidos	50				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,76.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación: En la tabla 16 se observa que la X^2c (Chi cuadrado calculado) es de 1,333, siendo menor que X^2t (Valor teórico) que es de 3.8415 y con un 95% de confianza y 1 grado de libertad, por tanto, se cumple con $X^2c < X^2t$, es decir, se rechaza H_a y se acepta H_o . Además, se cuenta con un nivel de significancia de 0.248, que es mayor al 0.05, por tanto, no existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

Figura 14: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General



c) Hipótesis Específica 3

La Hipótesis Estadística planteada es:

Donde

H_0 : “No existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en el personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022”.

H_a : “Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en el personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022”.

Criterio de comprobación

Si $X^2_c > X^2_t$, se acepta H_a , caso contrario, si $X^2_c < X^2_t$, se acepta H_0 .

Siendo el nivel de significancia < 0.05 .

Tabla 18: Tabla de Contingencia para la Hipótesis General

		Variable Desempeño laboral		Total	
		Medio	Alto		
Dimensión Supervisión	Regular	Recuento	8	10	18
		% dentro de Dimensión Supervisión	44.4%	55.6%	100.0%
	Bueno	Recuento	3	29	32
		% dentro de Dimensión Supervisión	9.4%	90.6%	100.0%
Total		Recuento	11	39	50
		% dentro de Dimensión Supervisión	22.0%	78.0%	100.0%

Interpretación: Conforme a la Tabla 17, se observa que del 100% de la dimensión supervisión que tiene un nivel Regular está interrelacionado con el 44.4% del nivel Medio y el 55.6% con el nivel Alto de la variable desempeño laboral, así mismo, del 100% que se encuentra en el nivel Bueno de la dimensión supervisión se encuentra interrelacionado con el 9.4% del nivel Medio y el 90.6% del nivel Alto de la variable desempeño laboral.

Tabla 19: Prueba de Chi2 entre Dimensión supervisión y Desempeño Laboral

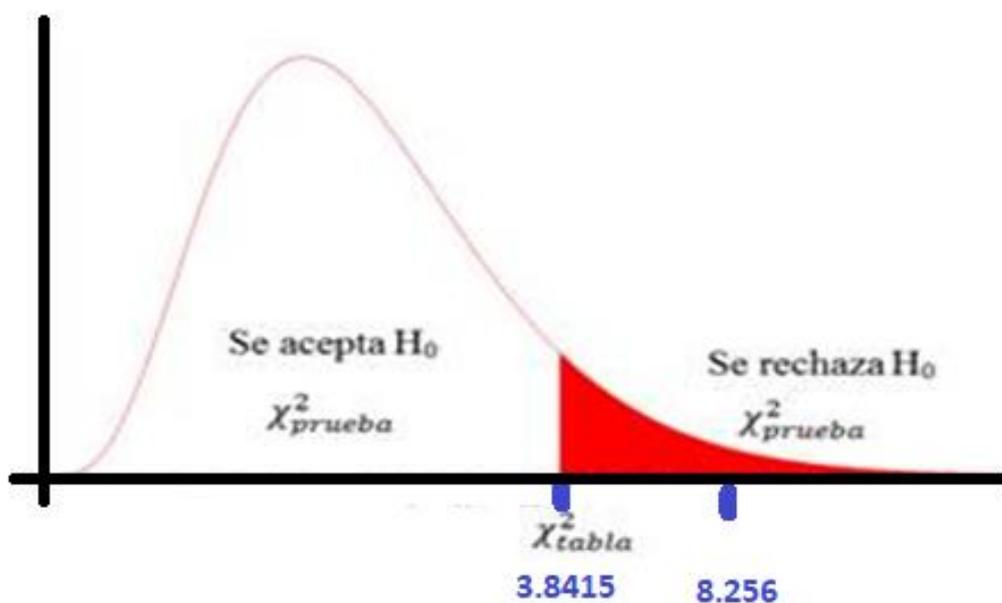
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	8,256 ^a	1	.004		
Corrección de continuidad ^b	6.339	1	.012		
Razón de verosimilitud	8.048	1	.005		
Prueba exacta de Fisher				.010	.006
Asociación lineal por lineal	8.091	1	.004		
N de casos válidos	50				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,96.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación: En la tabla 18 se observa que la X^2c (Chi cuadrado calculado) es de 8.256, siendo mayor que X^{2t} (Valor teórico) que es de 3.8415 y con un 95% de confianza y 1 grado de libertad, por tanto, se cumple con $X^2c > X^{2t}$, es decir, se acepta H_a . Además, se cuenta con un nivel de significancia de 0.004, que es menor al 0.05, por tanto, existe una relación significativa entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

