



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y el desempeño laboral en el área
de negocios Mibanco Chimbote 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Maco Bernabé, Jhooy Yordi (ORCID: 0000-0002-5432-4575)

Sánchez Ortiz de Villate, Víctor Michel (ORCID: 0000-0001-9911-5913)

ASESOR:

MSc. Urbina Suasnabar, Cristian (ORCID: 0000-0002-9127-1636)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERU

2022

Dedicatoria

A Dios por sus bendiciones en el día a día, a mi madre quien apoyó e impulsó en mis nuevos retos en mi vida profesional y a mi hijo quien es el motor de mi vida.

Agradecimiento

Mi especial agradecimiento nuestro Dios por hacer cumplir nuestras metas, a mi asesor de tesis Mg. Urbina Suasnabar Cristian por sus enseñanzas y gran experiencia en la elaboración de nuestra tesis, a mis compañeros con su aporte en conocimientos generando valor en mi vida profesional y a los colaboradores de la institución Mibanco Chimbote por su desinteresada colaboración.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	33
3.1 Tipo y diseño de investigación	33
3.2 Variables y operacionalización	33
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	35
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.5 Procedimientos.....	37
3.6 Método de análisis de datos.....	38
3.7 Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS.....	40
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral</i>	40
Tabla 2: <i>Nivel del Clima organizacional en el área de negocio Mibanco Chimbote</i> <i>2022</i>	41
Tabla 3: <i>Nivel del Desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco Chimbote</i> <i>2022</i>	42
Tabla 4: <i>Correlación entre el clima organización y rendimiento de tareas</i>	43
Tabla 5: <i>Correlación entre el clima organización y rendimiento contextual</i>	44
Tabla 6: <i>Correlación entre el clima organización y el comportamiento</i> <i>contraproducente</i>	45
Tabla 7: <i>Correlación entre involucramiento laboral y rendimiento de tareas</i>	46

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: <i>Nivel del Clima organizacional en el área de negocio Mibanco Chimbote</i>	
2022	41
Figura 2: <i>Nivel del Desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco Chimbote</i>	
2022	42

Resumen

La siguiente investigación sostuvo como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022. La metodología empleada se aplicó un diseño no experimental de tipo transversal - correlacional. La población y muestra lo conformó 51 asesores de negocio en Mibanco, la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento dos cuestionarios de 50 ítems para clima organizacional y 18 ítems para desempeño laboral. Los principales resultados de la investigación mostraron que existe una correlación positiva 0.577 entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el nivel de clima organizacional se pudo apreciar que el 98% fue adecuado y 2% nivel medio. El nivel de desempeño laboral en el área de Mibanco Chimbote 2022 fue evaluado como 65% adecuado y el 35% poco desempeño laboral. Se llegó a concluir en la existencia de correlación positiva moderada, hubo correlación significativa incluso cuando el nivel de significancia es de 0.01.

Palabras clave: Clima, comportamiento, desempeño.

Abstract

The following research aimed to identify the relationship between the organizational climate and job performance in the business area at Mibanco SA Chimbote 2022. The methodology used was applied to a non-experimental cross-correlational design. The population and sample was made up of 51 business advisors in Mibanco, the technique used was the survey and as an instrument two questionnaires of 50 items for organizational climate and 18 items for job performance. The main results of the investigation showed that there is a positive correlation 0.577 between the organizational climate and job performance, the level of organizational climate could be seen that 98% was adequate and 2% medium level. The level of job performance in the Mibanco Chimbote 2022 area was evaluated as 65% adequate and 35% poor job performance. It was concluded that there was a moderate positive correlation, there was a significant correlation even when the level of significance is 0.01.

Keywords: climate, behavior, performance

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la Organizacional Internacional del trabajo (2020) estimó que el mercado laboral retrocedió a 10 años por consecuencia de la pandemia COVID 19.

Pese a que muchos países trataron de revertir esta crisis que se vive hasta la actualidad está lejos de que termine, dicho esto es de vital importancia que las organizaciones aprovechen sus recursos para mantener y mejorar el desempeño de sus organizaciones y evitar desertores. Los trabajadores son la pieza clave en una entidad y por ello tienen que permanecer en un buen ambiente de trabajo. El clima laboral es de vital importancia ya que apoya a llegar a las metas propuestas.

Siguiendo con las estadísticas mencionadas por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en México peligró la calidad y cantidad de puestos de trabajo por la crisis que estamos viviendo, 24 millones de puesto de trabajo están en riesgo alto afectados por la pandemia esto representa un 44% del total de empleos en México, solo algunos grupos son más vulnerables ante estos efectos que nos da la pandemia COVID 19. En las estadísticas también nos informa que se perdieron más de 1 117 584 de colaboradores formales en el mes de marzo al mes de Julio 2020.

A nivel nacional según el diario EL COMERCIO (2021) nos comenta que el 73% de colaboradores peruanos se encontraron con inclinación a cambiar de trabajo, donde el estrés llegó a un punto crítico por la pandemia que estamos viviendo actualmente donde se implementó el teletrabajo, señala consultora Dench. Siguiendo con las estadísticas un 23% transmitió que el motivo es porque existe un agotamiento y gran estrés en sus labores donde se implementó de manera riguroso adaptase a la tecnología a diferencia en la pre pandemia , el 24% de los trabajadores indicó que el factor de retiro fue a la existencia de un mal clima y cultura que se está viviendo en la actualidad, el 20% renunciaría por la existencia de incertidumbre política y empresarial, Hay un 15% de colaboradores que no seguirían en sus puestos de trabajo por el factor salario ya que en muchas empresas a existido restricciones y disminución

salarial. El 8% desean emprender negocios propios gracias a la oportunidad que les dio la pandemia y el 7% es por actitudes en asumir mayores retos y seguir creciendo profesionalmente.

Con estos resultados se puede ver que el salario no es el factor decisivo para retener a un colaborador, algo que nos deja la pandemia es de que la forma de trabajo ha cambiado regularmente entonces para retener a un colaborador es necesario ofrecer algo que necesiten y valoren, en pocas palabras ofrecer salario emocional, donde se sugiere flexibilizar los horarios para que el trabajador pueda ver sus asuntos personales, de la mano ofreciendo formación profesional, otorgar reconocimiento en cualquier momento y no descuidar la comunicación para así el colaborador no se sienta abandonado.

A nivel local en la entidad financiera Mibanco SA en la ciudad de Chimbote dedicada al rubro de venta de productos financieros, se realizó una entrevista aleatoria a 4 trabajadores del cual mencionaron que se exponen a un clima diferente a comparación de algunos meses, esto debido a dos factores que es la pandemia que se vive porque se incorporó el teletrabajo en el área de negocios y así también la fusión que existió recientemente de dos agencias Mibanco (la agencia 11 que estaba compuesto por 25 asesores de negocios y la agencia 517 que lo conformaban 26 asesores) quienes tenían diferente clima y desempeño laboral, hoy se enfrentan a diversas dificultades como el teletrabajo por motivos de aforo ya que las computadoras en agencia son menos a diferencia del personal que labora y también la otra dificultad es de afrontar nuevos cambios en las jefaturas.

A continuación, se planteó el problema general ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022? Los problemas específicos son ¿Cuál es el nivel del clima organizacional y el rendimiento de tareas en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022?, ¿Cuál es el nivel del clima organizacional y rendimiento contextual en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022?, y ¿Cuál es el nivel del clima

organizacional y el comportamiento contra productivo en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022?

La investigación se justificó para ver la relación entre ambas variables y ver con más amplitud si se sienten cómodos trabajando en la agencia Mibanco SA en la ciudad de Chimbote, y así también esta información más fehaciente ayudará a que los gerentes puedan tomar una mejor decisión con respecto a la problemática actual, esto contribuirá a que futuros investigadores de la misma universidad Cesar Vallejo y otras puedan estructurar sus investigaciones y por último cuenta con un beneficio social ya que estas informaciones que se obtendrán las diversas empresas puedan crear programas donde se pueda mejorar el desempeño laboral y así alcanzar los objetivos y metas propuestas en las organizaciones.

El objetivo general de esta investigación fue: identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022 y los objetivos específicos fueron: establecer el nivel del clima organizacional y el rendimiento de tareas en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022. determinar el nivel del clima organizacional y el rendimiento contextual en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022 y determinar el nivel de clima organizacional y el comportamiento contraproducente en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022.

Se planteó la siguiente hipótesis general que menciona: existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022 y la hipótesis nula no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022. Así también tenemos las hipótesis específicas: existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento de tareas en el área de negocio en Mibanco SA Chimbote 2022. Existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento contextual en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022. Existe relación entre

el clima organizacional y el comportamiento contraproducente en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, incluimos indagaciones vinculadas a dos variables y así también las teorías correspondientes a la investigación

En el ámbito internacional, Brito et al.(2020) en su investigación titulado clima organizacional y la influencia en el desempeño del personal en una entidad de prestación, tuvo como propósito identificar como es percibido el clima organizacional por parte de los colaboradores y como esta percepción impacta en el desempeño de ellos mismos; aplicó un diseño descriptivo correlacional donde se obtuvo una muestra compuesto por 78 empleados aplicando así un cuestionario para obtener como resultado en que la composición en variables como liderazgo y control es crucial para obtener un clima acorde dentro de las empresas, donde a esto recae en la variable dependiente desempeño laboral y el logro en los objetivos que tiene la empresa.

Por otra parte, se presentó el estudio de Pedraza, (2020) su investigación que tuvo de título el clima y la satisfacción laboral del capital humano: que son factores característicos en establecimientos privados y públicos, tuvo como finalidad examinar el clima y la agrado laboral del capital humano, donde el diseño planteado fue correlacional y descriptivo teniendo así una parte de la población – la muestra de 80 trabajadores que fue compuesta de la siguiente manera 37 pertenecían a empleados de las empresas privadas y 43 empleados correspondían al sector público, aquí se aplicó una técnica en la recopilación de datos que es la pesquisa aplicando la herramienta aplicada fue el interrogatorio bien estructurado, obteniendo así las conclusiones que la variable clima organizacional contribuye de una forma muy eficaz a la satisfacción de los trabajadores y así también al desempeño de la organización, adicional a ello 3 elementos en la variable independiente clima organizacional como identidad, afecto y estándares que reflejaron un vínculo efectivo y elocuente con la variable dependiente.

En concordancia con los otros estudios, también se presenta Pariona (2021) que tuvo como título clima organizacional y desempeño profesional administrativo :que es un

estudio desde una universidad estatal peruana, en cual tenía como finalidad ver cuya relación entre dos factores el primero clima organizacional con el segundo factor el cometido profesional de los empleados funcionarios en una universidad estatal peruana, aplicó un diseño correlacional , la muestra en esta investigación fue de 202 empleados administrativos, las respuestas se obtuvo los resultados aplicando la encuesta y el instrumento de dicha técnica fue un interrogatorio, con esto se llegó a la conclusión que existe una enorme relación ya que al haber un oportuno clima organizacional obtendremos mejor desempeño de los empleados y si sucede lo contrario obtendremos una deficiencia en el desempeño laboral .

Anders et al., (2017) en su pesquisa con título clima organizacional y desempeño de la investigación en la policía Noruega tuvo como propósito para identificar las dimensiones en el clima organizacional que son de relevancia para el desempeño de la investigación policial y así explicar los mecanismos de la correlación entre clima organizacional y el desempeño de la investigación, se usó un diseño correlacional, en la muestra que tuvo esta investigación se conformó por 38 entrevistas con colaboradores en 3 niveles en sus labores del trabajo de la investigación policial como (jefes de policía conformados por 11, también oficiales superiores conformados por 14 y por ultimo detectives conformados por 13. la localización fue en 11 distritos policiales de Noruega, en la captación de datos de adaptó la habilidad de la investigación y como instrumento el cuestionario , recabando que en lo observado se menciona que un clima de relaciones humanas aumenta el desempeño de la investigación desplegar capital humano colectivo , además los resultados mencionan que u n clima de metas racional mejora el rendimiento de la investigación al impulsar la planificación, el enfoque en tareas y el establecimiento de metas.

Huong et al., (2021) en su tesis que tuvo como gestión de recursos humanos de alto rendimiento prácticas y clima organizativo creativo efectos sobre el rendimiento de la industria de fabricación tuvo como propósito investigar el impacto moderador del clima organizacional para la creatividad entre los vínculos de reclutamiento y selección, seguridad de los colaboradores, desarrollo, capacitación y desempeño en la industria

en el país de Vietnam, su diseño que se aplicó fue correlacional, donde se obtuvo una muestra de 50 trabajadores de los sectores de recursos humanos en la empresa manufactureras en Vietnam, para recabar información se aplicó la encuesta con un instrumento que es el cuestionario para así obtener el resultado evidencia que el clima organizacional se modera considerablemente con los enlaces de desempeño laboral, seguridad de sus empleados, desarrollo selección y reclutamiento firme de las empresas manufactureras en el país de Vietnam , esto contribuyó a que se formulen políticas con buen efecto vinculadas con prácticas de recursos humanos que tiene alto desempeño y que probablemente mejoraran el desempeño organizacional.

Pedraza (2018) en su investigación titulada “El clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano tuvo como propósito Examinar la correlación entre Clima organizacional y satisfacción laboral desde la conocimiento de los trabajos en empresas públicas y privadas su sistemática fue de orientación cuantitativa, no empírico así como transversal y explicativo aplicándose cuestionarios a los trabajadores de empresas que quisieron colaborar formó el modelo a provecho de 133 colaboradores, los investigadores tuvieron como resultado que se reconocieron 8 elementos que representan el clima Organizacional y confirman la distribución siguiente del modelo de Litwin y Stringer. En la constante independiente complacencia laboral se confirma la proposición hipotética de Warr, Cook y Wall, teniendo como resultado a las 3 extensiones del clima organizacional exponen correlaciones efectivas y demostrativas con la satisfacción laboral, dando certeza positiva a partir otros contextos y dispositivos de exámenes. Estos descubrimientos son importantes para los gestores del capital humano, como consecuencia de que delineen y efectúen destrezas que ayuden a optimizar el clima de trabajo por los hechos reales que contribuyen a la complacencia de los empleados. Manning (2020) en la investigación titulada “Pasar de un clima organizacional basado en el cumplimiento a un clima organizacional basado en la integridad en la cadena de suministro de alimentos” tuvo como objetivo utilizar la cadena de suministro de alimentos como una lente de investigación para distinguir entre los climas organizacionales basados en el cumplimiento y los basados en la integridad su

metodología fue descriptiva aplicándose cuestionarios en la empresa de la cadena de suministros de alimentos teniendo como muestra 80 encuestados, la investigadora tuvo como resultado que el uso de modelos de madurez cultural y herramientas de evaluación es valioso para ayudar a las organizaciones a traducirse de un clima organizacional basado en reglas, instrumental o de cumplimiento a un clima organizacional éticamente fuerte que se centre en la integridad, la construcción de confianza y valor.

