

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
**COLABORADORES DE HIPERMERCADOS PLAZA VEA,**  
**CAJAMARCA-2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en**  
**Administración**

**Autor**

**Cabrera Sánchez Miguel Angel**

**Código ORCID 0000-0002-2829-267X**

**Asesor**

**Santos Díaz Pablo Arnulfo**

**Código ORCID 0000-0002-8606-3146**

**Cajamarca - Perú**

**2022**

## Índice General

Índice General.....	i
Índice de Tablas.....	ii
Palabras clave: .....	iii
Constancia de originalidad .....	iv
Título.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
Introducción .....	1
Interpretación .....	34
Análisis y discusión .....	41
Conclusiones y recomendaciones .....	46
Recomendaciones: .....	48
Agradecimientos .....	50
Referencias Bibliográficas.....	51
Anexos .....	56

## Índice de Tablas

Tabla 01: Nivel del Clima Organizacional. ....	23
Tabla 02: Nivel de las dimensiones del Clima Organizacional. ....	24
Tabla 03: Nivel del Desempeño Laboral .....	25
Tabla 04: Nivel de las dimensiones de Desempeño Laboral .....	26
Tabla 05: Caracterización del Clima Organizacional. ....	27
Tabla 06: Caracterización del Desempeño Laboral .....	27
Tabla 07: Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov para las variables y dimensiones del Clima Organizacional y Desempeño Laboral	28
Tabla 08: El trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca – 2022	30
Tabla 09: Correlación del trabajo en equipo con el desempeño laboral .....	31
Tabla 10: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman .....	32
Tabla 11: El apoyo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca – 2022	34
Tabla 12: Correlación del Apoyo con el Desempeño Laboral.....	35
Tabla 13: La comunicación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca – 2022	36
Tabla 14: Correlación de la Comunicación con el Desempeño Laboral .....	37
Tabla 15: La Equidad y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca - 2022.	39
Tabla 16: Correlación de la Equidad con el Desempeño Laboral .....	39
Tabla 17: El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca – 2022	40

**Palabras clave:**

Clima Organizacional y Desempeño Laboral

**Keywords**

Organizational Climate and Work Performance

**Linea de Investigación**

<b>Línea de investigación</b>	Administración
Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Administración

## Constancia de originalidad



# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

## HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE HIPERMERCADOS PLAZA VEA, CAJAMARCA-2022**" del (a) estudiante: **CABRERA SANCHEZ MIGUEL ANGEL**, identificado(a) con Código N° **2811100137**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 03 de julio de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE HIPERMERCADOS PLAZA VEA, CAJAMARCA-2022**

## **Resumen**

El presente informe de investigación buscó explicar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Hipermercado Plaza Vea Cajamarca Colaborador 2022. Fue un estudio descriptivo correlacional y se utilizó métodos cuantitativos, transversales y no experimentales. Se utilizó métodos de probabilidad para seleccionar una muestra representativa de 85 contribuyentes de una población de 150. Mientras que las encuestas se utilizaron como método, los cuestionarios que se entregaron a los encuestados, que se utilizaron como herramientas para evaluar el clima organizacional y los resultados laborales. Los resultados mostraron una relación significativa entre las variables del clima organizacional y el desempeño de los empleados en Hipermercados Plaza Vea Cajamarca en 2022, con un p-valor de 0.000, que es menor a 0.05. Por lo tanto, la hipótesis de investigación es aceptada. Los hallazgos y sugerencias serán enviados a la gerencia para los propósitos que la gerencia considere apropiados.

## **Abstract**

The present research report seeks to explain the relationship between the organizational climate and the work performance in Hypermercado Plaza Vea Cajamarca Colaborador 2022. A correlational descriptive study using quantitative, cross-cutting and non-experimental methods. Probability methods were used to select a representative sample of 85 contributors out of 150. While surveys were used as a method, questionnaires delivered to partners were utilized as tools to assess organizational climate and work performance. The results show a significant relationship between the variables of the organizational climate and the performance of the employees at Plaza Vea Cajamarca Hypermarkets in 2022, with a p-value of 0,000, which is less than 0.05. The research hypothesis is therefore accepted. The findings and suggestions will be sent to management for the purposes that management deems appropriate.

## **Introducción**

### Antecedentes Internacionales

Quintero et al. (2022). Universidad de Zulia. Un "Estudio sobre el clima organizacional y la evaluación del desempeño de los empleados en los mercados unidos" autor de los autores antes mencionados llevó a cabo la investigación. El tipo de descripción cuantitativa del modelo de campo incluye esta investigación. Un total de 82 empleados constituían la población, mientras que 45 trabajadores sirvieron como muestra. Todos los miembros de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos utilizando procedimientos de muestreo de probabilidad. La satisfacción laboral, la cooperación, la autoestima y la formación profesional fueron algunos de los temas cubiertos por las 36 preguntas y 5 preguntas de elección múltiple que constituyeron el cuestionario de recopilación de datos. Al final, se determinó que el entorno de trabajo no era propicio para que las personas alcanzaran su pleno potencial.

Tanto Marruecos como Pérez (2021) La investigación "Clima Organizacional y Su Relación con el Desempeño Empleado de los Empleados de Burger King" identifica el grado de ambiente organizacional en la empresa y explica el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados. Todos los participantes en la investigación fueron hombres y mujeres trabajadores de comida rápida en Burger King que tenían al menos 18 años de edad. Un total de 125 trabajadores fueron seleccionados aleatoriamente para el estudio. Entre los 35 trabajadores del restaurante, 35 tienen una buena actitud respecto de su esfuerzo laboral en el desempeño de sus tareas, y el ambiente organizativo es favorable a la empresa. Para fomentar un ambiente organizativo que afecte favorablemente al desarrollo funcional de los empleados, los supervisores deben reconocer su mano de obra. Un clima insatisfactorio está asociado con un menor porcentaje de comportamiento funcional en la empresa. El ambiente organizacional filtra percepciones estables de la realidad y niveles potenciales de motivación laboral, lo que a su vez afecta al comportamiento

aparente de los miembros. Otros factores, como las expectativas de los empleados sobre las perspectivas de empleo de la empresa, el cumplimiento del contrato psicológico, la claridad del juego de rol, y la efectividad percibida de sus acciones, también influyen en esta relación directa entre el clima organizacional y el desempeño de Burger King empleados. Cuando se trata de mejorar el rendimiento, es crucial que las organizaciones prioricen proporcionar las herramientas necesarias para el crecimiento del personal. Esto aumentará la autoestima de los empleados, conducirá a mejores resultados en el trabajo y, en última instancia, aumentará la eficiencia de los beneficios.

El clima organizacional y el rendimiento fueron investigados por Castro (2020) en las empresas europeas de distribución de libros. La investigación fue transversal, cuantitativa y basada en correlaciones en lugar de experimentos. En la muestra se incluyeron 52 proveedores. El cuestionario tiene una fiabilidad Cronbach alfa de 0.900. El autor concluye que el coaching tiene una relación directa y significativa con el desempeño de las ventas basado en los resultados de la prueba estadística  $Rho=0.41$  de Spearman y un nivel de significancia inferior a 0.05 ( $p<0.05$ , nivel alfa). Como resultado, el coaching puede tener un impacto significativo en la productividad de la empresa en diversas esferas, incluida está en particular. También a lo largo de esta línea.

Los autores del estudio son Abid (2020), sobre el coaching de gestión y cómo puede mejorar su carrera. "La mediación en curso" (The Importance of Management Coaching for Professional Success). Mediación iterativa Para la realización de la investigación se utilizó el enfoque de mediación secuencial, Con una metodología de tipo básica, cuantitativa.. Con 221 encuestados, los datos fueron analizados utilizando el modelo PROCESO 6 de Hayes, que se basó en una muestra inicial de 1000. Según la investigación, los programas de desarrollo de liderazgo están asociados con

mayores niveles de autoeficacia. Los autores del estudio llegaron a la conclusión de que la autoeficacia aumenta la moral en el trabajo ya que está asociada con la motivación pró-social. Un descubrimiento fascinante es que la asociación entre la tutoría de gestión y el logro profesional está significativamente influenciada por la eficacia personal y el impulso pro-social. Los resultados de este estudio demuestran que cuando los empleados están entusiasmados con lo que hacen para vivir, son más propensos a trabajar duro para alcanzar sus objetivos mientras también buscan maneras de ayudar a los demás a su alrededor.