Figura 15: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General



d) Hipótesis Específica 4

Hipótesis Estadísticas:

La Hipótesis Estadística planteada es:

Donde

H_0 : "No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022".

H_a : "Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022".

Criterio de comprobación

Si $X^2_c > X^2_t$, se acepta H_a , caso contrario, si $X^2_c < X^2_t$, se acepta H_o .

Siendo el nivel de significancia < 0.05 .

Tabla 20: Tabla de Contingencia para la Hipótesis General

		Variable Desempeño laboral		Total	
		Medio	Alto		
Dimensión Comunicación	Regular	Recuento	6	13	19
		% dentro de Dimensión Comunicación	31.6%	68.4%	100.0%
	Bueno	Recuento	5	26	31
		% dentro de Dimensión Comunicación	16.1%	83.9%	100.0%
Total	Recuento	11	39	50	
	% dentro de Dimensión Comunicación	22.0%	78.0%	100.0%	

Interpretación: Conforme a la Tabla 19, se observa que del 100% de la dimensión comunicación que tiene un nivel Regular está interrelacionado con el 31.6% del nivel Medio y el 68.4% con el nivel Alto de la variable desempeño laboral, así

Tabla 21: Prueba de Chi2 entre Dimensión Involucramiento Laboral y

Desempeño Laboral

mismo, del 100% que se encuentra en el nivel Bueno de la dimensión comunicación se encuentra interrelacionado con el 16.1% del nivel Medio y el 83.9% del nivel Alto de la variable desempeño laboral.

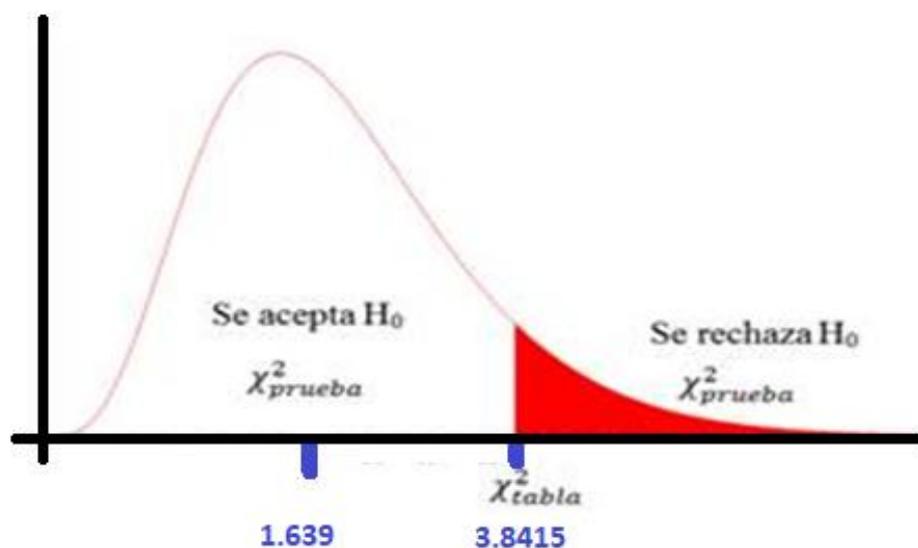
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	1,639 ^a	1	.201		
Corrección de continuidad ^b	.862	1	.353		
Razón de verosimilitud	1.600	1	.206		
Prueba exacta de Fisher				.293	.176
Asociación lineal por lineal	1.606	1	.205		
N de casos válidos	50				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,18.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación: En la tabla 21 se observa que la X^2c (Chi cuadrado calculado) es de 1,639, siendo menor que X^2t (Valor teórico) que es de 3.8415 y con un 95% de confianza y 1 grado de libertad, por tanto, se cumple con $X^2c < X^2t$, es decir, se rechaza H_a y se acepta H_o . Además, se cuenta con un nivel de significancia de 0.201, que es mayor al 0.05, por tanto, no existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