Berberoglu,(2018) presenta el estudio titulada Huella del clima organizacional en la responsabilidad organizacional y el desempeño laboral dividido, donde tuvo como propósito en analizar de forma perceptiva a los colaboradores de la salud respecto al clima de la organización y comprobar la supuesta huella del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño laboral que se percibió el diseño fue correlacional donde se obtuvo una muestra de 212 colaboradores del hospital público en la parte norte de la ciudad de Chipre, aplicaron la encuesta con el instrumento el cuestionario para así llegar a las conclusiones reflejan que la constante independiente clima organizacional se halla altamente correlacionado con las variables compromiso y el desempeño de la organización, en las respuestas con respecto a la regresión lineal nos informa que la variable clima organizacional es elocuente para pronosticar el desempeño de los establecimientos y el compromiso de este mismo.

Un estudio parecido es el de Sohal y Venkatesan (2016) donde en su artículo de exploración titulada clima de DDH y satisfacción laboral de los bancos de los sectores públicos y privado, el propósito de esta información fue investigar el clima DDH y la satisfacción laboral de los bancos de los sectores privado y público, el diseño aplicado fue correlacional teniendo una muestra de 80 trabajadores bancarios en Delhi, para recabar la información utilizaron la encuesta como herramienta fue el interrogatorio para así obtener que la constante independiente clima organizacional y la variable que depende lo que quiere decir el agrado laboral de los colaboradores de la banca privada y pública existe una correlación favorable, así también se pudo hallar que el clima general , que viene a ser parte del clima DRH y también las condiciones operativas,

que se incorpora de la satisfacción laboral son expresivamente diferentes en los colaboradores de la banca privada y con la banca pública.

Vera y Suarez (2018) en su investigación titulada repercusión del clima organizacional en el desempeño laboral, la asistencia al consumidor: compañía de telecomunicaciones del cantón la libertad, donde tuvo como propósito vincular el clima organizacional con en el desempeño laboral y la atención al consumidor de parte de colaboradores de la corporación nacional de telecomunicaciones del cantón la libertad el diseño de la investigación fue correlacional y para recolectar las informaciones los investigadores aplicaron la encuesta y como herramienta el interrogatorio para obtener un resultado que se proyecta que en un corto plazo se pueda obtener un extraordinario clima organizacional y con esto la variables desempeño laboral efectivo y rápido dentro de las empresas gubernamentales que se ha transformado en las mejores operadoras telefónicas en su sector y la teoría nos indicó a poder aplicar las técnicas para poder obtener los objetivos propuestos.

Mutonyi et al., (2020) su investigación titulada “Clima organizacional y desempeño creativo en el sector público” tuvo como objetivo inspeccionar el papel del ambiente organizacional en el cometido creativo de los colaboradores manipulando la sección pública como contexto empírico sus métodos de investigación es de diseño correlacional como instrumento de investigación la encuesta, teniendo como tamaño de su muestra de 256 empleados, los resultados que obtuvieron de la investigación que clima organizacional en el sector público tiene un vínculo efectivo con el desempeño creativo de sus trabajadores, finalizando que el clima organizacional de sus trabajadores , exigen mayor conocimiento e información para mejorar su desempeño creativo de manera personal.

Hayat y Afshari (2020) su investigación titulada “Clima organizacional de apoyo: un modelo de mediación moderado del acoso laboral y el bienestar de los empleados” tuvo como objetivo explorar como el apoyo del clima organizacional percibido mitiga las consecuencias adversas del acoso laboral en el bienestar de los empleados

mediado por el agotamiento su metodología de investigación es de diseño correlacional como instrumento de investigación la encuesta, teniendo como tamaño de su muestra de 360 personal del sector hotelero en Pakistán, los resultados que obtuvieron de la investigación se comprobó que el ambiente de la empresa reduce el impacto del acoso laboral en la tranquilidad de los colaboradores, concluyendo que ayudar al trabajador proporcionándole un agradable ambiente laboral reducirá el acoso teniendo un mejor rendimiento en su trabajo y no un cansancio laboral.

Hawkins et al.,(2018) en su artículo de investigación titulada “Medición del desempeño laboral en el ejército: conocimientos de la evidencia sobre el estrés y la salud de los civiles”, tuvo como objetivo revidar de manera critica el desempeño laboral y las conexiones que hay en el desempeño, estrés y salud tuvo como metodología un diseño correlacional, la muestra de esta investigación fueron los soldados del ejército de los Estados Unidos, se aplicaron encuesta como instrumento de investigación , los investigadores tuvieron como resultado que existe la asociación entre el rendimiento laboral y el estrés la salud física y mental, teniendo a modo de conclusión que el cometido laboral del ejército de los EE.UU. se ve regido por factores estresantes que afectan en todo los sentido tanto mental como física a los soldados ya que se enfrentan cotidianamente con estas.

Silva et al., (2020) en su artículo titulada” Liderazgo y desempeño de la generación Millennial en empresas brasileñas”. Tuvo como propósito observar el resultado de la correlación que hay entre el liderazgo y compromiso en el desempeño laboral individual de los profesionales de la generación Millennial, tuvo como intención analizar el efecto de la relación entre el liderazgo y compromiso en el desempeño propio de los expertos de la generación Millennial, su sistemática fue de diseño correlacional aplicándose encuestas , la muestra aplicada fueron estudiantes de escuelas de negocios de educación superior en Brasil, los investigadores tuvieron como resultados que demostraron el ´potencial de los lideres para generar e incidir en el desempeño así evidenciando la necesidad en el proceso de liderazgo definiéndose perfiles de líderes adecuados, concluyendo así que en Brasil los que dirigen las

empresas empoderados no influyen con gran magnitud en sus desempeños que tiene sus colaboradores en comparación de los hallazgos en las investigaciones que se dieron con anterioridad.

Acosta et al.,(2021) en su investigación titulada "Medidas breves de satisfacción laboral y comportamiento de liderazgo: un estudio de desarrollo y validación" tuvo como propósito desarrollar y validar dos breves medidas sobre la satisfacción laboral y el comportamiento de liderazgo , su metodología fue de diseño correlacional e instrumental teniendo una muestra conformada por 246 trabajadores ubicados en Bogotá, Colombia , los investigadores tuvieron como resultados que la satisfacción laboral y el comportamiento de liderazgo organizacional son elementos fundamentales que influyen en la efectividad general de una empresa llegando a la conclusión que las medidas desarrolladas representan un esfuerzo por medir brevemente la satisfacción laboral y el comportamiento de liderazgo además constituye dos de los pocos instrumentos para calcular la complacencia profesional y el comportamiento de liderazgo en América Latina.

Medina et al.,(2017) en su indagación titulada "Correlación entre el equilibrio trabajo-familia, el bienestar de los empleados y el desempeño laboral" tuvo como propósito evaluar el impacto de la existencia y el acceso a diferentes habilidades trabajo -familia sobre el fortuna de los empleados y el cometido laboral , su metodología fue diseño correlacional aplicándose encuestas en un conjunto de muestra de 1511 colaboradores en el área bancario español ,los investigadores tuvieron como producto en que la existencia y el verdadero acceso a diferente tipos de políticas trabajo – familia como el horario flexible , las bajas largar y el lugar de trabajo flexible no tienen vínculo directo o relacionado con el desempeño laboral , sino indirectamente , cuando mediado por el bienestar de los colaboradores generado por las políticas trabajo - familia , concluyendo que este estudio hace un aporte teórico y empírico para comprender mejor el impacto que tienen la existencia y el acceso a las políticas trabajo – familia en el desempeño laboral .

Han y Melean (2020) en su investigación titulada “Efectos de los comportamientos de los supervisores que apoyan a la familia y el clima organizacional en los empleados” como objetivo investigar los efectos de los comportamientos de los supervisores que apoyan a la familia y el clima organizacional en el conflicto entre el trabajo y la familia su metodología de investigación es de diseño correlacional como instrumento de investigación la encuesta, teniendo como tamaño de su muestra 664 supervisores en 2 empresas de tecnología de la información, los efectos que se tuvieron de la investigación que la conducta de los supervisores que ayudan a las familias tienen un poco efecto, concluyendo que no hay un efecto notorio de la conductas de los supervisores en las familias, pero si un mayor índice en la disconformidad entre el trabajo y la familia por ende debería haber una mayor atención capacitando a su personal y generar un mejor clima organizacional siendo fundamental para la buena relación del trabajo y familia.

Peikanpour et al.,(2020) en su indagación titulada “Habilidades y desempeño gerencial en las pequeñas empresas: el papel mediador del clima organizacional” tuvo como objetivo investigar desarrollar un modelo conceptual para determinar si el clima organizacional (CO) media el efecto de las habilidades gerenciales (EM) en el desempeño empresarial en pequeñas empresas su metodología de investigación es de diseño descriptivo como instrumento de investigación la encuesta, teniendo como tamaño de su muestra 301 gerentes, 470 clientes y 328 empleados de farmacias comunitarias en Teherán, los resultados que se obtuvieron que existe un vínculo fuerte entre los altos directivos con el rendimiento de los trabajadores de las farmacias, concluyendo que si los altos directivos están comprometidos con sus colaboradores desarrollan actividades generando un buen clima tanto gerencial como sus trabajadores teniendo un rendimiento óptimo.

Gahlawat y Kundu (2019) en su investigación titulada “Misión de recursos humanos participativa y desempeño de la asociación: desbloquear la caja a través del clima organizacional y los resultados de los empleados” obtuvo como imparcial examinar la correlación entre la GRH participativa y el desempeño de la empresa a través de una

serie de mediadores su metodología de investigación es de diseño correlacional como instrumento de investigación la encuesta, teniendo como tamaño de su muestra 569 encuestados pertenecientes a 207 organizaciones que operan en la india, los resultados que se obtuvieron de que el área de recursos humanos realizando un buen trabajo generan un agradable clima organizacional, obteniendo un mejor rendimiento en la empresa, concluyendo que los empleados se encuentran expuestos con la organización teniendo un buen ambiente de trabajo siendo motivados por el área de recursos humanos brindando diferentes facilidades en sus trabajos.

Battistelli et al.,(2021) en su investigación titulada “El papel de las expectativas de imagen en la vinculación del clima organizacional y el comportamiento profesional innovador” tuvo como objetivo explorar si los resultados esperados (riesgos y ganancia) representan un mecanismo a través del cual los climas organizacionales percibidos, en las dimensiones de tradición y reflexividad, afectan componentes claves del proceso de innovación su metodología de investigación es de diseño longitudinal como instrumento de investigación la encuesta, teniendo como tamaño de su muestra 410 personas de una organización militar italiana, los resultados que se obtuvieron la medición entre crear o realizar un plan con el ambiente laboral, concluyendo que la cara de la empresa y el buen ambiente laboral se debe a los trabajadores renovando, estimulando planes e ideas mostrando conductas positivas.

Natnaporn et al., (2020) en su investigación titulada “Desempeño del empleado: papel mediador del empleado resiliencia y clima social, tuvo como objetivo estudiar la influencia de las prácticas de gestión de recursos humanos orientadas al bienestar en el desempeño de los empleados y el clima social como mediador. La metodología empleada fue estudio de naturaleza cuantitativa y descriptiva, para la recaudación de datos se empleó cuestionarios con una significativa muestra que se conformó de 300 preguntas validas, los resultados que brindó la investigación fue que hay una influencia positiva y además significativa de las prácticas de gestión de recursos humanos orientadas al bienestar del desempeño laboral y el rendimiento de los empleados además que el clima laboral es un mediador significativo para la relación que existe,

los investigadores concluyeron que el estudio ha respaldado las hipótesis que tuvo y además han demostrado que las variables en estudio predicen el rendimiento de los colaboradores además de que las organizaciones que buscan mejorar el desempeño de los empleados o quieren hacer frente al desafío del bajo desempeño de los empleados deben considerar los factores estudiados, ya que serán útiles para cosechar los beneficios.

Gaviria y López (2019) en su investigación con título “Liderazgo transformacional, clima organizacional y satisfacción laboral en equipos de trabajo” Se tuvo como un propósito Examinar el rol del liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño del equipo de trabajo, su metodología de su investigación fue correlacional Se efectuó una aplicación positivo con cuestionarios aplicado a una pequeña muestra que se representó por 185 subordinados, los resultados que obtuvieron se encontró que dicha relación laboral tiene una autoridad verdadera en el clima organizacional, y que ambos construyen positivamente influir en el rendimiento del trabajo en equipo además se demostró cómo el liderazgo transformacional influye directamente en un buen clima organizacional, es fundamental que las organizaciones consideren la trascendencia del factor humano en el logro de metas e implementar prácticas organizacionales que generar un clima organizacional positivo , obteniendo que el liderazgo es un factor indispensable para que los trabajadores del equipo se sientan a gusto con su labor el supervisor o gerente con este estilo de liderazgo creará un ambiente bueno de confianza y apoyo individualizado, ayudando a los colaboradores a sentirse satisfechos con el trabajo que está realizando. Asimismo, se recomienda capacitar jefes y gerentes que estén ya en la empresa y les proporcionamos las herramientas necesarias para desarrollar estos comportamientos.

Chao et al., (2021) en su trabajo de investigación titulado “Inteligencia emocional y desempeño laboral en la industria hotelera. Tuvo como objetivo aclarar los hallazgos mixtos y examinar si la inteligencia emocional puede mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores del sector hotelero. La técnicas utilizada fue correlacional

descriptiva teniendo como muestra a los empleados de la industria hotelera, los resultados que obtuvieron fue que los trabajadores de hotelería son trabajadores emocionales por que demuestran emociones adecuadas según el cliente ofrecer un excelente servicio además de que la relación de conocimiento emocional y el trabajo de los empleados de hotelería es más fuerte cuando el porcentaje de sujetos casados es bajo a diferencia de las empleadas que son mujeres , los investigadores concluyeron que la inteligencia emocional está muy positivamente relacionada con el desempeño laboral en los subordinados de la industria hotelera

Paais y Pattiruhu (2020) En su trabajo de investigación titulado “Efecto de la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional en la satisfacción y el desempeño de los empleados”, Obtuvo como propósito determinar el efecto de la estimulación, el liderazgo y la cultura organizacional en la satisfacción y el desempeño de los empleados. La metodología de la investigación fue correlacional mediante métodos empíricos tomando como muestra 155 empleados que fueron seleccionados mediante método de muestreo aleatorio , los hallazgos que se obtuvieron del análisis de datos fue , mostraron que la estimulación laboral y la cultura organizacional tuvieron un resultado positivo y demostrativo en el desempeño, pero no influyeron significativamente en el bienestar de los empleados, los resultados de la prueba del coeficiente de determinación reflejan en que la satisfacción laboral está influenciada en un 57,4% por las variables de motivación, liderazgo y cultura, mientras que las variables de desempeño de los empleados están influenciadas en un 73,5% por las variables de motivación, liderazgo, cultura y satisfacción laboral , los investigadores concluyeron que este estudio ha demostrado que muchas variables dependientes poseen un papel importante a la hora de influir en el desempeño y también en la satisfacción laboral además en este estudio asimismo ha adherido consideraciones empíricas en los estudios de gestión sobre el aspecto de la motivación del liderazgo y su resultado provechoso en las organizaciones así como en muchos estudios sobre la teoría de la gestión de recursos humanos, los trabajadores son activos valiosos que las empresas u organizaciones deben conservar porque son indispensables para el proceso de producción.