Asimismo, Huacon (2019) descubrió una fuerte relación entre las características didácticas del entorno de trabajo y el rendimiento. Con una metodología de tipo básica, cuantitativa. Con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,855, el nivel de significancia es 0.000. Si bien la mayoría de los encuestados (43,8%) cree que las condiciones en el lugar de trabajo son inadecuadas, la encuesta encontró que el rendimiento de los instructores es de alrededor de la media.

Un estudio realizado en Colombia examinó la correlación entre la autoestima de los gerentes y su rendimiento en el trabajo (Tarazona et al., 2019). Los investigadores en este estudio utilizaron un diseño transversal no experimental para llevar a cabo su análisis de correlación cuantitativa. Un total de 56 trabajadores (representando la población) formaron la muestra. La mayoría de los trabajadores tienen una buena autoestima y hacen un gran trabajo, según los datos. Existe una relación directa, positiva y estadísticamente significativa entre las variables, como lo demuestran los resultados. En mi opinión, la capacitación para impulsar la moral y la productividad debe ser obligatoria para todas las empresas.

El clima organizativo es otra esfera que Laura (2018) investiga en Bogotá con el objetivo de mejorar el desempeño del sector de servicios. En esta investigación se utilizan métodos cuantitativos y descriptivos. De la totalidad de la población, 33

socios comerciales forman la muestra. Si bien el desempeño general de los asociados fue positivo, hubo algunos casos en los que no se cumplieron las expectativas. Se sugirió que el modelo europeo, que se basa en el método GROW, sería el modelo perfecto para la aplicación de programas de estudio en el ámbito de la investigación, y llegaron a la conclusión de que esto reduciría las lagunas actuales. Ramírez (2021) encontró que de todos los trabajadores encuestados para el estudio de la empresa Cajamarca 2020, el 61,8% tenían un nivel moderado de rendimiento laboral, lo que sugiere que no todos son responsables cuando se trata de su trabajo. Los trabajadores que evaluaron su propio rendimiento como moderado representaron otro 21,1%. Disminución de la eficiencia. Porque mientras sea un valor promedio, cada parte del entorno de la organización a menudo es vista por los trabajadores como el 50% del todo.

AlonsoName (2020) Deducimos que algunos trabajadores de G&M S.A.C. no están seguros de cómo funcionar en el espacio de coworking de la empresa. Este es el resultado de que los trabajadores se vuelven incapaces de hacer lo mejor posible, ya que su supervisor no aprecia sus esfuerzos. Al evaluar a los propietarios de empresas, un estilo de gestión autoritario es crucial ya que, entre otras cosas, les impide plantear nuevas ideas y asumir más responsabilidades. Perdimos el interés en el negocio de G&M porque no había esfuerzo en equipo, lo que a su vez llevó a una falta de amistad y dedicación a la gestión de la empresa.

Según Sacca (2020) “El vínculo entre el ambiente institucional de los instructores y el rendimiento académico de los maestros en el distrito del Centro de Educación Básica Alternativa de San Martín de Porres (CEBAS)” es un tipo de investigación básica, ni experimental ni transversal. Al emplear técnicas estadísticas como la regresión y la correlación, se determinó que existe una relación común entre las dimensiones de la variable independiente y el desempeño académico de esta variable dependiente. Esta relación tiene un valor p menor que 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.768, confirmando la existencia de la relación. Se encontró un vínculo entre los recursos humanos y el logro académico de los maestros cuando se utilizó el

Método del vínculo estadístico Pearson para analizar el ambiente institucional y el rendimiento académico del personal docente del Centro Regional de Educación Básica Alternativa de San Martín de Porres. (CEBA). El CEBA se encuentra en el área de San Martín de Porres. La dimensión interna del proceso y la dimensión del sistema abierto están correlacionadas ( $P = 0,004$  y  $P = 0.000$ , respectivamente). En los servicios de fisioterapia de la Clínica Limeña, Zegarra (2019) encontró una correlación significativa entre el apoyo del personal y el rendimiento laboral, con un valor p de 0.000 y un valor rs de 0.642 indicando una relación media.

Según una investigación realizada en Lima por Palomino & Peña (2019), los trabajadores perciben un entorno organizativo positivo como resultado de la autonomía e inspiración que tienen en el desempeño de sus deberes laborales. Las deficiencias más significativas, descubrimos, se encuentran en las esferas de las interacciones de los grupos de trabajo y las capacidades de adopción de decisiones. Además, podemos decir que el rendimiento en el trabajo es satisfactorio; en este caso, los factores más importantes para el éxito en esta empresa son la competencia y el entusiasmo por el trabajo.

En el sector Puno, Lasluis (2019) encontró que la felicidad y la lealtad de los empleados son claves para el éxito de una empresa, lo que a su vez afecta al desempeño del trabajo de cada empleado. Los logros obtenidos demuestran el entorno de gestión de Capoverly. Gracias. Los grupos anónimos no son buenos para el trabajo en equipo porque desalientan el diálogo abierto, las malas habilidades de liderazgo y otras habilidades interpersonales; también hacen que sea más difícil crear un lugar de trabajo agradable, lo que repercute en la eficacia con que los trabajadores realizan sus trabajos.

Según Maza (2019) Basándose en los resultados de la prueba de hipótesis, parece que existe una fuerte correlación ( $r = 0.788$ ) entre los factores de comunicación interna y el rendimiento del trabajo. Esto sugiere que hay suficiente evidencia para apoyar la asociación entre estas variables. Ocupación. Con un valor de p de 0.000, que es menor que 0,05, existe una conexión muy sustancial entre los factores de rendimiento. Se

dice que la comunicación interna y el desempeño de los recursos humanos tienen una fuerte correlación.

La mayoría de los encuestados (93,3%) Con una metodología de tipo básica, cuantitativa, en la encuesta de Lima de Angulo (2018) consideraron que los indicadores de salud ocupacional de los cajeros que trabajan en empresas de ingeniería mecánica estaban dentro del rango normal. Además, descubrimos que el 53,3% de los que tomaron la encuesta pensaron que los factores de rendimiento del trabajo eran moderados.

Según Cubas (2019), el entorno organizacional influye significativamente en la calidad de ejecución de los trabajadores en la comunicación de fusiones y adquisiciones. Con una metodología de tipo básica, cuantitativa. Es fundamental que las empresas prioricen la EIRL a fin de identificar la infraestructura necesaria para la gestión exitosa del conocimiento y la innovación. Mientras que otros estudios se han centrado en infraestructuras aisladas, este modelo integrado busca examinar los efectos directos e indirectos del clima y la estructura en el rendimiento de la innovación a través de los roles mediadores de la gestión de la información y la interacción social. Esto es En la encuesta participaron cuatrocientas cuarenta personas que trabajan en marketing y ventas. Departamento de la Shuttle Company en Teherán usando una técnica de muestreo aleatorio. La técnica de estudio utilizada era correlacional, y el instrumento para la recopilación de datos era un cuestionario. Para analizar los datos, se realizó el modelado de ecuaciones estructurales utilizando el programa LISREL. La estructura organizativa tiene un impacto en la dinámica interpersonal, según los resultados. Se observaron interacciones positivas y estadísticamente significativas entre el clima organizacional, la gestión del conocimiento y la interacción social en lo que respecta al rendimiento de la innovación. Sin embargo, no hubo repercusiones directas y sustanciales de las características organizativas relacionadas con la estructura y la interacción social en la gestión del conocimiento, el clima y el rendimiento de la innovación. La existencia de una influencia positiva directa se demuestra por el hecho de que el coeficiente de

correlación Spearman Rho es más de 0.668, y el umbral de significancia es  $p: 0.000 < 0.01$ . Fenómenos relacionados, Asimismo, los indicadores de los factores de rendimiento del trabajo aumentan en paralelo con los de las variables del clima de la organización.

Torres (2020) encontró que en Conmetal y Cajamarca Services E.I.R.L., Con una metodología de tipo básica, cuantitativa. el coeficiente de Pearson de correlación ( $r$ ) entre el entorno de la organización y el desempeño del trabajo era  $r$ . El objetivo de esta investigación es identificar el entorno organizativo dominante de la empresa estudiada. Considerando la naturaleza de la conexión entre el comportamiento creativo de los auditores y el ambiente de la organización (tanto bueno como malo), así como cómo hacer frente a las deficiencias que puedan surgir. La General Automobile Industry Company de Bagdad empleó a 105 contables y auditores, todos ellos incluidos en la muestra. Después de que se distribuyeran los cuestionarios, se recopilaron datos y se confirmó la hipótesis principal, y hubo una correlación confirmatoria entre la actividad creativa de los auditores y la influencia del ambiente corporativo.