Figura 16: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General



e) Hipótesis Específica 5

Hipótesis Estadísticas:

La Hipótesis Estadística planteada es:

Donde

Ho: “No existe relación entre la autorrealización y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022”.

Ha: “Existe relación entre la autorrealización y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022”.

Criterio de comprobación

Si $X^2_c > X^2_t$, se acepta Ha, caso contrario, si $X^2_c < X^2_t$, se acepta Ho.

Siendo el nivel de significancia < 0.05 .

Tabla 22: Tabla de Contingencia para la Hipótesis General

	Variable Desempeño laboral		Total
	Medio	Alto	

Dimensión Autorrealización	Malo	Recuento	1	4	5
		% dentro de Dimensión Autorrealización	20.0%	80.0%	100.0%
	Regular	Recuento	9	10	19
		% dentro de Dimensión Autorrealización	47.4%	52.6%	100.0%
	Bueno	Recuento	1	25	26
		% dentro de Dimensión Autorrealización	3.8%	96.2%	100.0%
Total	Recuento	11	39	50	
	% dentro de Dimensión Autorrealización	22.0%	78.0%	100.0%	

Interpretación: Conforme a la Tabla 22, se observa que del 100% de la dimensión autorrealización que tiene un nivel Malo está interrelacionado con el 20.0% del nivel Medio y el 80.0% con el nivel Alto de la variable desempeño laboral, así mismo, del 100% que se encuentra en el nivel Regular de la dimensión autorrealización se encuentra interrelacionado con el 47.4% del nivel Medio y el 52.6% del nivel Alto de la variable desempeño laboral. También, del 100% que se encuentra en el nivel Bueno de la dimensión autorrealización se encuentra interrelacionado con el 3.8% del nivel Medio y el 96.2% del nivel Alto de la variable desempeño laboral.

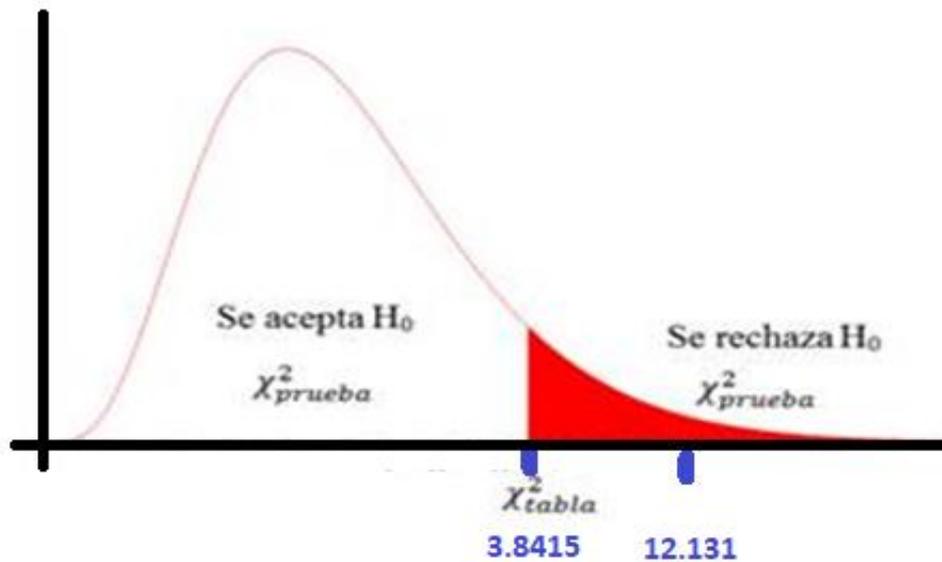
Tabla 23: Prueba de Chi2 entre Dimensión Condiciones Laborales y Desempeño Laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,131 ^a	2	.002
Razón de verosimilitud	12.923	2	.002
Asociación lineal por lineal	5.496	1	.019
N de casos válidos	50		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,10.