Pandey (2019) su trabajo de investigación titulado “Factores que afectan el desempeño laboral: una revisión integradora de la literatura”, Genere como objetivo igualar analizar y sintetizar los diferentes factores que afectarían el rendimiento de los trabajadores. La metodología de la investigación fue descriptiva, correlacional e integradora, los resultados de la investigación fue que se identificó las demandas que afectarían el desempeño laboral agrupándose por grupos tales como las físicas, cognitivas y afectivas tanto como los factores de estrés que afectarían de manera negativa el desempeño laboral se clasificarían a nivel individual, nivel laboral y además nivel familiar y por último los recursos se clasifican a nivel individual, nivel de trabajo, nivel organizacional y nivel social, el investigar concluyo que el desempeño laboral es una variable demasiado importante que afecta de manera principalmente a los resultados en tres niveles tanto como: el nivel micro (que quiere decir, el individuo), el nivel meso (que quiere decir, el grupo) y el nivel macro (que quiere decir, la organización).

Heffernan et al.,(2016) en su investigación que tuvo como título explorando la relación HRM- desempeño: el papel del clima y la estrategia de creatividad, teniendo como objetivo principal en examinar los procesos clave que vinculan las prácticas de recursos humano de alto desempeño con una correlación amplia gama de medida de desempeño organizacional, en este artículo fue correlacional aplicando una encuesta a 169 gerentes del área en RR.HH en la entidad con mejor desempeño de la república en Irlanda, con ello se obtuvo el resultado, que la gestión del RR.H es de gran impacto en el resultado de la empresa, mencionando que deben desarrollar una filosofía que sea transparente y que tenga entendimiento para influir en el desempeño laboral de la organización.

García et al.,(2015) en su artículo titulado clima para la innovación el desempeño y satisfacción laboral de la policía local en España, tuvo como su objetivo principal examinar hasta qué punto el clima para la innovación, el clima de apoyo y el clima e reglas influyen en el desempeño laboral y la satisfacción de los agentes de la policía local, la investigación fue correlacional y se aplicó una encuesta a los oficiales que

fueron 175 para así poder tener como resultado que el clima para la innovación es de gran influencia en la satisfacción de los agentes del orden, el clima es el principal predictor de la variable satisfacción.

Yong et al.,(2020) en su investigación titulada clima organizacional, satisfacción laboral y rotación de trabajadores voluntarios tuvo como un objetivo en investigar los efectos indirectos del clima organizacional sobre la rotación a través de la satisfacción laboral de los trabajadores voluntarios de bienestar infantil, esta investigación fue correlacional aplicándose una encuesta a 849 colaboradores clínicos y del área de atención en 13 agencias que tiene contrato con el sistema público en los estados unidos, obteniendo así un resultado que el clima organizacional al tener un efecto positivo las intenciones del personal de dejar sus puestos laborales eran bajas y esto contribuye a la satisfacción laboral, dado así que la satisfacción es de gran impacto se planea en invertir en ciertos programas que sean de diseño especial en la mejora de la satisfacción.

Odunayo et al.,(2018) en su artículo con título conjuntos de datos de encuestas sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre el personal académico en algunas universidades privadas en Nigeria tuvo como gran propósito en establecer las relaciones que existen entre las diferentes variables de clima organizacional y satisfacción laboral entre el personal académico en algunas universidades en Noriega, donde fue correlacional aplicando así una encuesta a 293 estudiantes en 5 universidades privadas en Nigeria, para así obtener como resultado el éxito de estas instituciones es gracias a la satisfacción laboral y la motivación del personal que tiene también gran variedad de beneficios para evitar la gran rotación de personal calificado en la empresa.

Ramírez (2021) en su investigación titulada clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos en una corporación nacional de electricidad en Guayaquil, tuvo como objetivo principal determinar existencia de relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la corporación nacional de electricidad

en Guayaquil 2020, la metodología tiene un diseño que fue no experimental, así también correlacional descriptiva transaccional donde la muestra fue de treinta administrativos en las empresas de Guayaquil, se aplicó la encuesta – cuestionario para obtener los resultados que las variables tienen gran relación significativa debido a que las dimensiones que se evaluaron como autorrealización, involucramiento supervisión y comunicación dieron buenos resultados, entonces decimos que al sí se incrementa la variable independiente será mejor también la variable dependiente.

Rodas(2021) en su tesis teniendo como título clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la unidad ejecutora de salud santa cruz tuvo como propósito principal en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores la metodología aplicada fue con enfoque cualitativo, así también de no experimental, de un corte transversal correlacional donde la muestra fue aplicada a 38 trabajadores se utilizó la técnica del censo y el instrumento el cuestionario para obtener el resultado que la gran mayoría comenta que el clima es regular y la otra mitad tiene un desempeño regular, se tiene un 95% de confianza el resultado es que la correlación de Spearman obtuvo un Rho 0.710 con esto se afirma que la variable independiente tiene relación muy directa y positiva en la variable dependiente.

A nivel nacional Yaya (2021) en su investigación con título clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de unidad de gestión educativa local en Lima Metropolitana, donde tuvo como propósito establecer la relación que tienen ambas variables en la unidad educativa la ciudad de Lima Metropolitana, en la metodología que se aplicó fue con un enfoque cuantitativo, descriptivo y así también correlacional no experimental, en la muestra se encuestó a 60 trabajadores donde se para la recolección de información se usó la encuesta aplicando el cuestionario, para llegar así a la conclusión en que sí existe relación con gran significancia en las dos variables de estudio en la sede de unidad de gestión educativa en la ciudad de Lima Metropolitana.

Saavedra (2022) en su investigación “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Sección Archivo Central del Banco de la Nación 2020” tuvo como objetivo hallar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la sección de archivo central del Banco de la Nación en el año 2020, su metodología fue de diseño correlacional - descriptivo , como instrumento de investigación aplico cuestionarios de 65 ítem , teniendo como tamaño de muestra de 25 subordinados, recabando así una muestra de 24 subordinados bajo el muestreo aleatorio , obteniendo como hallazgo que hay una relación entre la variable independiente y la variable dependiente, cabe recalcar que las dimensiones que la primera variable poseen correlación media y así también alta con la variable dependiente, concluyendo que al promover un acorde clima desde que los colaboradores ingresan, esto tendrá efecto significativo en sus desempeños en la empresa, esto traerá una mejor identificación con la institución y lograr objetivos trazados, en caso contrario los resultados podrían ser negativos y no respetados por la organización.

En forma similar al anterior antecedente se presenta el estudio de Dávila et al.,(2021) en su investigación titulada clima organizacional y satisfacción en una organización industrial peruana, donde tuvo como finalidad determinar a relación entre clima organizacional y satisfacción en una institución industrial peruana durante el año 2020, se adaptó el diseño correlacional, en la muestra de esta investigación fueron de 216 colaboradores en una entidad industrial peruana ubicada en la ciudad de lima, en donde para recolectar los datos se utilizó la encuesta siendo el instrumento empleado el cuestionario, con ello se pudo llegar a las conclusiones que se aprecia y se tiene bastante resultado para poder comentar que la variable independiente tiene una semejanza positiva media arrojando la cifra Rho es igual a 0.559 y también significativa donde $P= 0.000$ menor a 0.05 con la variable dependiente, añadiendo así también que en los resultados el 71.205 indica que los colaboradores observan el clima de su organización como regular, y mientras la otra variable es observada por el 80.70% de los colaboradores obteniendo el nivel regular.

Rosales (2021) en su tesis que lleva titulada clima organizacional y desempeño laboral una empresa planificación arte distribuidores SAC Chiclayo donde tuvo como objetivo principal demostrar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa panificación arte distribuidores SAC, el tipo de es no experimental tipo correlacional donde la muestra se aplicó a solo 10 colaboradores de la empresa ya mencionada se implementó una encuesta con el cuestionario de herramienta para así llegar a los resultados que en ambas variables existe un gran vinculo positiva y moderada en pocas palabras que si el clima mejora de manera satisfactoria habrá efecto positivo en el desempeño laboral también se rescata que el nivel de significancia fue de 0,000.

Suarez (2021) en su tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud en un Hospital covid, Lima 2021 tuvo como objetivo principal demostrar el nivel de relación entre el clima y el desempeño de la entidad panificadora de un hospital covid, en lima 2021, utilizaron el tipo de metodología aplicada y tuvo un de enfoque cuantitativo, no experimental, y de un corte transversal correlacional. el instrumento aplicado es una encuesta con la técnica del cuestionario siendo una muestra de trabajadores (92) vinculados a la salud en un centro de covid para así tener como resultado que existe gran vinculo significativa en las 2 variables de que se investigó.

Turkosqui (2021) en su tesis denominada clima organizacional desempeño laboral de los trabajadores en el hospital II los héroes del cenepa Essalud en Bagua, tuvo como principal finalidad analizar la relación que existe entre las dos variables clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital II en Héroes del Cenepa en Essalud Bagua, la metodología es correlación, teniendo un diseño no experimental, la muestra de estudio se constituyó por 21 personas del área administrativa, para obtener las informaciones se aplicó encuesta y el instrumento aplicado fue cuestionario; para así poder llegar a los resultados que un 80% de los encuestados comentan que el clima laboral de su empresa es débil, y los demás que son el 20% lo perciben como ideal; así también un 60% de los trabajadores mencionan

que su desempeño es débil y el 40% están en un buen rendimiento, para así poder concluir que las dos variables tienen gran relación positiva en la empresa de estudio. A nivel local encontramos a Gutiérrez (2017) donde tiene una investigación de tesis para obtener el grado de maestro titulada clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del hospital la Caleta de Chimbote, donde lleva como objetivo principal determinar el grado de correlación entre el clima y el desempeño laboral del personal administrativo del hospital la caleta de Chimbote, esta investigación fue no experimental transversal correlacional donde y conformó una muestra significativa siendo 62 colaboradores, aplicando así a ello la encuesta con la herramienta el cuestionario para obtener el resultado que existe una correlación entre ambas variables de estudio como clima y desempeño en el hospital que se llevó a cabo el estudio, menciona también que cualquier alteración en la variable clima organizacional van a reflejar variación en la variable indirecta desempeño laboral y viceversa en los colaboradores del hospital la caleta ubicada en la ciudad de Chimbote.

Loarte (2016) en su tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Toñito distrito san marcos, Ancash 2016; tiene por objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores, en esta investigación la metodología aplicada siendo descriptiva correlacional con un diseño no experimental en la muestra estuvo conformado por empleados en total 49 de la empresa de transporte con ello se aplicó una encuesta con una técnica del cuestionario para así obtener el resultado que la variable independiente clima organizacional tiene un gran relación con la variable dependiente desempeño laboral esto se verificó con los resultados cuantitativos como el Rho de spearman con un 0.465 entonces se pudo concluir que se aceptó la hipótesis nula y rechazaron la otra alternativa.

Guerra (2020) nos mencionó que el concepto clima organizacional es un cúmulo de acciones que registra y diferencia una organización de la otra; y estas particularidades

continúan en el tiempo y esto impacta en las actitudes, conductas de los trabajadores a las organizaciones (p. 53).

El concepto clima laboral está conformado, según lo expuesto por Lugman (2019) en dos conjuntos, la palabra clima que tiene el origen latín que es ambiente, mencionando a un conjunto de medios que constituyen un efecto o escenario y el concepto laboral nos menciona a desempeño de alguna actividad, también se puede mencionar que es una acción que realiza una persona para permanecer en el mundo que actualmente es muy competitivo. Entonces Tenemos también las ideas de Obeng (2021) sobre el termino clima laboral que es un grupo de condiciones que se determinan por el entorno que involucra a un empleado en su centro de trabajo.

Zainudin et al., (2019) en su artículo nos transmiten que el clima laboral es el lugar donde el trabajador puede relacionarse con los demás trabajadores y empleadores, para así llegar a desenvolverse en su centro de trabajo y alcanzar los objetivos propuestos en la empresa (p. 83)

Theuri et al., (2020) nos facilita sobre los el termino clima laboral que es la apreciación que tienen los trabajadores sobre su centro de labor, tener oportunidad en construcción personal, comprometerse con las labores que les dan, acceso a las fuentes de dato sobre su centro de trabajo, estos componentes mencionados que el ambiente del trabajo se más amena. (p.41)

Arano (2016) nos trasmite la historia que tuvo el clima organizacional (administración) en el transcurso de los años, que ha pasado por múltiples cambios hasta el 2021 esto por efecto del mundo cambiante y tiene que acoplarse a ello, nos menciona también que en la administración el punto más estudiado fue el entorno organizacional que actualmente conocemos como clima laboral (p.1).

A lo largo de la historia tanto el ser humano ha evolucionado paulatinamente, podemos ver el mismo comportamiento con el clima organizacional, el inicio que tuvo con los

padres de la administración Taylor y Fayol llegando así a los tiempos modernos de la administración, cabe mencionar que Henry Fayol nos facilitó una gran información con respecto a la evolución en el pensamiento administrativo donde se enfocó en las organizaciones que en el mismo trabajador, así mismo Taylor comenta que en la administración clásica las organizaciones eran el centro de atención. Taylor también nos facilitó catorce principios (que eran el orden, que exista una remuneración justa, la existencia de iniciativa, las jerarquías, entre otros) en esos años no se tenía conocimiento de la palabra clima organizacional pero Taylor nos menciona que los empleadores en este caso gerentes eran los que tenía que motivar al personal a través de diversos puntos como la remuneración, bonos; y estos gerentes eran los líderes que transmitían el trabajo en conjunto dentro de la organización como una maniobra de producción más eficiente (Arano, 2016, p.10).