En los casos en que el vínculo de efecto dimensional entre las variables independientes y dependientes era débil, se confirmaron muchas subhipótesis, y se dieron sugerencias cruciales para mitigar la vulnerabilidad. Las dimensiones variables dependientes e independientes se determinaron mediante la revisión de investigaciones previas. Además, los ejecutivos deben ser conscientes de todos los factores ambientales ya que cada empresa tiene su propio clima, incluso dentro del mismo departamento. Hacer un esfuerzo para resolver los problemas creando nuevas soluciones en lugar de depender de las respuestas anteriores; esto ayudará a prevenir cambios o daño al ambiente de la organización.

Un aumento de los incentivos morales y financieros para los empleados con cualidades inventivas es algo a lo que la empresa debería esforzarse.  $r$  fue de 0,729, lo que sugiere una sólida asociación entre los factores examinados. Estos hallazgos demuestran que el actual entorno de trabajo está asociado con las acciones

y las relaciones positivas entre los trabajadores y sus supervisores, lo que a su vez les alienta a asumir más responsabilidad y realizar bien en la búsqueda de los objetivos y objetivos de la empresa. Según Cerna (2020), el 74% de los trabajadores de Celendin - Hospital General Cajamarca Víctor Panta Rodríguez creen que la primera variable, el clima de trabajo, es excelente, mientras que el 26% cree que es normal. En cambio, el 66% de los trabajadores calificó su rendimiento laboral como bueno, el 32% como medio y el 2% como pobre.

Usando la prueba de correlaciones Pearson, Garibay (2020) encontró una correlación muy significativa y positiva de 0,718 entre los factores del entorno organizativo y el rendimiento laboral en una investigación realizada en la ciudad de Cajamarca. Declararemos, "Este resultado dice que cuanto mayor sea el clima de nuestra organización, más trabajo se hará".

Según Ríos (2017), existen pruebas de que la cooperación tiene un impacto significativo en el desempeño del trabajo; esto es respaldado por el valor chi-square de 12.644,  $p = 0.002$ , y un umbral de significancia del 5% a nivel de género.

Burneo (2019) encontró que el desempeño de los empleados de Supermercados Peruanos S.A. se ve afectado negativamente por el entorno organizativo en las investigaciones realizadas en la zona de Cajamarca. El ensayo de correlación estadística confirmó la presencia de las correlaciones con un valor de  $p$  de 0,0249. Esto es inferior al nivel de significancia de 0.05. Aunque es negativo, el coeficiente de correlación de -0.16716 indica que existen relaciones sustanciales. Los actos futuros y actuales de Supermercados Peruanos S.A., si no se ejecutan correctamente, pueden afectar a las acciones reales, y esto se determina por el entorno organizativo. Rentería (2019), en 2019, según los resultados, Hiperbodega Precio Uno Cajamarca tiene un entorno organizativo del 98%. La estructura (96%), la responsabilidad (98%), las recompensas (92%), los desafíos (80%), las relaciones (100%), la cooperación (86%), las normas (60%), el conflicto (76%), y el acuerdo (92%) también fueron indicadores del clima organizacional. Independientemente, poner el cien por ciento es

un excelente punto de referencia. No sólo eso, sino características significativas de las variables incluyen el conocimiento del trabajo (94%), las cualidades del trabajo (100%), las conexiones interpersonales (80%), la creatividad (86%), el liderazgo (92%), y el servicio al cliente (92%). Este nivel es excelente.

El personal administrativo de UGEL Cajamarca tiene un muy alto grado de entorno organizativo, con un 70% calificándolo como casi excelente (Colchado 2018). Con una metodología de tipo básica, cuantitativa. También parece que el 51% de la gente se beneficiará. Con un 51%, pertenece a la categoría media. Basándose en los resultados de los análisis estadísticos de las celebridades tau-b (0.504) y Chi-squared (0.02) así como en el hecho de que el valor p (0.02), que es menor que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, Alanya (2018) concluye que existe un grado moderado de correlación entre las indicaciones climáticas de los tejidos y el rendimiento laboral.

Dado que la base científica es una parte inherente de cada proyecto de investigación, este artículo explica: Teoría de Sistemas: Basado en la investigación de Brunet en 1983: Los valores de los empleados (Likert) están influenciados por su entorno de trabajo y las acciones de sus gerentes. Fe, conocimiento, entendimiento y competencia. Si la perspectiva de uno es afectada por el mundo real, entonces su comportamiento será dictado por el resultado. Al tratar de hacer sentido del tiempo, hay cuatro consideraciones clave. Aquí están los elementos:

Estos parámetros están relacionados con la estructura del sistema de la organización, así como con los antecedentes técnicos. El acercamiento agresivo del sujeto hacia la organización y la compensación que recibe por los servicios prestados. Factores personales relacionados con la actitud, la personalidad y la satisfacción. Las percepciones de superiores, pares y subordinados dan forma al clima organizacional. Existen tres tipos de variables que determinan y definen las características de una organización, son:

El crecimiento de la organización y su orientación hacia los resultados son factores causales. Evidentemente autosuficientes, tienen una historia de reprimir los cambios impuestos por los dirigentes de la organización. Una creación significativa, el entorno de la organización tiene importantes consecuencias para el conocimiento.

Cómo se comportan las personas en el lugar de trabajo. Cada empresa tiene su propia atmósfera única que la distingue de los competidores. El propósito de esta investigación descriptiva fue analizar cómo el entorno organizativo del Banco Comercial de Kenya influyó en el rendimiento de la organización. Usamos una muestra de 61 trabajadores. Se recopilaron datos a través de cuestionarios. Los datos fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas y análisis de regresión en SPSS. Según la investigación, se vio en KCB un ambiente de trabajo optimista, entusiasta y positivo. Según el análisis de regresión, el clima de la organización demostró ser estadísticamente significativo ( $t=5.477$ ,  $p<0.05$ ). Se determinó que la cantidad de motivación, productividad y rendimiento en una organización puede ser directamente influenciada por la calidad del entorno de la oficina. Según la investigación, si el banco quiere que sus trabajadores sean más productivos y eficientes, debería proporcionarles un lugar de trabajo agradable. Debe haber mucha dedicación de la dirección del banco al personal. establecer objetivos, y serán muy dedicados a la empresa en su conjunto.

Factores como el estrés, el nivel de habilidad y el flujo de conversación sirven como factores intermedios que proporcionan información sobre las fases internas de una corporación. Las variables mencionadas son los bloques de construcción de las operaciones y procedimientos de una empresa. Los resultados de la organización, incluyendo los ingresos, la productividad, las pérdidas y los beneficios, se revelan por variables finales, que son variables dependientes. Según Litwin y Stinger, el clima organizacional está fuertemente influenciado por la estructura y el entorno de la empresa. (1978). En consecuencia, la conducta de cada miembro de la organización también se ve afectada considerablemente. Las mejoras organizativas pueden hacerse

para aumentar la felicidad y el rendimiento de los empleados utilizando el comportamiento y el reconocimiento del empleado como fuente de medición. Los climas autoritarios constan de dos sistemas, que se detallan a continuación:

Autoritarismo explotador: la dirección no confía en sus empleados. En general, la mayoría de objetivos y decisiones se toman en el departamento de clima de la organización y se distribuyen en orden descendente. Como resultado, los empleados tienen que trabajar en un ambiente estresante y lleno de miedo donde persisten sentimientos de insuficiencia, tanto a nivel psicológico como de seguridad. Sistema 2: Autoritarismo paternalista: este tipo enfatiza la confianza de la gerencia en los empleados. La mayoría de las decisiones las toman los altos directivos, pero algunas decisiones las toman los niveles inferiores. En este sistema, la mejor manera de motivar a los empleados es mediante el pago. El clima participativo consta de dos sistemas, son:

Consultivo: En este sistema, la dirección, que desarrolla la interacción interna, tiene una gran confianza en los empleados. Las decisiones generalmente se toman en el nivel más alto, lo que permite a los subordinados de niveles inferiores tomar decisiones más específicas. Las conexiones se muestran verticalmente (en orden descendente); de manera similar, las sanciones, recompensas y otras distinciones tienen como objetivo motivar a los empleados; pero tiene un propósito diferente para que tus necesidades sean compensadas.