Interpretación: En la tabla 23 se observa que la X^2c (Chi cuadrado calculado) es de 12.131, siendo mayor que X^2t (Valor teórico) que es de 5.9915 y con un 95% de confianza y 2 grados de libertad, por tanto, se cumple con $X^2c > X^2t$, es decir, se acepta H_a . Además, se cuenta con un nivel de significancia de 0.002, que es menor al 0.05, por tanto, existe una relación significativa entre la dimensión autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

Figura 17: Zona de Aceptación Probabilística en Chi2 Hipótesis General



V. DISCUSIÓN

La indagación comparó los resultados de la hipótesis general y de las hipótesis específicas del tema de estudio siendo las siguientes:

Se obtuvo en la primera hipótesis: que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco, año 2022, por lo que se cuenta con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al 0.05, por tanto, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

Que una empresa tenga una buena organización es indispensable para que los trabajadores se sientan cómodos, ya que al obtener todas las herramientas disponibles, un buen ambiente, capacitación constante, un buen sueldo, entre otros detalles, hace que los trabajadores le pongan más ganas a su trabajo, es decir se esfuerzan por hacer bien sus trabajo ya que mientras mejor sea la organización será mejor el desempeño de los trabajadores en su actividad laboral, misma que en la investigación se aprueba ello. Por otro lado, la investigación López (2021) concluye que el clima organizacional tiene una influencia alta positiva en el desempeño laboral por lo que a mejor clima mejor desempeño. Por lo que el buen

ambiente de una empresa hace que los trabajadores hagan de mejor forma su trabajo. De la misma forma Mesa, (2018) llega a concluir que existe relación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral dando a conocer que si las oportunidades del clima organizacional son eficientes los trabajadores podrán desempeñarse de mejor forma en sus actividades laborales, por lo que se sugiere a los administradores plasmar acciones sociales. Por otro lado, Rodríguez (2017) indica que el buen clima en la empresa es condicionante para un buen desempeño de los trabajadores, afirmando así la relación entre ambas variables.

La primera hipótesis específica: Indica que si existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022, por lo que se cuenta con un nivel de significancia de 0.026, que es menor al 0.05, por tanto, existe una relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

Por lo que las condiciones laborales de la empresa influyen en el desempeño laboral, ya que, si los empleados tienen a disposición todas las herramientas de trabajo, elementos psicosociales como el buen trato, el trabajo en equipo, buenos elementos económicos como el aumento de sueldo, la recompensa al mejor trabajador del mes influirá en su actividad diaria como, ya que se sentirán más animados y de tener una alternativa más para poder esforzarse y rendir mejor en el trabajo. Por lo que Quispe, (2015) que existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de 0,743 con una correspondencia continua, afirmando que las situaciones en las que el empleado trabaja influirán en su calidad de trabajo que ofrece a la empresa.

Para la aceptación de la segunda hipótesis el nivel de significancia fue de 0.248, siendo mayor al 0.05, por tanto, no existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

El involucramiento laboral no influye en el desempeño laboral, ya que el compromiso con la institución, la identificación con la entidad no es un factor condicionante que aluda a los trabajadores a mejorar en su trabajo en las

actividades diarias que se tenga, por lo que no es un motivo para esforzarse. En ese sentido Zans (2017) describe que el clima de los empleados es desfavorable para el buen desempeño de los trabajadores ya que conlleva problemas y miramientos entre los trabajadores.