Entonces la palabra clima organizacional tuvo más acogida desde los años 1924 gracias a las investigaciones de Elton Mayo, Hellriegel y Slocum estabilizan, reúnen los planteamientos de las conductas en la empresa Hawthorne en la ciudad de Chicago, el propósito del estudio fue de observar y contrastar la gradualidad de producción de los colaboradores, a través de la buena iluminación de su ambiente laboral, esto dio como resultado que los trabajadores apreciaban las buenas actitudes que tenían sus empleadores y llevó a que la productividad sea más eficiente (Arano, 2016, p.10)

Chiavenato (2020) menciona que en la actual sociedad que estamos viviendo integrada de organizaciones, cada individuo tiene un rol diferente y el ser humano es un fragmento dentro de la organización que no puede subsistir sin ella, para que así llegue a la satisfacción en función a necesidades primarias y secundarias (Arano, 2020, p.11).

Villanueva et al., (2017) nos explican que la empresa viene a ser nuestro segunda casa debido a que permanecemos incluso más de 8 horas diarias interactuando con compañeros y empleadores, en las empresas tienen elementos que tienen a cambiar

internamente, es importante tener presente el ambiente que se tiene en las empresas, la manera de poder conocer el ambiente laboral se necesita tener un entorno donde nos podemos sentir cómodos de la mano con un liderazgo eficiente, así los empleadores tendrán un mejor rendimiento para cumplir con éxitos las metas y objetivos propuestos, podemos decir que al analizar el ambiente laboral se puede encontrar aspectos que perjudiquen negativamente a al rendimiento de las empresas.

Jojoa (2017) en la actualidad las empresas tratar de retener a los empleados que tienen mejor talento para obtener éxito en sus empresas, partiendo esto los climas organizacionales juegan un rol importante se estudia y nos da a conocer cómo se siente el empleado tanto en la motivación y sus comportamientos, esto trae como beneficio que es fundamental en las empresas de la actualidad su misión es mejorar los ambientes de trabajo para aumentar la productividad. Años atrás muchas empresas estaban en un error de pensar que el salario y la remuneración son los pilares para retener al personal, con el pasar del tiempo de pudieron dar cuenta que lo más primordial es la motivación al personal generando mejor clima organizacional e impactando al desempeño de los colaboradores.

Entre las partes del clima organizacional encontramos la realización personal, el destino a las actividades que tenga el colaborador o el puesto que se posicione en la empresa, esto traerá un aprecio de su ambiente que lo rodea en la empresa, e impactará en poder lograr sus metas y los objetivos propuestos en su centro laboral, y si el colaborador puede sentir que aprende será de gran importancia en su desarrollo personal. (Hahn y Kim, 2018)

Para esta dimensión se puede apreciar en que se propuso dos indicadores como nivel de oportunidades de progresar en la institución; refiere este indicador que si las organizaciones cuentan con las facilidades para que el trabajador tenga una separación en la empresa. El otro indicador es grado en que las labores dejen aprender y desarrollarse, (Lizhang et al.,2020).

En la dimensión involucramiento laboral, nos menciona el grado de responsabilidad que tienen los trabajadores con las metas y objetivos de las empresas, también ver si el trabajador respeta la ética y demostrar que las acciones que se ejecutan en la organización las hace con pasión o siente que es el mismo dueño de la empresa en el grado de compromiso. (Mora y Mariscal,2019)

Esta dimensión cuenta con dos indicadores que son nivel de involucramiento de trabajador en la empresa como componente del éxito, nos hace alusión al apoyo y el interés personal con la cual se logrará las metas de la organización el otro indicador Enmarca el grado de compromiso que tiene con la empresa, menciona en que magnitud se siente identificado los trabajadores con la organización.

La dimensión de supervisión refiere al aprecio que tiene el colaborador al momento de la realización de sus actividades, si en ocasiones el encargado o supervisor encuentre un indicio de mejora, pueda orientar y encaminar al colaborador para concluir todas las labores del día a día (Muhammad et al., 2020)

En esta dimensión se encuentra compuesto por dos indicadores; nivel de ayuda que tiene los supervisores con los trabajadores para dar por culminado una labor o sobrepasar obstáculos; en pocas palabras que el supervisor tengas todas las actitudes y apoyar al trabajador en pasar cualquier barrera u obstáculo que encuentre. El otro indicador es el nivel de mejoramiento, esto nos dice que si al momento de alguna supervisión se encuentre algún error se pueda orientar y guiar al trabajador para así lograr el mejoramiento en sus labores dentro de la empresa.

La dimensión de comunicación nos menciona que es lo relacionado a las interacciones que tienen todos los colaboradores en las labores de tareas, entre los componentes tenemos: la continuidad y claridad, precisión, así también comunicación interna, celeridad y la coherencia, estos componentes son indispensable para obtener buena marcha de las actividades. (Bhave, 2014)

En esta dimensión encontramos dos indicadores que son: el grado de acceso en información para ejecutar las labores, es importante tener claro que los trabajadores deben tener una visión clara de toda la información de su puesto de trabajo, que rol tienen en la empresa y cómo funciona la empresa para así obtener buenos rendimientos. Otro indicador es el nivel de promover la comunicación dentro de la empresa, nos menciona aquí en que todos los departamentos de la empresa tengan concordancia y que estén alineados y una visión y misión igual, para así no exista incomodidad en las ejecuciones de las labores.

La dimensión de condiciones laborales, aquí referimos que la empresa cuente con infraestructura, escala remunerativa o aspectos físicos ideales para que el colaborador realice sus labores con eficiencia. En esta dimensión de condición laboral tenemos dos indicadores que son: el grado de sugestión respecto al salario, indica que tan contento se encuentra el trabajador con el dinero recibido por la empresa. Otro indicador es el nivel de facilidad de trabajo en la tecnología, si la empresa cuenta con maquinaria y tecnología de última generación para un mejor desempeño de los colaboradores. (Hayashi, 2020)

Para los investigadores Pastor (2017), El Desempeño Laboral se define, tal como “la capacidad de realización que se ha logrado por parte del colaborador en el cumplimiento de todas las metas en una entidad en un determinado intervalo evidente”. El cumplir de metas que están definidas es parte primordial interiormente del proceso de desarrollo y fortalecimiento institucional, estos resultados se verán mostrados en el desempeño del personal o de los colaboradores este mismo se puede afectar por diferentes factores que paralicen un adecuado cumplimiento de las funciones.

Según Huancas (2021) el desempeño laboral describe a muchas variables que van a determinar, destrezas, competencias que establecen a un empleado para que logre desarrollar diferentes ocupaciones destinadas dentro de un determinado

establecimiento, este es dependiente del compromiso organizacional y de la satisfacción laboral.

Solano (2017) Afirma que el desempeño laboral consiste en establecer logros que la institución ha alcanzado íntimamente a partir de sus actividades y objetivos laborales, visto por la organización a través de la verificación del desempeño mediante la evaluación del logro de metas en cada empleado.

Altez y Arias (2018) Mencionó que el desempeño laboral es de las condiciones con mayor importancia de una organización. Además, lo delimita como una asociación de actos o procedimientos de colaboradores que son importantes para concretar las metas organizacionales. Por esta razón, el rendimiento de los empleados se dice que es como la combinación del proceder y los efectos que se ha obtenido dentro de una empresa.

Días (2018) menciona que el desempeño es el cumplimiento profesional es el provecho laboral y el hecho que muestra el colaborador al realizar diferentes cargos, ocupaciones y labores primordiales que requiere su compromiso en el ambiente determinado de un trabajo, lo cual permitiría manifestar sus capacidades.

La persona declara las capacidades competitivas logradas en las que se componen, como un método, instrucciones, destrezas, prácticas, emociones, cualidades, exaltaciones, particularidades propias y utilidades que ayudan a conseguir resultados provechosos, en concordancia con los requerimientos metódicos, beneficiosos de productos de la compañía.

Bautista (2020) comenta que el desempeño laboral es la estimación que establece si un individuo ejecuta bien su cargo, es aprendido correctamente como parte de la personalidad automática, constituyendo igualmente parte del encargo de recursos humanos además es una apreciación a nivel particular, una medida establecida en el esfuerzo de un individuo. Colectivamente el área de recursos humanos dispondrá la valoración, pero el trabajo laboral es un conjunto intensamente significativo para el triunfo de toda empresa.

El esclarecimiento de desempeño laboral parece simple inicialmente, pero de lo que se trata es ver de qué tan bueno o malo hacen los colaboradores su compromiso. Pero cuando se reflexiona la huella que este conocimiento posee en la empresa, es fundamental poseer un vistazo más profundo también hay que asumir cómo un deficiente colaborador puede perjudicar a todo un grupo, por otro lado, el desempeño íntegro del personal puede acrecentar la estimulación y la consecuencia final.

El desempeño profesional tiene que administrarse directamente a los objetivos de la empresa, así como que sean selectos para el lugar u ocupación. Por esto, no se incluye diligencias en las que se formen esfuerzos por conseguir objetivos adyacentes. La consecuencia expresada por la dedicación de esta, capacidad y la energía propia o del grupo colectivo, existiendo para conducir y además observar lo ejecutado, como efectivo o perjudicial, y en este cuadro germina la posibilidad de trabajo sobre conveniencias para optimizar, así como para exteriorizar inconvenientes que puedan estar estropeando o restringiendo el rendimiento.

El desempeño en el área de una empresa se alimenta tanto de la práctica anterior, la alineación y la capacidad particular de la persona para trasladar a cabo de labores designadas, como de la empresa de un ambiente placentero y ataduras consideradas además buen desempeño se corresponde a la productividad y la disposición del compromiso ejecutado, con el desempeño de las normas sobreentendidas y claras del establecimiento.

Chiavenato, (2017) Dijo que el desempeño laboral se reduce como tales labores o actitudes entre los empleados que son importantes y altamente relacionadas con el logro de las metas de cada organización, estas acciones se pueden medir por la habilidad de cada persona.

En los elementos del desempeño laboral, De acuerdo con Candel, refiriéndose a lo que muestra que en los componentes se diferencian 8 aspectos básicos: (Lorren, 2018)

Experto en funciones laborales específicas, limitadas como acciones que desigualan el comprendido de un determinado trabajo, haciendo que cada puesto sea diferente. Capacidad para realizar tareas generales o rutinarias de cualquier empleado.

Comunicación verbal y trazada para enunciar opiniones o brindar referencias. Muestra la energía extra motivador que los empleados realizan en su comportamiento. Mantener la disciplina personal y mantener los estándares y la cultura organizacional. Trabajar para apoyar a los demás y trabajar en equipo, buscar la felicidad de los restantes compañeros y demostrar voluntad del trabajador.

La inspección y el liderazgo son acciones destinadas a influir, planear y controlar el trabajo de un grupo.

Gestionar y dirigir recursos para lograr las metas organizacionales.

La estimación del desempeño es un aspecto primordial de la administración de una determinada institución para la adquisición de disposiciones, debido a que, de esta manera sea imparcial y sistemática, se aprecia el desempeño de los empleados de la organización. La realización de evaluaciones de desempeño en el puesto de trabajo debe ser una capacidad de la entidad con el objetivo de descubrir diferentes problemáticas en la producción para mejorar así la eficacia dentro de la empresa.

Dessler dice que, la prueba del desempeño se delimita como diversas formas que incluye 1. establecer patrones profesionales, 2. medir el desempeño existente de los colaboradores contra esos modelos, 3. información de colaboradores para ayudarlos a corregir carencias en su rendimiento o mantener sus buenos estándares.

Altez y Arias (2018) afirma que, la valoración del rendimiento es una habilidad indefectible en la gestión de recursos humanos, que favorece al desarrollo personal de los empleados y, por tanto, puede descubrir situaciones relacionadas con el compromiso, como: dificultades de seguimiento del personal, composición humana, desmotivación, y dependiendo del inconveniente descubierto, puede cooperar en la implementación de políticas para ajustarse a la realidad.

Los favores de la valoración del desempeño es proponer y desplegar una forma adecuada de medir el desempeño generará beneficios a breve, mediano y extenso plazo para la clasificación, sus jefes y empleados. (Chiavenato I. , 2017) En este sentido, indica ventajas para la organización aprovechamiento para la organización: Optimización de cada nivel de rendimiento.

Identificar un rendimiento excepcional y un desempeño deficiente.

Identificar diversas proporciones de crecimiento. Formar los objetivos particulares de cada región, y estos están alineados con los objetivos de la empresa.

Alcanzar la responsabilidad y la complacencia de los empleados con la empresa.

Beneficios para el jefe:

Evaluaciones de desempeño mejores y objetivas al contar con un sistema planificado y estandarizado y una base de medición. Mejorar el desempeño de los empleados.

Promover mejor dialogo entre los trabajadores. Reducir el cambio de empleados.

Beneficios a los empleados:

Conozca con mayor claridad las perspectivas de su jefe y de la clasificación con respecto a su trabajo, sus metas y rendimiento. Conservar las particularidades y capacidades más apreciadas por la compañía de los elementos que integran el grupo de trabajo. Autoevaluar su desarrollo competitivo.

Estimulación y responsabilidad para hacer lo excelente por la compañía y para el individuo. (Chiavenato I. , 2017)

Las dimensiones o factores relacionados con el desempeño laboral son descritos desde diferentes perspectivas por diferentes autores (Atiquipa y León ,2017)

Sánchez y Bresó (2020) citan a Chiavenato, que identifica determinado que el conglomerado de labores y cualidades que se pueden observar en empleados, se destacan en el logro de las metas organizacionales, esto significa que el desempeño de los colaboradores es un aspecto fundamental de la empresa.

La eficiencia en el trabajo se piensa como el razonamiento final del encargo de recursos, establece el desempeño de los empleados en su campo de trabajo. (Clipa y Hounciuc ,2020)

Clarke y Higgs (2020) delimitan el rendimiento laboral como "cualidades y componentes como la decisión, la creatividad, el provecho, el conocimiento, el trabajo en unidad que los empleados deben poder desarrollar en actividades de determinada acción".

Raja y Haq (2019), afirma que "el desempeño incluye todo lo relacionado con la función y perfeccionamiento de acciones que debe tener el trabajador para completar el trabajo asignado".

Según Belardinelli et al., (2018), las dimensiones están determinadas. Dimensión de rendimiento de la tarea, que se refiere a "actuaciones que ayudan al beneficio de un bien o servicio" (p.44). Estos son comportamientos que varían en el trabajo, se pueden definir por función y, a menudo, se incluyen en las descripciones de los puestos.

La subalterna dimensión es el rendimiento contextual, conocido también como conducta de naturaleza organizacional.

Clarke y Higgs (2020) lo definen como "actuación que favorece a los objetivos de la organización y su ambiente social y psíquico. Esto abarca deberes distintos de los deberes profesionales, iniciativas, actividades de promoción, cooperación con otros o entusiasmo".

La dimensión número 3 es la conducta laboral desacertada, que se delimita como una actuación facultativa que perjudica el bienestar de la organización. Esto incluye el comportamiento fuera de la tarea, la asistencia, las quejas, la realización deliberada de tareas incorrectas y el uso inadecuado de los privilegios.