Participación del grupo: aquí, la dirección confía plenamente en sus empleados, por lo que el proceso de toma de decisiones se extiende por toda la organización y está bien integrado en todos los niveles. La comunicación es lateral, pero no sólo hacia arriba o hacia abajo. Los empleados están más motivados debido a la participación, el establecimiento de objetivos de desempeño, la mejora de los métodos de trabajo y la evaluación continua del desempeño laboral en comparación con los objetivos establecidos. Según Restrepo (2016), citado por Herzberg (Herzberg, 1959), se menciona la teoría de dos factores para que las organizaciones y/o empresas puedan

convivir con un ambiente de trabajo adecuado: “los factores físicos y psicológicos, así como los considerados higiénicos y motivador "higiene". Factor: Este factor es la forma en que una empresa u organización motiva a sus empleados, pero cabe señalar que este factor no aumenta la satisfacción durante un largo período de tiempo y, si es un inconveniente, puede generar insatisfacción en los empleados. ellos mismos. Factores motivacionales: Se refieren a la conducta que hace que una persona haga o ejercite algo que la haga sentir bien todo el tiempo (Restrepo, 2016). Según Gómez, Quintanilla (2006) citado por Gutiérrez (2015), la motivación depende de los factores que incentivan a los individuos a realizar diferentes acciones que mantienen la estabilidad en sus acciones para lograr o concretar sus objetivos y al mismo tiempo aprox. los intereses que utilizan para lograr este objetivo. A nivel organizacional se puede decir que la motivación es la actitud que debe mantener una organización hacia sus empleados en todas las actividades que emprende para lograr las metas trazadas en la organización.

Valera (2014) afirma haber identificado dos formas distintas de motivación. Estos son los elementos que se mencionan:

Las vacaciones, la desigualdad salarial, las promociones y las vacaciones adicionales son ejemplos de motivaciones extrínsecas que tienen como objetivo aumentar el interés en los deberes laborales y, por extensión, el rendimiento de los empleados. Cuando hacemos algo, ya sea intencionalmente, por error o simplemente porque es así, tenemos una sensación de impulso intrínseco. Finalizar las tareas para obtener recompensas. En cuanto a los fundamentos empíricos del desempeño en el trabajo, podemos afirmar que: Chiavenato (2013) dice que cuando un individuo es feliz en su trabajo, se esfuerza por ser más productivo. Incentivos o no, esto hace bastante evidente que los trabajadores están motivados a mejorar sus habilidades porque extraen alegría de trabajar para una empresa que les importa. El desempeño, según Araujo (2014), es llevar a cabo las responsabilidades de una manera responsable que permite resultados óptimos a través de la aplicación de sus propias actitudes,

habilidades y conocimientos, al tiempo que permite un progreso continuo. Para mejorar el rendimiento de los empleados, es crucial crear estrategias e incorporarlas en las operaciones de la organización. Chiavenato (1999) afirma que los siguientes rasgos están presentes en el comportamiento humano:

Sea proactivo: adopte un enfoque proactivo para lograr sus objetivos y al mismo tiempo satisfacer sus propias necesidades. Actividad social: Estar involucrado en una empresa u organización significa que hay que participar e interactuar con otras personas o grupos de trabajo.

Percepción y Evaluación: En este punto, seleccione datos en función de sus necesidades, valores y experiencia. Cuesta (2010) considera que los factores que afectan significativamente los resultados laborales son:

Motivación: La recompensa económica utilizada por la organización, los compañeros de trabajo que realizan las funciones y la economía resultante es el factor que motiva a los empleados para que los miembros de la organización desempeñen sus funciones en un buen estado mental. Apunta, actúa bien (organización) y obtén alguna recompensa (individual). Ambiente de trabajo: un lugar de trabajo cómodo brinda a los empleados más oportunidades para trabajar de manera más eficiente y productiva. Reconocimiento Laboral: Si se reconoce el trabajo de los empleados, estos se sentirán apreciados lo que conduce a un mejor desempeño, por lo que se puede decir que es una de las tecnologías más importantes. Aportación de los contribuyentes: si los empleados se vuelven partícipes del proceso (al examinar y planificar sus carreras), se sentirán más seguros de sí mismos y se sentirán identificados con la organización. Involucrar a los colaboradores conducirá a mejoras e ideas más efectivas. Desarrollo de carrera: Un empleado se siente motivado por su desarrollo profesional y personal, por lo que es necesario apoyar su desarrollo para que pueda desempeñarse al máximo, lograr mejores resultados y satisfacción laboral.

Daniels (1997), El entorno empresarial global del siglo XXI está plagado de rápidos

cambios. tecnología, creciente volatilidad, competencia global, cambio organizacional, conflictos sociales, degradación ambiental y alta tasa de desempleo, entre otros. Para superar Para afrontar estos desafíos, las naciones y organizaciones necesitan contratar personal creativo e innovador. Se ha descubierto que la innovación es una de las herramientas más críticas en la rápida era actual. entorno cambiante que puede permitir a las naciones, organizaciones, gestores del cambio, los empleados y la sociedad para superar los numerosos desafíos y mejorar el bien común de la sociedad. El objetivo del estudio fue conocer la relación entre clima organizacional (CO), empoderamiento psicológico de los empleados (EPE) y Innovación en empresas de investigación social y de mercado (MSRF) en Kenia. Esto fue motivado por Hallazgos empíricos inconsistentes de los académicos anteriores sobre el efecto de la organización. clima sobre la innovación. Además, se inspiró en la omisión del empleado.

El empoderamiento psicológico como variable interviniente entre el CO y la innovación. El El estudio se basó en cuatro teorías; clima organizacional, motivación intrínseca, Teorías componencial y de liderazgo. Por lo tanto, primero investigamos la relación de OC y EPE y luego EPE sobre innovación. Además, el efecto directo del CO sobre la innovación fue también evaluado. Para abordar estos objetivos, este estudio utilizó una investigación transversal diseño. Los datos se recogieron mediante un cuestionario estructurado y se analizaron utilizando Modelado de Ecuaciones Estructurales (SEM). El estudio encontró que el efecto del apoyo al entrenamiento en EPE y la innovación fue insignificante, mientras que el apoyo en el lugar de trabajo en EPE tuvo parcial efecto, pero efecto insignificante sobre la innovación. Sin embargo, el liderazgo transformacional fue Se encontró que era significativo tanto en EPE como en innovación. Además, el EPE tuvo efecto parcial sobre innovación. Los hallazgos ofrecen más conocimientos a los teóricos de la motivación intrínseca que la motivación intrínseca aprovecha algunos factores del clima organizacional para promover innovación. Los resultados podrían ser útiles

para los profesionales y las políticas de recursos humanos. tomadores de decisiones al decidir sobre una combinación de factores del clima organizacional para promover la innovación en las instituciones. El estudio insinuó la consideración de múltiples factores organizacionales como en contraposición a un solo factor para mejorar la innovación a nivel micro en su lugar de trabajo Indica que el desempeño laboral se estudia desde varios aspectos y se divide en tres niveles:

A nivel individual, el valor que los empleados aportan a la organización está directamente correlacionado con la manera en que llevan a cabo las tareas de su trabajo, con la forma en que trabajan junto a sus compañeros de trabajo, y con la medida en que pueden ver que sus propios esfuerzos se reflejan en el éxito de la empresa. La capacidad de conectarse con otros y adaptarse a diferentes partes de la empresa. La toma de decisiones personales, los valores, las actitudes, la percepción, la capacidad de aprendizaje, el género, la edad y la condición civil son todos factores a este nivel que afectan significativamente el comportamiento humano. A nivel de equipo, debes considerar el rendimiento como un paso en la dirección correcta, evaluar a tus compañeros de equipo e identificar sus puntos fuertes y áreas de contribución potencial, y crear servicios que puedan manejar eventos inesperados y adaptarse a los nuevos (Chiavenato, 2018)..

En este nivel, encontrarás los siguientes componentes: deber, norma, liderazgo y creación de equipo. Los grupos de trabajo, la eficiencia, la rentabilidad y los indicadores de precios son ejemplos de rendimiento de la organización a nivel de emplear dinero, personas y tecnología para ofrecer la asistencia que otros necesitan. Se incluyen en esta categoría características como la estructura organizativa, las técnicas de trabajo, la tecnología, las políticas, la cultura interna y los diferentes grados de presión laboral. Razones para el estudio (Chiavenato, 2018).