Para la aceptación de la tercera hipótesis específica el nivel de significancia fue de 0.004, que es menor al 0.05, por tanto, existe una relación significativa entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

Por lo que se afirma que la supervisión tiene influencia directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, el apoyo en las tareas, apoyar en las dificultades que tengan los trabajadores, resolver las dudas por parte de la gerencia, hace que el personal de trabajo se esfuerce y haga de mejor forma su trabajo. Del mismo modo Rodríguez (2017) indica que el buen clima en la empresa es condicionante para que los trabajadores ofrezcan calidad en su trabajo, se debería suscitar las capacitaciones constantes en las empresas ya que son favorables para la labor de los trabajadores.

Para la aceptación de la cuarta hipótesis el nivel de significancia fue de 0.201, que es mayor al 0.05, por tanto, no existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C. rechazándose la hipótesis alterna y aceptando la hipótesis nula.

La buena comunicación no siempre es un factor condicionante que influya en la calidad de trabajo del personal, no obstante, ayuda a conectarse a socializarse de mejor forma, sin embargo, no es suficiente para motivar al personal a trabajar, del mismo modo Zans (2017) detalla que no siempre tener un clima adecuado será motivo para que los trabajadores se esfuercen en realizar de la mejor forma sus actividades.

Para la aceptación de la quinta hipótesis el nivel de significancia fue de 0.002, que es menor al 0.05, por tanto, existe una relación significativa entre la dimensión autorrealización y el desempeño laboral en la empresa Inversiones Muya S.A.C.

El desarrollo profesional y personal que tenga cada trabajador es un factor influyente en el desempeño laboral ya que si una persona tiene buenos valores,

buenos conocimientos y una buena formación profesional el trabajo que realice en la entidad que se encuentre será eficiente ya que pondrá en práctica todo lo aprendido en su formación personal.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se determinó que si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco- Perú 2022, es decir, se acepta la hipótesis alterna con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al 0.05.
- 2) Se determinó que Existe relación significativa entre la dimensión condiciones y el desempeño laboral del personal en la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco- Perú 2022, es decir, se acepta la hipótesis alterna con un nivel de significancia de 0.026, que es menor al 0.05.
- 3) Se determinó que no existe relación significativa entre la dimensión involucramiento y el desempeño laboral del personal en la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco- Perú 2022, es decir, se rechaza la hipótesis alterna con un nivel de significancia de 0.248, que es menor al 0.05.
- 4) Se determinó que no existe relación significativa entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral del personal en la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco- Perú 2022, es decir, se acepta la hipótesis alterna con un nivel de significancia de 0.004, que es menor al 0.05.

- 5) Se determinó que no existe relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral del personal en la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco- Perú 2022, es decir, se rechaza la hipótesis alterna con un nivel de significancia de 0.201, que es menor al 0.05.
- 6) Se determinó que no existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y el desempeño laboral del personal en la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco- Perú 2022, es decir, se acepta la hipótesis alterna con un nivel de significancia de 0.002, que es menor al 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco, que permitan que los trabajadores puedan mostrar sus inquietudes, dudas para mejorar la calidad de trabajo en la empresa y detallar las funciones específicas de cada trabajador.

Se sugiere a la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco que puedan brindar un espacio adecuado con el fin de que los trabajadores de la empresa tengan comodidad en realizar sus funciones dentro de la empresa y tengan buena comodidad para un mejor desempeño.

Se sugiere a la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco que pueda recompensar la puntualidad de los trabajadores, ascendiendo cargos al mejor trabajador del mes, con el fin que motive a los trabajadores a involucrarse más en sus funciones dentro de la empresa.

Se sugiere a la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco que apoyen en las tareas a los trabajadores que muestren interés por las inquietudes que tengan los trabajadores y que busquen una pronta solución ante sus dificultades para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Se sugiere a la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco que tengan una buena fluidez de comunicación con los empleados, que puedan ser eficientes en las labores encomendadas a los trabajadores con el fin de sean precisos en sus labores.