Altez y Arias (2018), Wea et al., (2020) Estos procedimientos irregulares están asociados con resultados negativos a nivel individual.

Para el aspecto de rendimiento del trabajo se retienen las siguientes métricas, el nivel de ordenación en el lugar de compromiso, es decir, la buena repartición del tiempo para poder completar la tarea. El nivel de compromiso con el resultado se refiere al punto en el que el empleado se incorpora a la empresa.

La dimensión contextual del desempeño incluye las siguientes métricas, el nivel de administración del tiempo, el tema es la administración y distribución adecuada de los recursos de tiempo para lograr las metas laborales. Niveles de iniciativa, referidos a la actitud del empleado para desarrollar una nueva tarea, toman la iniciativa. El nivel de conocimiento para el puesto es la comprensión que el empleado tiene sobre su campo. Nivel de capacidades profesionales, que son particularidades, como el compromiso en unidad, la invención, el dialogo asertivo entre camaradas. La medida en que se aceptan responsabilidades adicionales se refiere al dinamismo del colaborador en la realización de tareas adicionales en relación con lo ya determinado. El nivel de mejora profesional es el hallazgo de desconocidos retos en la empresa. La implicación es la contribución del empleado a las diligencias que realiza la empresa. (Wea et al., 2020).

La extensión de comportamiento anti-productividad es el indicador, no importa el nivel de denuncia, es decir, cuando el empleado muestra insatisfacción con algún incidente no relacionado. El nivel más agravante de problemas en el lugar de trabajo es el agravamiento del contexto presente de un incidente. Grado de desacuerdo en el trabajo, que es el desacuerdo en la zona de trabajo, que expresa insatisfacción con su medio. (Deshpande y Munshi ,2020)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue aplicada, ya que aquí es donde se resolvió los problemas prácticos. Hernández, (2014) nos menciona que esta investigación se enfoca en la búsqueda de conocimientos para posteriormente aplicarlos y así también favorecer al desarrollo científico.

Diseño de investigación

El diseño es la forma de poder recolectar las informaciones y así poder responder al planteamiento del problema; esta investigación fue no experimental, transversal y correlacional. Para (Hernández, 2014) nos menciona que la investigación no experimental es cuando no hay un manejo premeditadamente de las variables, en pocas palabras no se realiza la alteración de la variable independiente para ver qué efecto tuvo en otras variables; lo que si realiza en esta investigación no experimental es poder ver los problemas como tal cual se dan. Así también los estudios transversales acumulan datos en un solo momento, su objetivo es la de describir las variables y así poder analizar el impacto en un momento dado, en pocas palabras es tomar una foto de lo que sucede. los correlacionales solo pueden observar la interrelación en las variables que se está estudiando.

3.2 Variables y operacionalización

Hernández, (2014) La variable es una propiedad que puede variar y complicado de medirse u observarse, y esto puede ser aplicado a personas, fenómenos, objetos. Adquieren valor en una investigación científica al relacionarse con otra variable; las variables que se estudió fueron cuantitativas ya que tiene como resultado un valor numérico.

Se definió la parte conceptual de la variable independiente como aquel lugar donde los colaboradores se pueden comunicar con los demás, así desarrollar laborales para

poder lograr los objetivos trazados Rodríguez et al., (2020) así también se encontró las dimensiones como realización personal con sus indicadores de nivel de oportunidades de progresar en la institución, el grado en que las actividades permitan aprender y también desarrollarse; la dimensión es involucramiento laboral con sus respectivos indicadores una de ellas es el nivel de involucramiento de cada trabajador como un factor clave de llegar a éxito de la organización, el nivel de compromiso de la organización; la otra dimensión dentro de la variable independiente es la supervisión con sus indicadores centrándose en el nivel de apoyo que da las altas gerencias hacia sus colaboradores para pasar cualquier obstáculo, así también tenemos el nivel de mejora en relación a todas las evaluaciones culminadas; otra dimensión es la comunicación con sus dos indicadores como el acceso a la información para llegar a las metas propuestas y el de impulsar la comunicación dentro de la organización; y la última dimensión de la variable independiente es condición laboral con sus indicadores el de atraktividad a las remuneraciones y el trabajo acompañado de la tecnología.

En la variable dependiente la definición conceptual según Raja et al. (2019) es lo que tiene una relación al desarrollo de las funciones que puede tener un colaborador en una organización para poder cumplir con éxito sus labores. Entre sus dimensiones de esta variable tenemos el rendimiento de tareas con sus indicadores como el compromiso con las metas, cumplimiento de los trabajos y la organización en la empresa; otra dimensión tenemos el rendimiento contextual con indicadores más extensos como competencias laborales, la creatividad acceder a responsabilidades, supervisión en el centro de labor, iniciativa en la empresa, cumplimiento en su trabajo y meta y por ultimo tenemos la dimensión los comportamientos contraproducente con sus indicadores participación, disconformidad en el centro de trabajo, agravamiento de conflictos en la organización, quejas de poca importancia.

Escala de medición: se utilizó la escala ordinal, según Hernández, (2014) esta escala tuvo como objetivo dar orden, prioridades, a los datos de una investigación en forma ascendente o descendente.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Hernández, (2014) nos menciona que es un grupo de todos los casos que coinciden con definidas especificaciones, así también podemos llamar población a todas las personas a quienes se extenderá los resultados de la investigación. La población que fue objeto de estudio estuvo compuesta por 51 asesores de negocios en Mibanco Chimbote – 2022.

Criterios de inclusión: se consideró a todos los asesores de negocios en el área de negocios en Mibanco Chimbote 2022.

Criterios de exclusión: no se excluyeron por motivos que se trabajó con una población de 51 asesores.

Muestra: para la muestra fue igual a la población. Hernández (2014) tener una población bien definida ayuda a tener en cuenta con un listado que se incluyeron todos los componentes que incorporen, se llega a mencionar que la muestra fue adecuada cuando se conforme por componentes que puedan garantizar la existencia con las mismas cualidades al universo y para ello se puede apoyar con fórmulas estadísticas siempre en cuando sea probabilística, y si los grupos de estudios ya están definidos son no probabilística.

Muestreo: no se aplicó técnicas estadísticas ya que se trabajó con toda la población mencionada. Según Hernández, (2014) el muestreo tiene diversos métodos como el de diseño probabilístico, también en no probabilístico, sin dejar de lado el diseño por variables y atributos.

Unidad de análisis: estuvo compuesto por asesores del área de negocios en Mibanco – Chimbote.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la técnica de la encuesta, según Ferreira, (2020) la encuesta es una técnica de recojo de informaciones que se da a través del cuestionario donde se compone de enunciados, preguntas que te pueden facilitar en reunir las informaciones sobre las variables tratadas

Instrumentos:

Se utilizó en la recopilación de datos el cuestionario, según Hernández (2014) es un grupo de preguntas con referencia a las variables que se aplican en la investigación. Debe tener similitud con el problema y la hipótesis, esto se utiliza en diversos tipos de encuestas como por ejemplo para ver el desempeño de un gobierno, ver que necesidades futuras pueden tener los compradores de inmuebles en un habitat determinado.

Para poder medir la variable independiente clima organizacional se adaptó un cuestionario de 50 preguntas haciendo referencia a (Tuesta, 2021) las dimensiones son 5 y están compuestas por 50 ítems, siendo las dimensiones realización personal, involucramiento, comunicación, supervisión, y la condición laboral, se aplica una escala de Likert en estos valores:

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

Para poder medir la variable dependiente desempeño laboral se incluyó el cuestionario donde se conformó de 18 preguntas, (Ramos, 2019) podemos apreciar que cuenta con 03 dimensiones donde estuvo conformado por desempeño de tarea, comportamientos contraproducente y contextual, conforma la escala de tipo Likert con los valores siguientes:

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

Validez

Mencionamos que gracias a la validez de un instrumento se pudo acordar que la variable de estudio fue diseñada para efectuar el objetivo por lo que fue diseñada

(Hernández, 2014) nos menciona que es el grado en que un instrumento mide la variable; estos serán medibles con la técnica de juicio de expertos, esto tiene como finalidad que sea confiable y tiene la opinión de expertos profesionales en el tema.

Según los expertos que validaron el instrumento fueron 3, Pablo Santos Díaz otorgando una calificación muy alto (favorable) el segundo validador fue Jorge Daniel Pérez con calificación alto y el tercer validador fue Edward García León con calificación muy alto, obteniendo estos resultados favorables se procedió a realizar la prueba piloto.

Confiabilidad

En la definición de la confiabilidad se aplicó la técnica conocida como el Alpha de Cronbach en el procesamiento de un cuadro de Excel 2016; según (Hernández, 2014) es importante en nuestra investigación, dado que es el nivel que tiene una herramienta de estudio es exacta en el cálculo de las variables y así disminuir considerablemente el error, el instrumento será coherente, obtendremos permanencia en el tiempo y que exista aprobación de los autores.

Variable: clima organizacional

Conforme al resultado de confiabilidad obtenido por el instrumento Alfa de Cronbach es de 0.88 siendo apto con los estándares de la universidad, esto estuvo conformado por 50 preguntas.

Variable: desempeño

Conforme al resultado de confiabilidad obtenido por el instrumento Alfa de Cronbach es de 0.81 siendo apto con los estándares de la universidad, esto estuvo conformado por 18 preguntas.

3.5 Procedimientos

Se refirió a tres expertos en el tema para que puedan realizar la revisión del cuestionario y posterior validación sobre las variables de estudio, luego de aprobarse nos contactamos con la entidad bancaria Mibanco SA de la ciudad de Chimbote donde nos autorizó y aplicamos la encuesta los 51 asesores de negocios se estimó la aplicación de la encuesta en el mes de enero 2022.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis, el procedimiento se realizó a un nivel correlacional como inferencial por medio de sistema SPSS versión 25. Para las estadísticas inferencial se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson con la prueba de normalidad. Estos datos podemos verlos en la tabla de frecuencia y las figuras serán en forma de pastel. (Anexos) valor de r.

3.7 Aspectos éticos

Se respetó los principios de ética y autonomía, toda la información fue confidencial. Asimismo, todos los autores que se menciona en la investigación están correctamente citados según las normas APA, se respetó todos los principios de ética que están a nivel internacional por la UNESCO 2005, como la de privacidad y confidencialidad. beneficencia y no maleficencia, autonomía y un buen trato a los integrantes en la investigación.

En cuanto a la Resolución de Consejo Universitario (N°0262-2020/UCV) respecto a los integrantes de estudio, apreciando su probidad y autonomía. No se impuso a los participantes para obtener las informaciones y se investigó el bienestar de los integrantes y personas en general en este proceso de investigación; integridad al mostrar autenticidad y ser veraz en la divulgación de los hechos; compromiso en el cumplimiento de los criterios éticos para la obtención y presentación de los datos. Justicia en el trato de los informantes. Rigurosidad científica en el seguimiento de la metodología desarrollada, profesionalismo y responsabilidad que aseguren el cumplimiento de las actividades científicas y requisitos éticos.

Se menciona los principios de ética estas son: Autonomía: integrantes que tienen participación en la investigación son autónomos de continuar o retirarse cuando lo crean conveniente. Beneficio: la investigación debe brindar provecho a los que participan en dicha investigación. Competencia científica y profesional: se debe requerir un nivel bueno en el proceso de la investigación para así garantizar el rigor científico en toda la secuencia, hasta su publicación de la investigación. Integridad humana: las personas están por encima de cualquier interés científico. Justicia: a

todos se da la igualdad de trato sin excluirlos para así fomentar el mejor desarrollo. Libertad: cualquier investigación tiene que aplicarse con total libertad sin sobreponer cualquier interés sea político, económico religioso. No malicioso: sobreponer un análisis de cualquier tipo de riesgo y beneficio para así acatar la integridad psíquica y física de los participantes. Integridad: todos los resultados obtenidos se deben sobreponer (ser honesto) y mas no variar hallazgos. Respeto a la propiedad intelectual: evitar cualquier tipo de plagio respetando los derechos de autor. Responsabilidad: el investigador recoge los hallazgos de la realización en la fase de investigación. Transparencia: debe divulgarse la investigación obtenida y así replique la metodología y validar esos resultados.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022

Tabla 1

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño laboral
clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,577**
	Sig. (bilateral)		0
	N	51	51
desempeño laboral	Correlación de Pearson	,577**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	51	51

Nota. Muestra una correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En nuestra tabla N°1 se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de 0.577 lo que se interpreta que existe una correlación positiva moderada, hay correlación significativa incluso cuando el nivel de significancia es de 0.01. así también el P valor fue de 0.000 que es menor a 0.05 esto quiere decir que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa de que si existe correlación entre las dos variables.

Tabla 2

Nivel del Clima organizacional en el área de negocio Mibanco Chimbote 2022

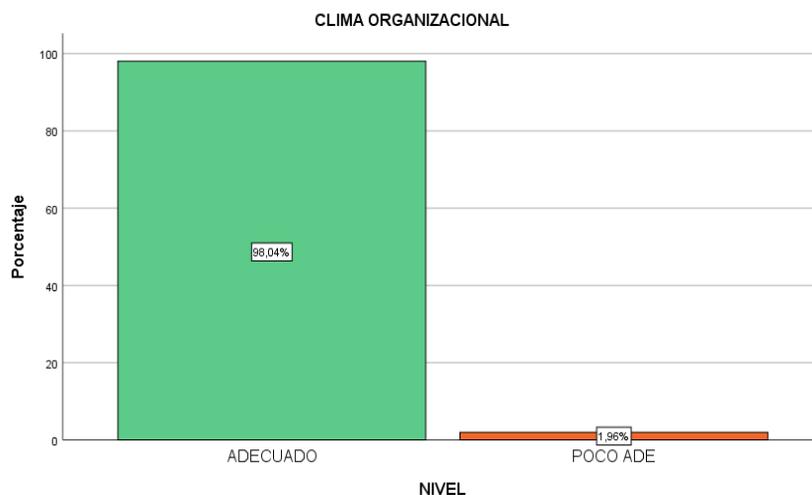
		frecuencia	porcentaje	porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bueno	50	98	98	98
	Nivel medio	1	2	2	100
	Total	51	100	100	

Nota. Cuestionario y SPSS 26.

En la tabla número 2 se pudo apreciar que el 98% de los encuestados (50 trabajadores) estuvieron de acuerdo que existe un adecuado clima organizacional, solo un 2% (1 trabajador) mencionaron que existe poco clima organizacional en la empresa Mibanco Chimbote 2022.