Lo que sigue es una explicación de la fundación del trabajo: Esta investigación demuestra su valor como marco teórico en términos de lógica, ya que su único objetivo es agregar a lo que ya se sabe acerca de la relación entre la atmósfera

organizacional y el rendimiento del trabajo, un tema que ahora está en tendencia. La mayoría de las empresas siempre están buscando formas de mejorar el lugar de trabajo de sus trabajadores. En cuanto a la base práctica, las personas que buscan aprender más sobre la optimización del entorno de la organización y la fuerza de trabajo pueden utilizar la investigación actual que está conectada a los resultados como teoría básica. Los hallazgos de este estudio dan luz a muchas mejoras que, tomadas juntas, abordan el problema en relación con los factores previamente identificados por los participantes de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022. Además, desde una perspectiva de racionalidad social, esta investigación arrojará luz sobre el entorno organizativo de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022, que apoya el desempeño del trabajo organizativo al aclarar el vínculo entre los dos factores. Ofrecer sugerencias sobre cómo los asociados podrían hacer un trabajo mejor y establecer objetivos para su propio desarrollo profesional y personal para que puedan avanzar en la empresa. Dado que los factores del entorno de la organización y el desempeño del trabajo se estudian en entornos normales, esta contribución se considera muy importante desde el punto de vista científico. Sin embargo, han surgido nuevos impactos como consecuencia de la pandemia de COVID-19, que ha proporcionado a los asociados información y perspectivas nuevas y ha propuesto enfoques nuevos para abordar los problemas que se plantean. Justificación basada en la metodología Con el fin de reunir información precisa sobre la realidad actual que sea pertinente al tema planteado, nuestra investigación hará un cuidadoso uso de la herramienta, asegurándose de que sea fiable y evaluada por especialistas en el área. esta investigación no utilizará un diseño experimental ya que sus variables no serán cambiadas; en cambio, será descriptiva y correlativa en la naturaleza, centrándose en la forma en que los acontecimientos se desenvuelven a lo largo del tiempo.

### Problema

En Plaza Veá Cajamarca se percibieron problemas relacionados con el clima laboral, como alta rotación de personal, gran cantidad de nuevos empleados, trabajadores que

no podían trabajar de manera consistente, ausentismo, falta de motivación, baja productividad, falta de logro de metas o actitudes negativas. solo mal trabajo Algunas consecuencias, lo que el medio ambiente puede crear para la empresa. Respecto al problema, tenemos las siguientes incógnitas:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022?

A continuación, se da a conocer la conceptualización y la operacionalización de las variables.

En referencia a la conceptualización del Clima Organizacional:

En términos de definición conceptual, según Chiavenato (2018) es un estado o característica del ambiente organizacional que es percibido o experimentado por los miembros de la organización y que afecta su comportamiento.

Cuando se trata de la definición de desempeño, se puede decir que es un conjunto de características que los empleados demuestran en el lugar de trabajo, las cuales pueden medirse plenamente utilizando dimensiones como el trabajo en equipo, el apoyo, la comunicación y la integridad. A continuación se detallan las dimensiones del clima organizacional:

En cuanto a la definición conceptual, según Valera y Salgado (2010), es un comportamiento diferente que se realiza de forma voluntaria para alcanzar metas organizacionales, es decir, la contribución del comportamiento de los individuos al logro de metas superiores. En cuanto a la definición operativa, operativamente se puede definir como la disciplina de una persona para realizar actividades y/o tareas sin renunciar a la iniciativa y conocimientos prácticos en su organización del trabajo. Se mencionan los siguientes aspectos del desempeño laboral:

## **Hipótesis**

**H1:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

**H0:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

### Ojetivos específicos:

Establecer el nivel del clima Organizacional de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

Comprobar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

Demostrar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

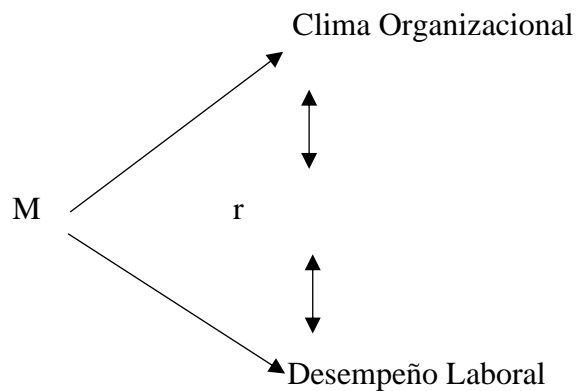
Demostrar la relación entre el apoyo y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

## Metodología

### Tipo y diseño de investigación

El estudio que se realizará será del tipo de correlación descriptiva, pues describirá operativamente las variables con el objetivo de describir la relación entre dos variables en un contexto específico (Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022). Se utilizará el nivel de investigación. El diseño del estudio será no experimental, ya que no se manipularán las variables, y transversal, ya que la aplicación del cuestionario y la recogida de información se realizarán al mismo tiempo.

El diagrama de este tipo de estudio fue:



Donde:

M = Muestra R = Relación

O<sub>X</sub> = Clima Organizacional O<sub>Y</sub> =

Desempeño Laboral

## Población y muestra

### Población

Se definen "una población es un conjunto de individuos, poblaciones u organismos que sirven como fuerza impulsora para la investigación". Hernández et al. (2014) también afirmó: "En virtud de su lugar, tiempo y contenido, deben estar en una posición destacada respecto de las consideraciones indiscutibles que determinan la gestión de un líder organizacional". En este esquema la población estará representada por Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022 está conformada por 150 empleados. muestra

Nopas et al. (2014) dicen que "es una parte o subconjunto del universo, seleccionado por diferentes métodos, teniendo siempre en cuenta la representatividad del todo; es decir, una muestra es específica sólo si posee algunas de las propiedades de un miembro del universo. universo." Una vez conocido el tamaño de la población, la fórmula utilizada para determinar el tamaño de la muestra es:

$$n = \frac{z^2(p.q) N}{E^2 (N - 1) + z^2(p.q)}$$

Donde:

n: ¿muestra =?

z: nivel de confianza = 95% = (1.96)

p: probabilidad de éxito = 0.5 q:

probabilidad de fracaso = 0.5E:

margen de error =  $(0.07)^2$

N: población = 150 trabajadores

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5 \times 0.5) 150}{(0.07)^2 (150 - 1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n = 85.22

n = 85 colaboradores.

Cálculo de la muestra ajustada:

$$n_2 = \frac{n_1 \cdot 1 + (n_1/N)}{1 + (n_1/N)}$$

$$n_2 = \frac{85.22}{1 + (85.22/150)}$$

$$n_2 = \frac{85.22}{1.5681} = 54$$

n<sub>2</sub> = 54 Colaboradore

## Técnicas e instrumentos de investigación

### Encuesta

La investigación, según López (2015), será la búsqueda de un proceso de investigación en el marco de toda metodología de investigación social cuantitativa, que tenga como objetivo recolectar datos para un estudio en curso, pero donde se utilice otro conjunto de técnicas, una combinación de levantarse, determinar y tomar como objetivo principal la construcción de objetos de investigación científica.

### cuestionario

Hurtado (2000) define un cuestionario como un conjunto de preguntas basadas en un evento, contexto o tema específico para permitir al investigador obtener cierta información. En este caso se probarán tres calificaciones de expertos y luego se aplicará una prueba de confiabilidad utilizando el método alfa de Cronbach, resultando un valor alfa de Cronbach de 0.739 para las variables clima organizacional y desempeño. El alfa de Cronbach es 0,826; un valor que confirma la confiabilidad del instrumento.

### Procesamiento y análisis de información.

Los datos serán recolectados a través de un cuestionario que estará disponible para 54 empleados de Hipermercados Plaza Vea en Cajamarca en 2022. Estos estudios incluirán la ponderación de cada objeto considerado.

Dado que se utilizará una escala Likert, el peso de mayor a menor depende de si pertenece al indicador, negativo o positivo. Posteriormente, el tratamiento de los datos se llevará a cabo mediante la comprobación de las respuestas al cuestionario; Estos datos se convertirán a un formato de procesamiento de datos para un fácil análisis y porcentajes

apropiados. Para el procesamiento de los datos se utilizarán programas Excel, SPSS y estadística descriptiva (para análisis de datos) con tablas simples y dobles que muestren frecuencias absolutas y relativas (porcentajes). A partir de la prueba de normalidad de los datos también se utilizará estadística inferencial, decidiéndose utilizar el cálculo no paramétrico del coeficiente de correlación (rs) de Spearman. Se utilizará Excel para recopilar los datos y se crearán formatos, porcentajes y gráficos apropiados para cada porcentaje y se utilizará Word para mostrar, analizar y discutir los resultados en consecuencia.