Se sugiere a la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco que motive a sus trabajadores a que sigan capacitándose, aprendiendo nuevos conocimientos, ya sea dentro o fuera de la empresa con el fin de que sus labores tengan más solides y sean eficientes en sus tareas.

REFERENCIAS

- Gestión. (2019). *Sector de prendas de vestir se recuperara el 4%*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/produce-sector-prendas-vestir-recuperara-2018-creceria-alrededor-4-224404-noticia/>
- Aguiar, J., & Guaman, K. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la zona cinco*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32905>
- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. . Madrid, España:: Pirámide.
- Altez, E., & Arias, E. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chavez, S., & Galindo, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73819/Chavez_HSA-Galindo_SEA-SD.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2010).
- Chuquihuaccha, L., & Nieves, B. (2018). *Clima Organizacional Y Su Impacto En El Nivel De Satisfacción Laboral De Los Trabajadores Del Ingemmet*. Obtenido de MOTTA
- Diaz Tello, Y. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel internacional en tingo maria – 2019*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Endered. (2015). *Barómetro clima organizacional*. Obtenido de <https://blog.edenred.es/clima-laboral-todo-lo-que-debes-saber/>
- Gallegos Paz, F. (2016). *Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de arequipa, 2016*. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín .
- García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. UNICAWA.

- Guillén, C., & Guil, R. (2000). *Psicología del Trabajo para relaciones laborales*. McGraw Hill Education.
- Hernández, R., & Fernández, C. y. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed. ed.). México: McGraw-Hill.
- León, S. (2016). *fluencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución fondo mi vivienda S.A. - Lima 2015*. Lima.
- López, C. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo sede central de SEDAPAR S.A.* tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16339>
- Marín, L., & Muñoz, E. (2020). *Actitudes sobre el Clima Organizacional en una Dirección del Ingenio Risaralda S.A.* Universidad Católica de Pereira. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6173/1/DDMEGHO23.pdf>
- Mesa, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista en Chiapas*. Universidad de Montemorelos. Obtenido de <https://1library.co/document/z31p24my-clima-organizacional-y-desempeno-laboral.html>
- Moreira, L. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. Lima.
- Pastor Guillén , A. (2017). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos, Lima 2017*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores.*, 1(25).
- Rodríguez, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12030>
- Toro, T. (2010). *Clima Organización*. Colombia: CINCEL.

- Treviño, V. (2016). *factores sociodemográficos, antigüedad laboral y su relación con la satisfacción laboral*. Universidad Autónoma De Nuevo León.
Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/14237/1/1080237950.pdf>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos.
- Vargas, M. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del PER plan COPESCO de la ciudad de Cusco, periodo 2014*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1291>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Clima organizacional	Es una facultad o propiedad del de acuerdo al contexto en la que se organizan y que avistan o notan sus órganos e interviene en su dirección (Chiavenato, 2011) citado por Rodríguez, 2016)	Involucramiento laboral	Compromiso con la institución.	1 - 6	Ordinal 1) ninguna o nunca 2) poco 3) regular 4) mucho 5) todo o siempre
			Identificación con la institución	7-10	
		supervisión	Apoyo a las tareas	11-16	
			Funcionamiento	17-20	
		Condiciones laborales	Elementos materiales	21-26	
			Elementos psicosociales	27-28	
			Elementos económicos	29-30	
		Comunicación	Fluidez en la Comunicación	31-35	
			Claridad en la comunicación	36-40	
		Autorrealización	Desarrollo personal	41-45	
Desarrollo profesional	46-50				