Figura 1

Nivel del Clima organizacional en el área de negocio Mibanco Chimbote 2022



Nota. Muestra información según tabla 2

Según la Figura N°1 podemos apreciar que los asesores del área de negocios en Mibanco Chimbote aprecia el clima organizacional como adecuado con un porcentaje de 98.04 y solo el 1.96% menciona que el clima en la empresa es poco adecuado.

Tabla 3

Nivel del Desempeño laboral en el área de negocios en Mi banco Chimbote 2022

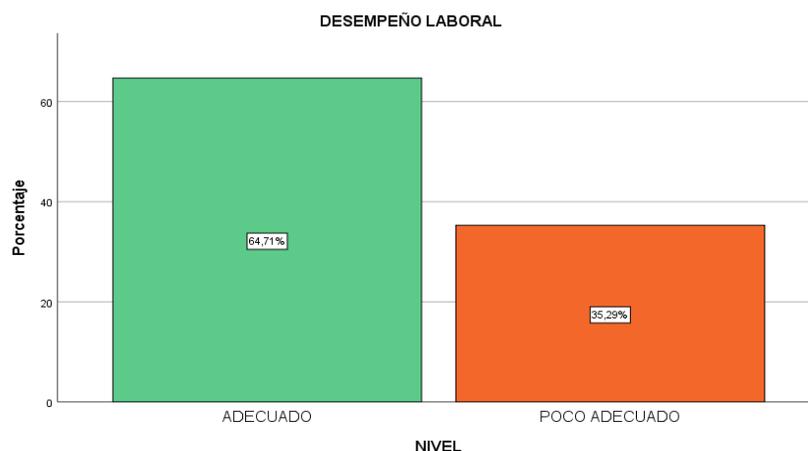
		frecuencia	porcentaje	porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bueno	33	64.7	64.7	64.7
	Nivel medio	18	35.3	35.3	100
	Total	51	100	100	

Nota. Cuestionario y SPSS 26.

En la tabla número 3 se pudo apreciar que el 65% de los encuestados (33 trabajadores) estuvieron de acuerdo que existe un adecuado desempeño laboral, y el 35% de los encuestados (18 trabajadores) mencionaron que existe poco desempeño laboral en la empresa Mibanco Chimbote 2022.

Figura 2

Nivel del Desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco Chimbote 2022



Nota. Muestra información según tabla 3

En la figura N°2 podemos ver que los asesores del área de negocios en Mibanco Chimbote ven el desempeño laboral como adecuado con un porcentaje de aprobación del 64.71% y solo el 35.29% de los encuestados mencionan que el desempeño es poco adecuado.

Objetivo específico 1: establecer el nivel del clima organizacional y el rendimiento de tareas en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022

Tabla 4
Correlación entre el clima organización y rendimiento de tareas

		Clima organizacional	Rendimiento de tareas
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,576**
	Sig. (bilateral)		0
	N	51	51
Rendimiento de tareas	Correlación de Pearson	,576**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	51	51

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

En nuestra tabla N°4 se obtuvo de resultado en el coeficiente de correlación de 0.576 interpretando así que existe una correlación positiva moderada entre la variable clima organizacional y la dimensión rendimiento de tareas, hay correlación significativa incluso cuando el nivel de significancia es de 0.01. así también el P valor es de 0.000 fue menor a 0.05 esto quiere que aceptemos la hipótesis específica 1 que nos dice que si existe correlación entre la variable independiente y la dimensión rendimiento de tareas.

Objetivo específico 2: determinar el nivel del clima organizacional y el rendimiento contextual en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022

Tabla 5

Correlación entre el clima organización y rendimiento contextual

		clima organizacional	rendimiento contextual
clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,364**
	Sig. (bilateral)		0.009
	N	51	51
rendimiento contextual	Correlación de Pearson	,364**	1
	Sig. (bilateral)	0.009	
	N	51	51

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

En nuestra tabla N°5 se obtuvo el resultado en el coeficiente de correlación de 0.364 lo que se interpreta que existe una correlación positiva baja entre la variable clima organizacional y la dimensión rendimiento contextual, hay correlación significativa incluso cuando el nivel de significancia es de 0.01. así también el P valor es de 0.009 que fue menor a 0.05 esto quiere que aceptemos la hipótesis específica 2 que nos dice que si existe correlación entre la variable independiente y la dimensión rendimiento contextual.

Objetivo específico 3: determinar el nivel de clima organizacional y el comportamiento contraproducente en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022.

Tabla 6

Correlación entre el clima organización y el comportamiento contraproducente

		clima organizacional	rendimiento contraproducente
clima organizacional	correlación de Pearson	1	,477**
	sig. (bilateral)		0
	n	51	51
rendimiento contraproducente	correlación de Pearson	,477**	1
	sig. (bilateral)	0	
	N	51	51

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

En nuestra tabla N°6 se obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación de 0.477 lo que se interpreta que existe una correlación positiva moderada entre la variable clima organizacional y la dimensión rendimiento contraproducente, hay correlación significativa incluso cuando el nivel de significancia es de 0.01. así también el P valor es de 0.000 que fue menor a 0.05 esto quiere que aceptemos la hipótesis específica 3 que nos dice que si existe correlación entre la variable independiente y la dimensión rendimiento contraproducente.

Tabla 7*Correlación entre involucramiento laboral y rendimiento de tareas*

TABLA CRUZADA

			rendimiento de tareas		
			Bueno	Medio	Total
involucramiento laboral	nivel bueno	recuento	47	2	49
		% dentro de involucramie nto laboral	95.90%	4.10%	100.00%
	nivel medio	recuento	2	0	2
		% dentro de involucramie nto laboral	100.00%	0.00%	100.00%
total		recuento	49	2	51
		% dentro de involucramie nto laboral	96.10%	3.90%	100.00%

Nota. Cuestionario y SPSS 26.

En nuestra tabla N°7 se pareció que del total de los encuestados que fueron 51 trabajadores, 49 trabajadores mencionaron que existe una buena relación entre la dimensión involucramiento laboral y rendimiento de tareas y solo 2 trabajadores mencionan que existe un nivel medio entre las dos dimensiones que se analizó.

V. DISCUSIÓN

El clima organizacional como el desempeño laboral son argumentos esenciales que existe dentro de una organización, los cuales requieren de una fija atención con el propósito que se consiga emplear destrezas que puedan conseguir un perfeccionamiento a partir otros puntos.

Posterior a la obtención de los resultados que corresponden al clima organizacional y desempeño laboral, citamos a autores relevantes que coincidieron con nuestros resultados hallados.

Podemos apreciar que los siguientes autores coinciden en gran relevancia con nuestros resultados:

Rosales (2021) quien llegó a concluir en su estudio de la existencia de correlación positiva moderada entre sus dos variables de estudio que fueron clima organizacional y desempeño laboral en la empresa panificación Arte Distribuidora en Chiclayo 2021, esto debido a que aplicó Pearson y sus resultados fueron un 0.391 y el nivel de significancia de 0.01 corroborando la correlación de variables.

Aceptamos lo mencionado debido a que nuestros resultados respecto a la tabla N°1 se puede ver apreciar también la correlación positiva moderada entre en nuestra variable de investigación clima organizacional y desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco Chimbote 2022, en nuestro coeficiente de correlación de Pearson obtuvimos 0.577 y así también nuestro valor de significancia de 0.01, manifestando que se debe mejorar más el clima organizacional para obtener mejores resultados en el desempeño de los colaboradores.

Gutiérrez (2017) en su investigación concluyó que el clima organizacional del personal administrativo del hospital la caleta en Chimbote tiene correlación positiva moderada en el desempeño laboral donde los resultados fueron de Pearson 0.654 y un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05; así también se apreció que el clima

organizacional los trabajadores lo percibieron con un nivel medio un 66% y el desempeño laboral con un nivel alto un 59%.

A lo que en nuestros resultados guardan similitud donde en nuestras variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco Chimbote, en nuestra tabla N°1 los resultados de Pearson son de 0.577 y un nivel de significancia de 0.01 obteniendo una correlación positiva moderada y en nuestra tabla N°3 el clima organizacional presenta un nivel bueno con un 98% y el desempeño laboral en nuestra tabla N°5 apreciamos un nivel bueno con un 64%.

Saavedra (2022) quien concluyó en su investigación la existencia de una correlación muy alta en las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la sección archivo central del banco de la nación estuvo producto a los resultados que se obtuvo en el SPSS en la tabla de Pearson se aprecia un 0.913 y un nivel de significancia del 0.01 que es menor a 0.05.

Es por que guarda similitud con nuestros hallazgos en donde nuestro Pearson fue de 0.577 y el nivel de significancia de 0.01 con una correlación positiva moderada, donde podemos ver que al mejorar el clima organizacional mejorará el desempeño laboral del área de negocios en Mibanco Chimbote.

Además, también se concuerda con lo que menciona Chiavenato (2020) quien infiere que, si el espacio que se brinda al trabajador en una determinada empresa ya sea para poder expresarse, comunicarse o como para relacionarse con sus demás compañeros es adecuado y satisfactorio, esto influirá de una forma directa sobre la motivación que pueda causar en cada persona que labore en ese ambiente y el nivel de responsabilidad que pueda obtener el colaborador para sus funciones al aplicarlos en la organización.

En función a nuestro objetivo general, pudimos comprobar una positiva relación en nuestras dos variables de estudio como son clima organizacional y desempeño laboral

en Mibanco Chimbote 2022 con el resultado hallado en nuestra tabla N° 1 que tenemos un resultado de 0.577 y esta cifra guarda similitud con Yaya (2021) en donde sus resultados de su tabla N°1 verificamos un resultado de 0.639 significando que hay la existencia de correlación entre las variables que estudió y además comenta que si se mejora el clima organizacional este tendrá un impacto muy bueno en el desempeño de los colaboradores, además de los resultados la metodología aplicada en su investigación es similar a nuestra investigación como son de un tipo aplicada con un enfoque cuantitativo correlacional, su investigación se seleccionó 60 colaboradores y tuvo como instrumento de recolección de datos el encuesta como herramienta el cuestionario. Siguiendo como las discusiones en la tabla N° 3 de su investigación de Yaya se puede apreciar hace un comparativo con el clima y la variable responsabilidad obteniendo un resultado de 0.592 del cual significa que cuanto mejor sea el clima organizacional tendrá un gran impacto en el nivel de la responsabilidad y esto tiene similitud con nuestra tabla N° 5 de nuestra investigación donde correlacionamos la variable clima organización y rendimiento contextual(que tiene como indicador nivel de responsabilidad) y obtuvimos un resultado de 0.364 que esto nos indica que hay correlación positiva baja.

En los resultados descriptivos obtuvimos que el clima organizacional se aprecia como un nivel bueno obteniendo un 98% de aceptación de los encuestados que vienen hacer 50 colaboradores esto se aprecia en nuestra tabla N° 2 esto guarda similitud con Suarez (2021) quien en su tabla descriptiva N° 4 menciona que el clima organizacional en el hospital covid tiene un saludable clima en su organización respondiendo 40 encuestado de los 92; así también en su tabla N° 5 menciona que el desempeño laboral muestran un mayor porcentaje alcanzando los 51.1% donde contrastamos con nuestra tabla N° 3 que se aprecia un 65% de los encuestados que son 33 colaboradores mencionan que existe un adecuado desempeño laboral. Y por último en función a las correlaciones en la tabla N° 7 del investigador Yaya se verificó que sus dos variables de estudio clima y desempeño obtuvieron una cifra de 0.817 que eso os quiere decir que existe relación altamente significativa con el nivel de correlación alto positivo. Además de que este investigador tuvo una misma

metodología de investigación a la nuestra de tipo aplicada correlacional y su muestra estuvo compuesta por 92 trabajadores del hospital.

Hacemos mención a Turkosqui (2021) que sus tablas descriptivas pudimos apreciar la similitud que tiene con nuestros hallazgos como por ejemplo en su tabla N° 02 menciona que la percepción del clima organizacional es ideal y eso guarda coherencia con nuestro hallazgo en nuestra tabla N°2 que mencionamos un nivel bueno del clima, así también en su tabla N°03 comenta que la percepción de la variable independiente es ideal donde un 62% respondieron que son 21 trabajadores y esto también guarda similitud con nuestro hallazgo en nuestra tabla N° 03 que mencionamos un nivel bueno del desempeño laboral. Acotando a las similitudes podemos ver que también en su tabla de correlación N° 6 observamos que tiene un resultado favorable de 0.687 que eso significa la existencia de correlación directa moderada en ambas variables, del cual tiene similar resultado en nuestra tabla N° 1 con un 0.577 que hay correlación positiva moderada, en ambas investigaciones tuvieron la misma metodología de investigación y similar muestra.

Con respecto a nuestro objetivo general identificación de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de negocios en Mibanco SA Chimbote 2022 se comprobó una relación positiva favorable con el resultado que se visualiza en la tabla 2 la que tuvo como resultado en el coeficiente de correlación de 0.577 lo que se interpreta que existe una correlación positiva moderada, hay correlación significativa la cual tiene una similitud con Rodas (2021) que en su investigación clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la unidad ejecutora de salud Santa Cruz ya que en los resultados que obtuvieron en la tabla 7 plasmada en su tesis se evidencia el nivel de significancia e indica una correlación fuerte con un coeficiente de 0.710 por lo que se corrobora la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral estando de acuerdo con nuestra investigación

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general y según los resultados descriptivos de las variables clima organizacional y desempeño laboral en el área de negocios de Mibanco Chimbote existe una correlación positiva moderada de 0.5777. Esto quiere decir que a mejor sea el clima organizacional, mayor será el desempeño laboral de cada trabajador al momento de realizar sus funciones.

2. Conforme con el primer objetivo específico y según los resultados de la dimensión de rendimiento existe una correlación de 0.576 esto quiere decir que si coexiste una relación entre ambas positiva modera entre la variable independiente clima organizacional y la dimensión rendimiento de tareas, por lo cual se mide el grado en el que el colaborador demuestra su eficiencia en las actividades que son formalmente reconocidas por la empresa.

3. Con respecto al objetivo específico dos en la tabla número cinco se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0.364 concluyendo que si existe una correlación entre la variable independiente clima organizacional y la dimensión rendimiento contextual pero esta relación es baja, lo que quiere decir que entre la productividad en la tarea y las contribuciones al contexto social son pobres.