## Resultados

Tabla 1

*Nivel del clima organizacional según percepción de los colaboradores de Hipermercados Plaza Vea, Cajamarca-2022.*

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel bajo	45 - 58	17	31,5
	Nivel medio	59 – 68	22	40,7
	Nivel alto	69 - 78	15	27,8
	Total		54	100,0

### Interpretación:

En el Cuadro 1 se muestra que entre los colaboradores de Cajamarca-2022 Hipermercados Plaza Vea, el 40.7% de los colaboradores cree que el clima organizacional está en un nivel medio, el 31.5% de los colaboradores cree que el clima organizacional está en un nivel bajo y el 27.8% de los empleados. Los empleados creen que el clima de la organización se encuentra en un nivel moderadamente alto. El clima organizacional de Hipermercados Plaza Vea, Cajamarca en el año 2022 se determinó como promedio

Tabla 02

*Nivel de las dimensiones del clima organizacional de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022*

Niveles	Trabajo en equipo		Apoyo		Comunicación		Equidad	
	N°	%	N°	%	N	%	N	%
Bajo	21	38,9 %	17	31,5 %	20	37%	16	29,6%
Medio	20	37%	29	53,7 %	22	40,7 %	24	44,4%
Alto	13	24,1 %	8	14,8 %	12	22,2 %	14	25,9%
Total	54	100	54	100	54	100	54	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022.

Interpretación:

Como se muestra en el Cuadro 2, la dimensión clima organizacional de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022 representa diferentes niveles, por lo que según la percepción del 38.9% de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022, la dimensión trabajo en equipo se encuentra en el mismo nivel. mapa de bajo nivel-2022. La percepción de los socios comerciales de Hipermercados Plaza Veá fue de 53,7%, 40,7% y 44,4%, respectivamente, y el apoyo, la comunicación y la equidad también se ubicaron en un nivel moderado. Cajamarca - 2022. Determinándose que el clima organizacional tiene un nivel medio bajo.

Tabla 03

*Nivel del desempeño laboral según percepción de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.*

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	34 - 42	17	31,5
Nivel medio	43 – 52	22	40,7
Nivel alto	53 - 59	15	27,8
Total		54	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022.

**Interpretación:**

En la Tabla 3 se muestra que entre los empleados de Hipermercados Plaza Veá Cajamarca - 2022, el 40.7% de los empleados cree que el esfuerzo laboral es moderado, el 31.5% de los empleados cree que el esfuerzo laboral es bajo y el 27.8% de los empleados cree que el El rendimiento del esfuerzo laboral es bajo para un nivel alto. El desempeño de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022 se ha determinado como moderado.

Tabla 04

*Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de Hipermercados  
Plaza Veá, Cajamarca-2022*

Niveles	Disciplina		Proactividad		Conocimiento del trabajo	
	N°	%	N°	%	N	%
Bajo	20	37%	18	33,3%	19	35,2%
Medio	24	44,4%	23	42,6%	26	48,1%
Alto	10	18,5%	13	24,1%	9	16,7%
Total	54	100%	54	100%	54	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022.

**Interpretación:**

En la Tabla 4 se observa que las dimensiones del desempeño laboral en Hipermercados Plaza Veá Cajamarca en el año 2022 muestran un nivel uniforme, así las dimensiones de disciplina, iniciativa y conocimiento laboral se encuentran en un nivel moderado según la percepción del 44.4%, 42.6% y 42.6%. . 48.1% de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022. Determine que el desempeño laboral es promedio.

Caracterización de las Variables

Tabla 06

*Caracterización del Desempeño Laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.*

Factores/VARIABLES		Desempeño Laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	11	20,4%	12	22,2%	5	9,3%	28	51,9%
	Femenino	6	11,1%	10	18,5%	10	18,5%	26	48,1%
Edad	18-25	5	9,3%	5	9,3%	5	9,3%	15	27,8%
	26-35	3	5,6%	7	13%	1	1,9%	11	20,4%
	36-46	9	16,7%	9	16,7%	7	13%	25	46,3%
	Más de 46	0	0,0%	1	1,9%	2	3,7%	3	5,6%
Grado de Instrucción	Secundaria	3	5,6%	6	11,1%	3	5,6%	12	22,2%
	Sup. no universitaria	7	13%	7	13%	6	11,1%	20	37,0%
	Supe. universitaria	6	11,1%	7	13%	4	7,4%	17	31,5%
	Posgrado	1	1,9%	2	3,7%	2	3,7%	5	9,3%
Años de servicio	Hasta 1 año	4	7,4%	3	5,6%	1	1,9%	8	14,8%
	2-3 años	5	9,3%	8	14,8%	7	13%	20	37%
	4-5 años	2	3,7%	5	9,3%	1	1,9%	8	14,8%
	6-7 años	5	9,3%	5	9,3%	5	9,3%	15	27,8%
	De 8 años a mas	1	1,9%	1	1,9%	1	1,9%	3	5,6%
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>31,5%</b>	<b>22</b>	<b>40,7%</b>	<b>15</b>	<b>27,8%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Fuente: Matriz de datos del clima organizacional y el desempeño laboral de Plaza Veá, Cajamarca-2022.

## Interpretación

Como se muestra en el Cuadro 06, casi una cuarta parte de los empleados (22,2%) de Hipermercados Plaza Vea de Cajamarca en 2022, especialmente los pertenecientes a hombres, creen que el desempeño laboral es promedio. En términos de edad, casi uno de cada cinco colaboradores (16,7%) (de 36 a 46 años) cree que el desempeño laboral en Hipermercados Plaza Vea, Cajamarca-2022 es medio o bajo

## Prueba de Normalidad

Tabla 07

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Vea, Cajamarca-2022*

Kolmogorov-Smirnov			
Variable / Dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,090	54	,200
- Trabajo en Equipo	,108	54	,168
- Apoyo	,121	54	,049
- Comunicación	,122	54	,043
- Equidad	,156	54	,002
Desempeño laboral	,150	54	,004
- Disciplina	,127	54	,030
- Proactividad	,119	54	,056
- Trabajo en equipo	,207	54	,000

## Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 7, la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (prueba de aptitud), más de 50 ( $n > 50$ ), verifica la normalidad de los datos para las variables estudiadas, donde se observa que el clima organizacional y laboral variables de desempeño El nivel de significancia es menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que demuestra que los datos no se distribuyen normalmente; por lo tanto, debe aplicarse cuando el clima y/o dimensiones organizacionales estén relacionados con el desempeño laboral.

prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman, para establecer la correlación entre las variables de estudio.

## Contrastación de Hipótesis

### Prueba de Hipótesis Específicas Prueba de Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022

H0: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

Tabla 08

*El trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.*

Trabajo en Equipo	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	12	22,2%	8	14,8%	1	1,9%	21	38,9%
Medio	3	5,6%	11	20,4%	6	11,1%	20	37%
Alto	2	3,7%	3	5,6%	8	14,8%	13	24,1%
Total	17	31,5%	22	40,7%	15	27,8%	54	100,0%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022.

### Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 7, la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (prueba de capacidad) supera 50 ( $n > 50$ ), que prueba la normalidad de los datos de las variables estudiadas, en la que se observa que la organización tiene un nivel de significancia climática. y las variables de desempeño laboral son inferiores al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que indica que los datos no siguen una distribución normal; por lo tanto, deben utilizarse cuando el clima y/o dimensiones organizacionales estén relacionados con el desempeño laboral.

Tabla 09

*Correlación del trabajo en equipo con el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.*

		Trabajo en		
		Equipo	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,279**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022.

### Interpretación

Como se muestra en la Tabla 9, Coeficiente de Correlación Rho Spearman = 0.521 (según la Tabla 10 muestra una correlación positiva moderada), el nivel de significancia es menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que significa que existe relación entre la dimensión trabajo en equipo. y variables de desempeño laboral. Existe una correlación significativa, por lo que podemos confirmar que el trabajo en equipo contribuye al desempeño laboral en Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022, confirmando así la hipótesis de la investigación.