Variable	Definition Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Desempeño laboral	Es el desarrollo de cada persona que desempeña su trabajo laboral dentro de una entidad, ajustándose a los requerimientos y exigencias de la entidad perteneciente, de modo que sea eficaz, vigoroso y seguro, en el desempeño de sus actividades asignadas para los fines que tenga la entidad la realización de cada persona que cumple en una organización (Chiavenato, 2011 citado por Rodríguez, 2016).	motivación	Ideas creativas	31-32	Ordinal Nunca 1) Casi nunca 2) Frecuentemente 3) Casi siempre 4) Siempre
			Ofrece retroalimentación	33-34	
			Motivación constante	35-30	
		responsabilidad	Trabajo en tiempo establecido.	31-33	
			Trabajo ordenado y metódico.	34-36	
			Cumple con el horario y objetivos	37-40	
		Trabajo en equipo	Reacciona efectivamente en el trabajo	41-44	
			Trabaja en equipo	45-48	
			Desarrollo de sus capacidades	49-50	
		Formación y desarrollo personal	Desarrollo en el trabajo	51-56	
			Capacitación laboral	57-60	

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL			
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco año 2022?	Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco, año 2022.	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del Cusco, año 2022	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Involucramiento laboral supervisión Condiciones laborales Comunicación Autorrealización 	<p>Tipo de estudio Descriptivo - Correlacional de enfoque cuantitativo, aplicada</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Área de estudio: “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad del cusco.</p> <p>Población y muestra La población establecida es de 53 trabajadores</p> <p>Muestra: población total</p> <p>Instrumento: Encuesta</p> <p>Técnica: Cuestionario</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS			
<ul style="list-style-type: none"> ¿Existe una relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en el personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C en cusco de la ciudad del Cusco, año 2022? ¿Existe una relación entre el involucramiento 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022. 	a) Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022.			

<p>laboral y el desempeño laboral en el personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe una relación entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022? • ¿Existe una relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022? • ¿Existe una relación entre la Autorrealización y el 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022. • Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en el personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022. • Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la 	<p>b) Existe relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022.</p> <p>C) Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral en el personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del Cusco, año 2022.</p> <p>D) Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de la empresa</p>			<p>Valoración estadística Paquete estadístico SSPS 25 (versión en español)</p>
--	---	---	--	--	---

<p>desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022?</p>	<p>ciudad del cusco, año 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la Autorrealización y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022 	<p>Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022.</p> <p>E) Existe relación entre la Autorrealización y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C de la ciudad del cusco, año 2022.</p>			
--	---	--	--	--	--

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Leyenda

1) Ninguna O Nunca 2) Poco 3) Regular 4) Mucho 5) Todo O Siempre

N°	VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	¿Está de acuerdo en responder este cuestionario voluntariamente para fines de investigación? (si) (no)					
	¿Está de acuerdo usted con el uso de esta información sea para fines de investigación? (si) (no)					
Dimensión involucramiento laboral						
1	Es usted comprometido con el éxito de la entidad					
2	Cada personal certifica sus nivel de logro en sus labores					
3	Hay los necesarios conductos de comunicación.					
4	Cumplir con las metas diarias en el trabajo, permite el desarrollo en el Personal.					
5	Se esfuerzan por haces las labores mejor cada día.					
6	Cada trabajador es importante para el éxito de la entidad.					
7	Los productos y/o servicios de la entidad, enorgullecen al empleador.					
8	La entidad es buena alternativa para lograr una buena eficacia de vida profesional					
9	Efectuar con las actividades profesionales es una labor gratificante.					
10	Se tiene una clara visión, misión o planes estratégicos en la entidad					
Dimensión supervisión						
11	El superior ofrece ayuda para superar las dificultades que se muestran.					