4. En cuanto al tercer objetivo específico en la tabla número 6 se tuvo un coeficiente de relación de 0.477, concluyendo que entre la variable independiente clima organización y la dimensión comportamiento contraproducente si existe una correlación positiva moderada en el área de negocios Mibanco Chimbote. Esto quiere decir que en el ambiente laboral que existe hay algunas conductas que realizan algunos colaboradores que van en contra de los intereses de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1. En las jefaturas del área de negocios en Mibanco Chimbote se le recomienda un mejoramiento en la comunicación entre jefes y asesores como creación de aplicativo corporativo para estar informados a cada instante, así también promover los correos corporativos, debido a esto se obtendrá un efecto positivo entre el clima y el desempeño de los asesores de negocios.
2. Al jefe del área de negocios en Mibanco Chimbote se recomienda ser de enlace entre las necesidades que tiene el trabajador y las altas gerencias en Mibanco, para incrementar el incentivo en función a sus resultados obtenidos mes a mes, y con esto impactará en mejorar los desempeños de cada asesor de negocios (mayor compromiso con el trabajo)
3. Al jefe del área de negocios en Mibanco Chimbote se da recomendación que puedan incorporar programas de especialización para sus colaboradores, como capacitaciones de microfinanzas, interpretación de ratios y estados financieros y puedan desarrollarse y con ello atraer un buen ambiente de trabajo.
4. Y así también se recomienda a las jefaturas del área de negocios en Mibanco Chimbote implementar actividades integradoras como salidas los sábados a realizar deportes y así mantener un buen clima en la empresa y ello tendrá resultado positivo en sus desempeños de los asesores de negocio

REFERENCIAS

- Acosta, J., Mendoza, A., Zarate A., y Pautt Torres, G. (2021). Medidas breves de satisfacción laboral y comportamiento de liderazgo: Un estudio de desarrollo y validación. *Revista Internacional de Análisis Organizacional*, 3(5). <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2021-2665>
- Adeniji, A., Odunayo, S., Kayode, A. y Olumuyiwa, O., (2018) Conjuntos de datos de encuestas sobre clima organizacional y satisfacción laboral entre el personal académico en algunas universidades privadas seleccionadas en el suroeste de Nigeria. *Revista ELSEVIER*,19 <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.06.001>
- Altez , E. y Arias, L. (2018). Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los aboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. *Reposito Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*. <https://doi.org/10.19083/tesis/625954>
- Anders Lone, J., Garnas, A., & Myklebust, T. (2017). Clima organizacional y desempeño de la investigación en la policía noruega: un estudio cualitativo. *The Journal of Finance*,14(3). <https://doi.org/10.1002/jip.1474>.
- Arano, R. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración. *Scielo*, 3(1). <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323>
- Atiquipa P yLeon , J. (2017). Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna. . *Repositorio Univerdad Cesar Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14257/Atiquipa_PLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Battistelli, A., Odoardi, C., Cangialosi, N., Di Napoli, G. yPiccione, L. (2021). El papel de las expectativas de imagen en la vinculacion del clima organizacional y el comportamiento laboral innovador. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2021-0044>

Bautista, R. (2020) "El desempeño laboral desde una perspectiva teórica". Revista de investigación Valor agregado, 7(1).

1417-Texto del artículo-2387-2-10-20211026 (1).pdf

Belardinelli, P., Belle, N. y Sicilia, M. (2018). Efectos de encuadre bajo diferentes usos de la información de desempeño: un estudio experimental sobre gerentes públicos. *Public Administration Review*, 78(6).

<https://doi.org/10.1111/puar.12969>

Berberoglu, A. (2018). Impacto del clima organizacional en el compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales público. BMC Health Serv Res. *Health Sery*, 18(399).
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

Bhave, D. (2014). *The invisible eye? Electronic performance monitoring and employee job performance*. Personnel Psychology, 67(3), 605-635.

Brito, C. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. Scielo, 31(1), 38-42.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Chao, M., Humphrey, R. H., & shanshan, Q. (2021). Emotional intelligence and job performance in the hospitality industry: a meta-analytic review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2632-2652. Obtenido de International Journal of Contemporary Hospitality Management.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0323>

Chiavenato, I. (2017). *Adminstracion DE Recursos Humanos*. McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2020). *Introducao a Teoria Geral da Administracao*. McGraw-Hill Companies.

Clarke, N. y Higgs, M. (2020). Habilidad Política y Sobrecarga de Rol como Antecedentes del Comportamiento Laboral Innovador en el Sector Público . *Public Personnel Management*, 49(3).

<https://doi.org/10.1177/0091026019863450>

- Clipa, O. y Hounciuc, I. (2020). Liderazgo Educativo – Roles en el Desempeño Laboral. *Romanian Journal for Multidimensional Education / Revista Romaneasca*,12(3). <https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/311>
- Dávila, R. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Deshpande, S., & Munshi, M. M. (2020). El impacto de la capacitación en habilidades blandas en el comportamiento y el desempeño laboral de los empleados en organizaciones de servicios. *IUP Journal of Soft Skills*,14(1). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3800804
- Días, L. (2018) “Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud”. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2018/cem124m.pdf>
- Ferreira, V. (2020). Metodologia participativa . Relato de pesquisa voltada a pratica do enfermeiro. *Revista Científica de Enfermagem*, 10(1) <https://doi.org/10.24276/rrecien2020.10.30.68-76>
- Gahlawat, N. y Kundu, S. (2019). Gestion de recursos humanos participativa y desempeño de la empresa: desbloquear la caja a traves del clima organizacional y los resultados de los empleados. *Employee Relations*, 41(5).<https://doi.org/10.1108/ER-05-2018-0147>
- García-Buades, ME , Ramis-Palmer, C. y Manassero-Mas, MA (2015), "Clima de innovación, desempeño y satisfacción laboral de la policía local en España", *Policing: An International Journal* , vol. 38, núm. 4, págs. 722-737. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2015-0019>
- Gaviria , J. y Lopez Zapata, E. (2019). Liderazgo transformacional, clima organizacional y satisfacción laboral en equipos de trabajo. *revista de estudios Europeos* , 22(3). <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/47882>
- Guerra , L., Laica, K., & Nuñez, J. (2020). Análisis de la relación entre el clima organizacional y la productividad en el sector agrícola. *revista de ciencias administrativas y economicas*, 3(2).

<http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/295>

- Gutiérrez, C. (2017) Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital La Caleta De Chimbote, 2017. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11787>
- Han, S. y Melean, G. (2020). Efectos de los comportamientos de los supervisores que apoyan a la familia y el clima organizacional en los empleados. *European Journal of Training and Development*, 44(6).<https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2019-0195>
- Hahn, H., & Kim, S. (2018). *An empirical study on the relationship between perceived employability and employee performance. Human Resource Development International*,21(2), 74-90. <https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1366175>
- Hawkins, S., Vie, L., Wolf, P., Lester,B., Whittaker,S. y Perez, A. L. (2018). Medicion del deempeño laboral en el ejercito : conocimientos de la evidencia sobre el estres y la salud de los civiles . *Emerald Group Publishing Ltd.*, 16(1). <https://doi.org/10.1108/S1479-355520180000016004>
- Hayat, A. y Afshari, L. (2020). Clima organizacional de apoyo: un modelo de mediación moderado del acoso laboral y el bienestar de los empleados. *Emerald Group Publishing Ltd.*, 50(7/8).<https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0407>
- Heffernan, M. , Harney, B. , Cafferkey, K. y Dundon, T. (2016), "Explorando la relación HRM-desempeño: el papel del clima y la estrategia de creatividad", *Relaciones con los empleados* , vol. 38, núm. 3, págs. 438-462. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2015-0110>
- Hernández , R., Fernandez , C.yBatista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Mr. Graw Hill Education*
- Huancas , A. (2021). Los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo.*cibertesis repositorio de tesis digitales*. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16028>

- Huong, T., Hai, T. y Tran, A. (2021). Prácticas de gestión de recursos humanos de alto rendimiento y efectos creativos del clima organizacional en el desempeño de la industria manufacturera . *Proquest*, 20(2).[https://doi.org/10.17512 / pjms.2021.23.2.05](https://doi.org/10.17512/pjms.2021.23.2.05)
- Jojoa, A. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. *Scielo*, 12(1). <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>
- Lapo, M.y Buatamante , M. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Scielo*, 29(5). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Lizhang, X., Li, Y., Zhong, S., & Zheng, M. (2020). *Modeling of working environment and coverage path planning method of combine harvesters. International Journal of Agricultural & Biological Engineering*, 13(2), 132-137. <https://doi.org/10.25165/j.ijabe.20201302.5210>
- Loarte, G. (2016) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transporte Toñito, distrito San Marcos, Ancash, 2016. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18040>
- Lorren , N. (2018). Clima Organizacional y el Desempeño laboral del personal de la empresa inproconsa S.A.C. en el primer semest. *Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola*, 20(3). <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3558>
- Louffat, E. (2015). *Fundamentos del Proceso Administrativo Fundamentos del Administracion*. Cengage Learning Argentina.
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z. y Khan, S. (2020). Efecto del Clima Organizacional sobre el desempeño laboral de los instructores de educación física,. *Pedagogy of physical culture an sports*,24(2). <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Manning, L. (2020). Pasar de un clima organizacional basado en el cumplimiento a un clima organizacional basado en la integridad en la cadena de suministro de

alimentos. *Inglés Asiáticos Reviews*, 19(3).<https://doi.org/10.1111/1541-4337.12548>

Manpower, G. (2015). *Encuesta de escasez de talento. Estados* . consultado el 9 de diciembre de 2021.

https://cdn2.hubspot.net/hubfs/4412988/Estudio_Escasez_de_Talento_lo_que_los_trabajadores_quieren-1.pdf

Medina, J., Biedma, J.y Ramos , A. (2017). Relación entre el equilibrio trabajo-familia, el bienestar de los empleados y el desempeño laboral. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*,30(1). <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>

Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, 1-12.

Saif, R., Mohsin, S., Muhammad, F., & Muhammad, J. (2020). *Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job-attitudes and job-outcomes*. Asia Pacific Management Review.

Mutonyi, B., Slåtten, T. y Lien, G. (2020). Clima organizacional y desempeño creativo en el sector público. *European Business Review*, 32(4). <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>

Natnaporn, A., Aeknarajindawat, N. y Aswsuntrangkul, D. (2020). Desempeño del empleado: papel mediador del empleado Resiliencia y clima social . *journal in the field of pharmacy*, 11(3).<https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.13>

Obeng, A., Zhu, Y. y Awuni, S. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Investigando el Papel Mediador de la Pasión por el Trabajo Armonioso y el Papel Moderador del Intercambio y Coaching entre Líderes y Miembros. *Sage Journals first published*, 11(2).<https://doi.org/10.1177/21582440211008456>

Paais, M. y Pattiruhu, J. (2020). Efecto de la Motivación, Liderazgo y Cultura Organizacional sobre la Satisfacción y el Desempeño de los Empleados. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*,7(2).

<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>

- Pandey, J. (2019) Factores que afectan el desempeño laboral: una revisión integradora de la literatura.. *Management Research Review*,42(2).<https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Pariona, R., Gonzales, R., Rivero, Z. y Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93).
<https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- Pastor , A. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. *Repositorio Institucional San Ignacio de Loyola*.
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3466>
- Pedraza , N. (2018). El Clima Organizacional y su relacion con la satisfaccion laboral desde la percepcion del capital humano. *Revista Lasallista de Investigacion* , 15(1).<https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76).
<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peikanpour, M., Rangehian, M., Aghakhani, H. y Mehralisan, G. (2020). Habilidades y desempeño gerencial en las pequeñas empresas: el papel mediador del clima organizacional. *Journal of Asi Business Studies*, 14(3).
<https://doi.org/10.1108/JABS-02-2019-0041>
- Raja, U.y Haq, U. (2019). Cuando la ética crea inadaptados: efectos combinados del liderazgo despótico y la ética laboral islámica en el desempeño laboral, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico. *journal of psychology: pubmed*,55(3).<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31245843/>
- Ramírez, S. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Corporación Nacional de Electricidad Agencia Planta Norte, Guayaquil, 2020. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57802>

- Ramos , P., Barrada, J., Fernandez, E., y Keepmans, L. (2019) La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual..
SciELO , 35(3).<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rodas, B. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67151>
- Rodriguez , C. (2021,18 de junio) *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta* . El comercio. Consultado el 2 de diciembre de 2021.<https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Rodriguez, J., Martinez, E., Duana, D. yHernández, T. (2020). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo. *Revista Geon*, 7(1).
<https://doi.org/10.22579/23463910.154>
- Rosales, L. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Panificación Arte Distribuidores SAC-Chiclayo. Repositorio de la Universidad César Vallejo, 2(2).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67822>
- Ruiz Gomez, N. E. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019 . Repositorio Institucionl *Universidad del Pacifico Escuela de Postgrado*.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saavedra, C. (2022) “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sección Archivo Central del Banco de la Nación 2020” Repositorio de la universal cesar Vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81814/Saavedra_OCI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez, M. y Bresó, E. (2020). En busca del rendimiento laboral: probando la contribución de la inteligencia emocional y el agotamiento. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Silva, R., Dutra, J., Veloso, E. y Trevisan, L. (2020). Liderazgo y desempeño de la generación Millennial en empresas brasileñas. *Management Research*, 18(3). <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-02-2019-0910>
- Sohal, A. y Venkatesan, M. (2016). Satisfacción laboral de los bancos del sector público y privado. Prabandhan. *Indian Journal Of Management*, 9(3). <http://dx.doi.org/10.17010/pijom%2F2016%2Fv9i3%2F89175>
- Solano, M. (2017). Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia y territorial Huallago central – Juanjuui, año 2017. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1725>
- Suarez, R. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de salud de un Hospital Covid, Lima 2021. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72971>
- Theuri, M., Macharia, S. y Kamau, A. (2020). Una evaluación de la influencia del entorno laboral en la prestación de servicios en el sector de la salud pública en el condado de Nyeri, Kenia. *Scielo*, 6(1). <https://doi.org/10.18639/MERJ.2020.961199>
- Tuesta, C. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la pastelería Reuletti Tarapoto. *Repositorio Digital Universidad Cesar Vallejo*, 3(2). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59267>
- turkosqui, T. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital II-1 Héroes del Cenepa EsSalud Bagua <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63221>

- Vera, N. y Suarez ,M. (2018) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. (2018).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180
- Villanueva, G., Garcia, M. y Hernandez, M. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8).
<https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
- wea, D., Werang, B., Asmaningrum, B., & Irinato, O. (2020) Condiciones de trabajo de los docentes y desempeño laboral en las escuelas primarias de Indonesia: una encuesta del sur de Papúa. *Revista Internacional de Organización Educativa y Liderazgo*, 27(1).<https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v27i01/37-46>
- Yaya, M. (2021).) Clima organizacional y desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana . *Repositorio Digital Universidad Cesar Vallejo*, 50-55.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68318>
- Yong, L., Hui, H. y Yi-Yi, C, (2020) Clima organizacional, satisfacción laboral y rotación en trabajadores voluntarios de bienestar infantil. *Revista ELSEVIER*,11(9).
<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- Zainudin , M., Rashid, M., Murugeesan, Y., Che, A. y Malek, S. (2019) Ambiente de trabajo islámico, compromiso organizacional y satisfacción laboral y desempeño de los empleados en la industria de servicios de Malasia: un documento conceptual. *investigación empresarial y de gestión global: una revista internacional*,10(2). <https://www.semanticscholar.org/paper/Islamic-Working-Environment%2C-Organizational-and-Job-Zainudin-Rashid/bdb5d4168c4101a49f58fcd4e7adccbf34a6c08b>