Tabla 10

<i>Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman</i>	
Valor de rho	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

## Prueba de Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

H0: No existe relación significativa entre el apoyo y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

Tabla 11

*El apoyo y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.*

Apoyo	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	12	22,2%	5	9,3%	0	0,0%	17	31,5%
Medio	5	9,3%	16	29,6%	8	14,8%	29	53,7%
Alto	0	0,0%	1	1,9%	7	13%	8	14,8%
Total	17	31,5%	22	40,7%	15	27,8%	54	100,0%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022.

### Interpretación

Como se muestra en el Cuadro 11, casi una cuarta parte (22,2%) de los empleados de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022 experimentaron menores niveles de apoyo y un menor desempeño laboral. Además, algo más de una quinta parte de los empleados (29,6%) calificaron el apoyo como moderado, así como el mismo nivel de desempeño laboral que brindan..

Tabla 12

*Correlación del apoyo con el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.*

		Desempeño		
		Laboral	Apoyo	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Apoyo	Coefficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022.

### Interpretación

Como se muestra en la Tabla 12, el coeficiente de correlación de Ro Spearman = 0.680 (según la Tabla 10 muestra una correlación positiva moderada), el nivel de significancia es menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que significa que existe una relación significativa entre el apoyo dimensión. y las relaciones entre las variables desempeño laboral, por lo que definitivamente podemos sustentar el desempeño laboral que ayuda a crear Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022, confirmando así la hipótesis de investigación

### Prueba de Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

H0: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

Tabla 13

*La comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.*

Comunicación	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	18,5%	10	18,5%	0	0,0%	20	37%
Medio	5	9,3%	10	18,5%	7	13%	22	40,7%
Alto	2	3,7%	2	3,7%	8	14,8%	12	22,2%
Total	17	31,5%	22	40,7%	15	27,8%	54	100,0%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022

### Interpretación

El Cuadro 13 muestra que casi uno de cada cinco (18,5%) empleados de Hipermercados Plaza Veá en Cajamarca en 2022 calificó la comunicación como baja o media y proporcionó un nivel moderado de desempeño laboral. Además, algo más de cada 10 (14,8%) cree que la comunicación está a un nivel superior y garantiza el mismo nivel de desempeño laboral.

Tabla 14

*Correlación de la comunicación con el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.*

			Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022.

### Interpretación

Como se muestra en la Tabla 14, el coeficiente de correlación Rho Spearman es = 0.499 (según la Tabla 10, que muestra una relación positiva moderada), el nivel de significancia es menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que indica que existe una relación significativa. . entre la dimensión comunicación y las variables desempeño laboral, por lo que podemos confirmar que la comunicación contribuye al desempeño laboral en Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022, confirmando así la hipótesis de investigación.

### Prueba de Hipótesis específica 4

H1: Existe una relación significativa entre la equidad y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

H0: No existe relación significativa entre la equidad y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

Tabla 15

*La equidad y el desempeño laboral de los colaboradores de  
Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.*

Equidad								
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	7	13%	9	16,7%	0	0,0%	16	29,6%
Medio	9	16,7%	8	14,8%	7	13%	24	44,4%
Alto	1	1,9%	5	9,3%	8	14,8%	14	25,9%
Total	17	31,5%	22	40,7%	15	27,8%	54	100,0%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022.

#### Interpretación

El Cuadro 15 muestra que en 2022, casi una quinta parte (16,7%) de los empleados de Hipermercados Plaza Veá en Cajamarca calificaron el capital como moderado, y el desempeño laboral también fue moderado. De manera similar, poco más de uno de cada 10 empleados (14,8%) calificó la equidad en un nivel moderado y al mismo tiempo proporcionó el mismo nivel de desempeño laboral.

## Prueba de Hipótesis General

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.

Tabla 17

*El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022.*

Clima Organizacional	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	10	18,5%	7	13%	0	0,0%	17	31,5%
Medio	7	13%	12	22,2%	3	5,6%	22	40,7%
Alto	0	0,0%	3	5,6%	12	22,2%	15	27,8%
Total	17	31,5%	22	40,7%	15	27,8%	54	100,0%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio, Plaza Veá, Cajamarca-2022.

## Interpretación

Como se puede observar en el Cuadro 17, poco más de una quinta parte de los colaboradores de Hipermercados Plaza Veá (22.2%) calificaron el clima organizacional como medio a alto, así como el desempeño laboral como medio o alto. . Asimismo, casi una quinta parte de los empleados (18,5%) cree que el clima de la organización está en un nivel inferior, pero el desempeño de su trabajo está al mismo nivel

## **Análisis y discusión**

Con relación al primer objetivo específico, Hipermercados Plaza Veja, Cajamarca-2022 tuvo un clima organizacional moderado, según el 40,7% de los asociados (Tabla 1). Este hallazgo está en consonancia con algunas de sus características, entre ellas la equidad (44,4%), el apoyo (53,7%), y la comunicación (40,7%). La comprensión de los empleados de otras cualidades, tal cooperación, es menor (38,9%), pero éstas obtienen las puntuaciones más altas. Según Ramírez (2016), la mitad de las empresas encuestadas en el grupo Taurus-Lima de Perú reportaron un clima organizativo moderado en todos los aspectos (organization, support, autonomy, equity, and control). Estas conclusiones son coherentes con nuestras propias conclusiones. Estos hallazgos son coherentes con el estudio de Ramírez (2016), quien identificó que el 50% de las empresas del grupo Taurus-Lima presentaban un clima organizacional moderado en dimensiones similares como apoyo, autonomía y equidad. Asimismo, Cerna (2020) reportó que el 74% de los trabajadores del Hospital General de Cajamarca consideraron su clima organizacional entre excelente y normal, predominando un nivel medio. Por otro lado, los resultados también se alinean parcialmente con lo encontrado por Burneo (2019), quien determinó que el clima organizacional en Supermercados Peruanos S.A. en Cajamarca presentaba deficiencias, lo que sugiere que el sector retail puede experimentar climas organizacionales intermedios o variables según la gestión interna. Litvin y Stinger (1978) comprobaron que la estructura y el entorno de una organización tienen un impacto sustancial en su clima y, por extensión, en el comportamiento de sus miembros. Para aumentar la felicidad y el rendimiento de los empleados, las empresas deben medir la apreciación y el comportamiento de los trabajadores. Esto proporcionará una aportación valiosa para hacer mejoras. Muchos beneficios se pueden obtener de una organización con un ambiente positivo, según la experiencia pasada.

Identificar el grado de rendimiento del personal de Hypermarkets Plaza Veja Cajamarca en 2022 es el segundo objetivo específico. Hipermercados Plaza Veja, Cajamarca-2022 fue considerada media por el 40,7% del personal, como se muestra en el cuadro 3. En 2022,

los trabajadores de Hypermercados Plaza Vea Cajamarca mostraron los siguientes niveles de disciplina: 44.4%, 42.6% de iniciativa, y 48.1% de conocimientos laborales. Según Rentería (2019), estos resultados están en línea con lo que se encontró. Si miramos a Hyperbodega Price One como un porcentaje, el rendimiento de Sullana es bastante excelente. 100% Además, seguimos componentes de esta variable, incluyendo: cualidades de trabajo (100%), liderazgo (92%), excelentes clientes (92%) inventividad (86%), interacciones interpersonales (80%), y conocimientos de posición (94%).

También vale mencionar a Chiavenato (2013), quien hizo el caso de que la satisfacción laboral conduce a un mejor rendimiento. Lo que hace la diferencia a los socios de negocios es el nivel de atención y apoyo que reciben de la empresa, así como su propia motivación personal para crecer profesionalmente.

Asimismo, el tercer objetivo específico es mostrar cómo el rendimiento de los trabajadores de Plaza Vea (Cajamarca-2022) se ve afectado por su nivel de colaboración. El análisis estadístico en el cuadro 9 revela que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.521, lo que indica una asociación moderadamente positiva entre los aspectos de colaboración, con un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.05$ ). Indicadores de rendimiento laboral para evaluar el impacto de la colaboración en los resultados del proyecto Hipermercados Plaza Vea, Cajamarca-2022 El escenario se alinea con las afirmaciones de Ríos (2017), quien sostiene que la correlación entre colaboración y producción es demostrable. La influencia en el desempeño del trabajo es estadísticamente significativa ( $p = 0,002$ ), como muestra un resultado del test de homogeneidad en el cuadrado de Chi de 12.644 (menos del umbral del 5% de significancia). Aquí, podemos ir a Katzenbach y Smith (1993) para orientación. Afirman que cuando dos o más individuos trabajan juntos hacia un objetivo similar, forman un equipo. Los miembros de un equipo necesitan cooperar hacia un único objetivo para que sea exitoso, según la experiencia.