12	Se recibe capacitación adecuada para ejecutar el trabajo.						
13	En la entidad se corrigen periódicamente las técnicas de trabajo						
14	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.						
15	Los compromisos del cargo están concisamente determinadas.						
16	Se tiene método para la búsqueda e inspección de las labores.						
17	El trabajo se ejecuta en relación a los procedimientos establecidos						
18	Existen reglas e instrucciones como guías de trabajo.						
19	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.						
20	Ejecuta educadamente las funciones establecidas						
Dimensión condiciones laborales							
21	Se tiene la posibilidad de realizar el trabajo eficientemente.						
22	Hay buena administración de los recursos.						
23	Todo el equipo de trabajo labora de forma integrada						
24	Existe posibilidades de mejorar el trabajo lo mejor que se pueda						
25	Los trabajadores poseen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.						
26	Los objetivos de trabajo son retadores.						
27	El salario es atrayente a diferencias de otras instituciones.						
28	Las metas de trabajo tienen relación con la visión de la entidad.						
29	El salario compensa el desempeño laboral y los logros en la entidad						
30	Se tiene herramientas tecnológicas que faciliten la labor diaria.						
Dimensión Comunicación							
31	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.						
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.						
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.						
34	Existen suficientes canales de comunicación.						

35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.						
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.						
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.						
38	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.						
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.						
40	Las indicaciones del supervisor son claras y específicas						
Dimensión Autorrealización							
41	Existen oportunidades de progresar en la institución.						
42	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.						
43	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.						
44	Se valoran los altos niveles de desempeño.						
45	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.						
46	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.						
47	La empresa promueve el desarrollo personal.						
48	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.						
49	Se reconocen los logros en el trabajo.						
50	La empresa premia al mejor trabajador del mes						

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Leyenda

0) Nunca 1) Casi nunca 2) Frecuentemente 3) Casi siempre 4) Siempre

N°	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	¿Está de acuerdo en responder este cuestionario voluntariamente para fines de investigación? (si) (no)					
	¿Está de acuerdo usted con el uso de esta información sea para fines de investigación? (si) (no)					
Dimensión motivación						
1	Se promueve la concepción de ideas creativas e innovadoras.					
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
3	Brindan retroalimentación de forma adecuada y pertinente					
4	La evaluación al trabajo sirve para perfeccionar las funciones laborales.					
5	Hay motivación para desempeñarse mejor en las tareas diarias.					
6	Se promueve los altos niveles de desempeño					
7	Cumplir con las obligaciones en el trabajo refuerza a perfeccionar las tareas					
8	Se incentiva el mejoramiento del desarrollo del desempeño					
9	Se promueve charlas motivacionales					
10	Es puntual en el horario de trabajo y registra puntualmente					
Dimensión responsabilidad						
11	Ejecuta sus tareas en un tiempo adecuado y sin faltas.					
12	Logra trabajar de manera autónoma.					
13	Es comprometido con sus actividades laborales					
14	Organiza y ejecuta su tarea en de manera ordenada y sistemática.					

15	Asume adecuadamente las consecuencias negativas de sus acciones					
16	Asume con responsabilidad las funciones encomendadas					
17	Cumple con el horario y registra puntualmente.					
18	La responsabilidad del puesto está claramente definida					
19	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.					
20	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.					
Dimensión trabajo en equipo						
21	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					
22	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas					
23	Responde de forma clara, oportunas dudas del personal de la institución.					
24	Demuestra respeto a sus jefes, compañeros de trabajo.					
25	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
26	Ayuda y respeta a los demás compañeros de trabajo.					
27	Promueve el trabajo en equipo entre compañeros de trabajo					
28	Acepta ayuda de otros compañeros de trabajo en sus funciones laborales					
29	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades					
30	Se muestra atento al cambio implementando nuevas metodologías de trabajo.					
Formación y desarrollo personal						
31	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.					

32	Se recibe capacitación para ejecutar el trabajo						
33	La formación del trabajo le ayuda a progresar en su vida personal						
34	Aplica todo lo aprendido en el trabajo de la empresa						
35	Desarrolla las actividades del trabajo sin problemas						
36	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente						
37	La capacitación que recibe ayuda a mejorar su trabajo						
38	Los jefes promueven las capacitaciones periódicamente						
39	Recibe capacitación de los obstáculos que tiene en el trabajo para mejorarlos						
40	La empresa ayuda a progresar el desarrollo personalmente						