ANEXOS

ANEXO 1 : Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Rodríguez et al., (2020) nos comenta que el clima organizacional es el lugar donde las personas se comunican entre ellos, con esto desarrolla labores para poder alcanzar las metas propuestas (p.83).	Esta variable fue medida en la siguiente escala: malo, regular y bueno; con el procedimiento de escala de Stanones. En la medición de los indicadores señalados se utilizará un cuestionario de escalas ordinales tipo Likert.	Realización personal	nivel de oportunidades de progresar en la institución	Ordinal
				grado en que las actividades permitan aprender y desarrollarse	
			involucramiento laboral	Nivel de involucramiento de cada colaborador como un factor clave de llegar al éxito de la empresa	
				nivel de compromiso con la empresa	
			Supervisión	nivel de apoyo de las jefaturas hacia los trabajadores para rebasar obstáculos	
				nivel de mejora en función a las evaluaciones realizadas	
			Comunicación	Nivel de acceso a la información para lograr las metas	
				Nivel de impulsar y promover la comunicación dentro de la empresa	
Condición laboral	Nivel de atraktividad a la remuneración				
	Nivel de trabajo con la tecnología				
Desempeño laboral	Raja et al. (2019) podemos rescatar que ve al desempeño como todo aquello que tenga relación a la funcionalidad y el desarrollo de las labores que tiene el trabajador para poder lograr sus actividades (p. 49)	Esta variable desempeño fue medido de la siguiente escala: malo, regular y bueno. Se utilizará el procedimiento de escala Stanones. Para poder medir los indicadores se utilizará el cuestionario con escalas ordinales tipo Likert.	rendimiento de tarea	nivel de organización en la empresa	Ordinal
				nivel de compromiso con la meta	
				nivel de cumplimiento de trabajo	
			rendimiento contextual	nivel de organización del tiempo	
				nivel de iniciativa, conocimientos para la empresa	
				nivel de competencias laborales	
				nivel de creatividad	
				nivel de acceder a responsabilidades	
				Nivel de superación en el trabajo	
			Comportamiento contraproducente	Nivel de participación	
				Nivel de quejas con baja importancia	
				Nivel de agravamiento de conflictos de trabajo	
				Nivel de disconformidad en el trabajo	

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Clima organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

A continuación, se presenta un cuestionario de investigación científica, cuyo objetivo es identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño.

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, participando de manera voluntaria, honesta y anónima.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Instrucción:

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Realización personal						
1	Existen oportunidades de progresar en el área de negocios de Mibanco					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores.					
3	Se esmera en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					

4	Se aprecia los altos niveles de desempeño.					
5	Tu jefe expresa reconocimiento por los logros					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los jefes promueven el asesoramiento que necesita					
8	El área de negocios de Mibanco promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	El jefe incentiva a proponerse metas en el trabajo					
Involucramiento laboral						
11	Se siente comprometido con el éxito en la empresa.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa					
14	Los trabajadores están comprometidos con la empresa.					
15	En el área de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					

18	Los servicios de Mibanco, son motivo de orgullo del personal.					
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en el área.					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
Supervisión laboral						
21	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la empresa, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la capacitación necesaria para realizar el trabajo					
25	La empresa tiene manual de organización y funciones definidos el perfil de cada puesto					
26	Se dispone de un control de las actividades.					
27	Existen procedimientos en el trabajo.					
28	La misión de la empresa está claramente definida.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existe un trato justo en la empresa.					
Comunicación						

31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En el lugar de trabajo, 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 el área de negocios de Mibanco se afrontan y superan los obstáculos.					
37	El área de negocios de Mibanco fomenta y promueve la comunicación interna.					

38	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal del área de negocios.					
40	Se conocen los avances en otras áreas de Mibanco.					
Condiciones laborales						
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos del trabajo son retadores					

43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
46	Existe buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras empresas					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa.					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Nota. Adaptado de la escala de Tuesta, C. (2021)

Cuestionario: Desempeño laboral

Introducción:

A continuación, se presenta un cuestionario de investigación científica, cuyo objetivo es identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño.

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, participando de manera voluntaria, honesta y anónima.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
rendimiento de tarea						
01	El trabajador organiza su trabajo para terminarlo a tiempo					
02	El trabajador toma en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con su trabajo.					
03	El trabajador es capaz de establecer prioridades en sus actividades.					
04	El trabajador es capaz de llevar a cabo su trabajo de forma eficiente.					

05	El trabajador gestiona bien su tiempo					
06	El trabajador por iniciativa propia, empieza con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
07	El trabajador asume tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
Rendimiento contextual						
08	El trabajador dedica tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre su puesto de trabajo.					
09	El trabajador mantiene al día sus competencias laborales.					
10	El trabajador desarrolla soluciones creativas a nuevos retos de la empresa.					
11	El trabajador asume responsabilidades adicionales.					

12	El trabajador busca continuamente nuevos retos en su trabajo.					
13	El trabajador participa activamente en reuniones y/o consultas.					
Comportamientos contra productivo						
14	El trabajador se queja de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15	El trabajador empeora los problemas del trabajo.					
16	El trabajador se centra en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17	El trabajador habla con sus compañeros sobre los aspectos negativos del trabajo.					
18	El trabajador habla con personas ajenas a la organización sobre aspectos negativos de su trabajo.					

Nota. Adaptado del cuestionario de Ramos Barrada, Fernández y Koopmans (2019)

ANEXO 3: Matriz de validación de instrumentos

Matriz de validación de instrumento

Apellidos y nombres: Víctor Sánchez Ortiz, Jhooy Maco Bernabe

Nombre del instrumento: Cuestionario clima organizacional y desempeño laboral en el área de negocios Mibanco
Chimbote 2021

Objetivo: Validación del instrumento.

Dirigido a:

Apellidos y nombres del evaluador: Pablo Santos Díaz

Grado académico del evaluador: Maestro en educación con mención en docencia universitaria e investigación pedagógica

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



PABLO S. SANTOS DÍAZ
REGISTRO PROFESIONAL
C.I.A.D. N° 0142

Firma del evaluador

Matriz de validación de instrumento

Apellidos y nombres: Víctor Sánchez Ortiz, Jhooy Maco Bernabe

Nombre del instrumento: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral en el área de negocios Mibanco Chimbote 2021

Objetivo: Validación del instrumento para posterior aplicación.

Dirigido a:

Apellidos y nombres del evaluador: Jorge Daniel Pérez

Grado académico del evaluador: Dr. en Administración de empresas

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Firma del evaluador

Matriz de validación de instrumento

Apellidos y nombres: Víctor Sánchez Ortiz, Jhooy Maco Bernabe

Nombre del instrumento: Cuestionario de clima organizacional y desempeño laboral

Objetivo: Validación del instrumento

Dirigido a:

Apellidos y nombres del evaluador: EDWARD GARCIA LEON

Grado académico del evaluador: MAGISTER EN ADMINISTRACION

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Firma del evaluador

ANEXO 4: Registro de grados académicos de los validadores

6/5/22, 18:18



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SANTOS DÍAZ, PABLO ARNULFO DNI 32542582	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 09/03/82 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
SANTOS DÍAZ, PABLO ARNULFO DNI 32542582	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 14/08/79 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
SANTOS DIAZ, PABLO ARNULFO DNI 32542582	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: A DISTANCIA Fecha matrícula: 20/01/1987 Fecha egreso: 23/03/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
SANTOS DIAZ, PABLO ARNULFO DNI 32542582	MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA Fecha de diploma: 25/02/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/09/2000 Fecha egreso: 31/12/2017	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DANIEL PEREZ, JORGE AUGUSTO DNI 17812596	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
DANIEL PEREZ, JORGE AUGUSTO DNI 17812596	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
DANIEL PEREZ, JORGE AUGUSTO DNI 17812596	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y NEGOCIOS Fecha de diploma: 12/09/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO <i>PERU</i>
DANIEL PEREZ, JORGE AUGUSTO DNI 17812596	DOCTOR EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 30/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
DANIEL PEREZ, JORGE AUGUSTO DNI 17812596	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 21/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 31/12/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

6/5/22, 18:23



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GARCIA LEON, EDWARD ANIBAL DNI 18149845	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 29/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
GARCIA LEON, EDWARD ANIBAL DNI 18149845	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/06/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
GARCIA LEON, EDWARD ANIBAL DNI 18149845	MAESTRO EN CIENCIAS MENCIÓN : GESTIÓN URBANA Y VULNERABILIDAD SOCIOAMBIENTAL Fecha de diploma: 14/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 16/04/2011 Fecha egreso: 26/01/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
GARCIA LEON, EDWARD ANIBAL DNI 18149845	MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS MENCIÓN : GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL Fecha de diploma: 12/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/05/2008 Fecha egreso: 07/02/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>

ANEXO 5: Confiabilidad de instrumentos

Variable 1: Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de crombach	N° de elementos
0.88	50

Variable 2: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de crombach	N° de elementos
0.81	18

Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
2	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	5	5	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5
5	4	4	5	2	4	2	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	2	3	4	4	4	4
6	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
7	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
8	5	5	5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5
9	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4
11	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
12	5	5	5	4	5	5	2	4	4	3	5	4	4	4	2	3	4	5	3	4	2	2	4	4	4	5
13	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	2	3	5	5	5
14	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
15	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	5	5	5
	0.238095	0.45714	0.2381	0.6381	0.26667	0.66667	0.74286	0.40952	0.42857	0.26667	0.2381	0.6381	0.4	0.78095	0.352381	0.352381	0.209524	0.314286	0.266667	0.780952	0.971429	0.495238	0.266667	0.171429		

suma de var/item 31.829
k 50
alfa 0.8843

Para considerar un instrumento confiable, debemos tener un coeficiente mayor a 0.7

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_i} \right]$$

α Interpretación

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 25 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 personas, con una escala de liker de 0 a 4, desde la categoría "Nada" hasta la categoría "Mucho", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo

VARIABLE 1: Clima organizacional

Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	El trabajador organiza su trabajo para terminarlo a tiempo	El trabajador toma en cuenta los recursos en cuenta para poder realizar el trabajo	El trabajador es capaz de trabajar en sus actividades	El trabajador es capaz de llevar a cabo su trabajo de forma eficiente	El trabajador gestiona bien su tiempo	El trabajador se preocupa por mejorar sus habilidades cuando ya estaban completadas	El trabajador utiliza los recursos disponibles cuando están disponibles	El trabajador dedica tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre su puesto de trabajo	El trabajador mantiene al día sus competencias laborales	El trabajador desarrolla soluciones creativas a nuevos retos de la empresa	El trabajador asume responsabilidades adicionales	El trabajador busca continuamente nuevos retos en su trabajo	El trabajador participa activamente en reuniones y/o consultas	El trabajador se queja de asuntos laborales poco importantes en el trabajo	El trabajador empeora los problemas del trabajo	El trabajador se centra en los aspectos positivos del trabajo en lugar de en los aspectos negativos	El trabajador habla con sus superiores sobre los aspectos negativos del trabajo	El trabajador habla con su personal a la hora de organizar la organización sobre aspectos negativos de su trabajo		
1	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	1	5	5	4	4	5	1	2	72	
2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	1	5	4	3	3	4	1	2	66	
3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	74	
4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	2	5	3	4	2	4	1	5	64	
5	5	4	5	2	4	1	2	3	4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	69	
6	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	82	
7	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	77	
8	1	1	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	2	66	
9	4	3	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	41	
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	79	
11	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	77	
12	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	2	76	
13	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	1	76	
14	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	77	
15	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	5	5	3	4	4	4	4	1	69	
	1.028571	0.980095	1.11429	0.49524	0.26667	1.06667	0.49524	1.14286	0.428571	1.45714	2.69524	1.12381	1.35238	1.12381	1.20952	1.066667	2.695238	2.4	97.92380952	
suma de var/item	22.143																			
k	18																			
alfa	0.8194																			
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$																				
Base datos Muestra	Hoja1																			

Para considerar un instrumento confiable, debemos tener un coeficiente mayor a 0.7

α Interpretación

El presente cálculo corresponde a un instrumento de 25 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 15 personas, con una escala de liker de 0 a 4, desde la categoría "Nada" hasta la categoría "Mucho", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo

VARIABLE 2: desempeño laboral

Valor de r Significado

-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

ANEXO 6: Autorización de la empresa

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 05 de febrero de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través del presente, Edwin Velásquez Valderrama, identificado (a) con DNI N° 32733343 representante de la empresa/institución Mibanco Banco de la microempresa S.A -Chimbote con el cargo de Jefe de Negocios, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) *Víctor Sánchez Ortiz de Villate*

b) *Jhooy Maco Bernabe*

Están autorizadas para:

a) *Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral en el área de negocios Mibanco Chimbote 2021*

b)

Si No

c) *Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo*

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Edwin Velásquez Valderrama

Jefe de Negocios

ANEXO 7: Entrevista aleatoria, determinar la realidad problemática Mibanco Chimbote:

Trabajadores de Mibanco	Comentario
Darvi Veliz Egoavil	El entrevistado nos comentó, como afecto y beneficio el teletrabajo en la entidad con respecto al clima organizacional y el desempeño laboral , ya que todos no se lograron adaptar al cambio, respecto al beneficio es totalmente para la empresa ya que reduce costos de electricidad y materiales a utilizar como hojas esto se suma a la unión de ambos bancos cerraron uno afectando a la gran parte del personal debido a la aglomeración de trabajadores en un banco generando un clima organizacional incómodo.
Cesar Astudillo Montalvo	De igual manera con el colaborador anterior, no es lo mismo el teletrabajo por motivos que el sistema es más lento y les difícil para el logro de sus metas afectando así directamente en su desempeño laboral.
Jordan Tinoco Campos	El colaborador nos indicó que estuvo tratando de adaptarse al cambio por motivos que su desempeño laboral depende para la su remuneración variable en la entidad .
Karina Bazán Llatas	La colaboradora nos indicó que le clima que se vive en la entidad ya no es la misma a lo que se vivió antes de la pandea ya que mantienen su distancia se alternan los equipos para la presencial en el banco lo cual se hace más complicado en la convivencia interna .

ANEXO 8: Reporte de turniting

TESIS CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL ABRIL.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	1%
5	Repositorio.Ucv.Edu.Pe Fuente de Internet	<1%
6	1library.co Fuente de Internet	<1%