Para el cuarto objetivo específico, analizar el impacto de la asociación Plaza Vea (Cajamarca-2022) en el rendimiento. Sobre la base de los datos presentados en el cuadro

12, el coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,680 indica una relación moderadamente positiva entre las dimensiones de apoyo y las variables de rendimiento del trabajo, lo que sugiere que el apoyo contribuye a la mejora del desempeño del trabajo. El nivel de significancia es inferior al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que apoya aún más esta conclusión. Zegarra (2019) dice que los simpatizantes están en una relación, y el escenario en Plaza Veá Hipermercados, Cajamarca-2022 es coherente con eso.

De igual manera el quinto objetivo específico, Hipermercados Plaza Veá (Cajamarca-2022) comunicación del personal y expectativas de rendimiento documentadas. Existe una asociación sustancial entre la comunicación y la comunicación, como se muestra en el cuadro 14, donde el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman es de 0,499, lo que indica una correlación positiva moderada con un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0,05$ ). En Hipermercados Plaza Veá, Cajamarca-2022, se puede concluir que la comunicación juega un papel en el desempeño del trabajo. Este hallazgo está en consonancia con Maza (2019), quien encontró una correlación interna de 0.788 entre las variables de comunicación y el rendimiento del trabajo. Los resultados de la prueba de la hipótesis muestran que existe una correlación muy significativa entre las variables 1 y 2, con un valor p de 0.000, que es menor que el umbral de significancia de 0.05. Así, la comunicación interna de R.R.H. está significativamente relacionada con el desempeño de los empleados. Según Capriotti (2008), el propósito fundamental de la comunicación es conseguir que la gente se ponga a bordo y se invierta en los objetivos de la empresa. Hay menos incentivo para hacer las cosas cuando las personas son infelices y las condiciones de trabajo son subpares debido a la falta de comunicación dentro de la empresa, según la experiencia pasada.

El sexto objetivo específico, Hipermercado Plaza Veá, Cajamarca - 2022La compleja relación entre la propiedad de acciones y la productividad de los trabajadores. El cuadro 16 muestra que el Coeficiente de Correlación de Ro Spearman es de 0,446, lo que indica una correlación bastante positiva (según el cuadro 10), y un nivel de significancia por

debajo del 5% ( $p < 0,05$ ), lo que también indica equidad. Tamaño. indicadores de rendimiento en el lugar de trabajo.

Teniendo en cuenta el material recibido, que se alinea con la justicia y el esfuerzo de trabajo encontrado por Flores (2017) en su investigación en la Red de Salud de Rimac, podemos concluir que justicia promueve esfuerzo laboral en Hypermarkets Plaza Veá, Cajamarca-2022. En el nivel 0.000 de significancia, el resultado para la hipótesis nula es  $Rho = 0.642$ . Con respecto a esto, podemos citar a Frederickson y Stazyk (2014), quienes afirman que toda postura filosófica y conceptual hacia los tres principios de igualdad, justicia y equidad incluye la equidad. Hay una correlación directa entre el nivel de honestidad de una organización y el grado de confianza que sus empleados tienen en ella, lo que a su vez aumenta la moral y la productividad.

Finalmente, el objetivo general, determinar cómo el entorno de trabajo de Plaza Veá, Cajamarca (2022) afecta a la productividad de los empleados. Sobre la base de los datos del cuadro 18, podemos observar que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.680, lo que indica una relación moderadamente positiva. El nivel de importancia es inferior al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que apoya aún más la idea de que existe una relación significativa entre el clima organizativo y el rendimiento laboral en Plaza Veá, Cajamarca-2022. Este hallazgo está en línea con lo que Garibay (2017) encontró usando la Correlación de Pearson, el grado de correlación, o determinado correlato. Un alto nivel de correlación positiva ( $r=0.718$ ) entre el clima de la organización y el desempeño del trabajo indica que un entorno de trabajo más propicio está asociado con una producción de mayor calidad. mejora de la eficiencia. El clima organizacional, según Ivancevich (2006), es el estudio de cómo las personas actúan, piensan y realizan dentro del marco de una organización de creencias y prácticas establecidas. Asuntos como antropología cultural, sociología y psicología... El ambiente organizacional influye en el comportamiento de los empleados, lo que a su vez promueve la productividad organizacional a través de un esfuerzo de trabajo eficiente y eficaz, y tiene un impacto favorable en la empresa, según la experiencia. Los empleados solo pueden alcanzar su pleno potencial cuando forman

parte de un equipo altamente motivado y profundamente investido en el éxito de la empresa. Los empleados son, por lo tanto, el recurso más valioso de cualquier organización.

## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones:

Primero: El clima organizativo que adoptó Plaza Vea Hypermercados, Cajamarca-2022 fue de nivel medio representado por el 40,7% de colaboradores con diferentes comportamientos en el proceso de evaluación que respaldan la dimensión en las variables. Comunicación e integridad, que representaban el 53,7%, el 40,7% y el 44,4% respectivamente, también encontraron que entre los contribuyentes sin educación universitaria un poco más de un quinto (20,4%) identificaron organizaciones climáticas. Tiene las siguientes características: Medium. Segundo: establecer que la mano de obra de los empleados de Hipermercados Plaza Vea, Cajamarca-2022 es promedio representa en el 40,7% de empleados. La iniciativa y los intelectuales en 2022 en la disciplina suman el 44,4%, el 42,6% y el 48,1%. En tercer lugar, se realizó el análisis de la relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y las variables de rendimiento laboral en Hypermarkets Plaza Vea, Cajamarca - 2022. El nivel de significancia es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que sugiere una relación significativa, por lo que indica que el trabajo en equipo contribuye a mejorar el rendimiento del trabajo en Hipermercados Plaza Vea, Cajamarca-2022. Además, el coeficiente Rho de Spearman se calcula en 0.521 que establece una correlación positiva moderada entre las dimensiones y las variables. En cuarto lugar, el artículo examinó la relación entre las dimensiones de apoyo de los empleados y las variables de rendimiento del trabajo en Hypermarkets Plaza Vea, Cajamarca-2022. La importancia está en el nivel inferior del 5% ( $p < 0.05$ ) lo que significa básicamente que existe una relación significativa, por lo que definitivamente podemos apoyar la incidencia de la ayuda. Presentación de trabajo en Hipermercados Plaza Vea, Cajamarca-2022. Además, implica que el valor del coeficiente Rho de Spearman es de 0.680, lo que revela que había una relación positiva entre las dimensiones y las variables con un nivel moderado. Quinto: La investigación también examinó la correlación entre las dimensiones de comunicación y las variables de

rendimiento de los empleados de los hipermercados plaza vea, Cajamarca-2022. El nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) refleja que existe una relación significativa y por lo tanto podemos decir que la comunicación se suma al rendimiento de Hypermarkets Plaza Vea, Cajamarca-2022. Además, el coeficiente Rho de Spearman es de 0,499 indicando una correlación positiva moderada entre las dimensiones y las variables. Sexto: estudio de la relación entre las dimensiones del capital y el desempeño laboral variable de los empleados de Plaza Vea, Cajamarca-2022. El nivel de significancia es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) lo que demuestra que existe una relación significativa y por lo tanto podríamos decir que el patrimonio contribuye al desarrollo de Hipermercados Plaza Vea, Cajamarca-2022. Además, el coeficiente Rho de Spearman está en 0.446, lo que significa una relación positiva moderada de dimensiones y variables. Séptimo: Investigación sobre la relación entre las variables del clima organizacional y los indicadores de rendimiento de los empleados en Plaza Vea, Cajamarca-2022. El nivel de significancia es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ), por lo tanto, implica una relación significativa y así podemos decir que las organizaciones medioambientales contribuyen al desempeño de la labor de Hipermercados Plaza Vea, Cajamarca-2022. Además, el coeficiente Rho de Spearman de 0.680 indica una correlación positiva moderada entre las dimensiones y las variables utilizadas.

## Recomendaciones:

Primero: Departamentos de bienestar social y recursos humanos, dado que el nivel de trabajo en equipo es bajo, se recomienda implementar programas para incrementar la participación de los empleados en la organización con el fin de incrementar la efectividad del trabajo en equipo.

Segundo: Se recomienda a los trabajadores sociales y a los departamentos de recursos humanos que implementen programas para aumentar la participación de los miembros basándose en niveles promedio de disciplina, iniciativa y conocimiento laboral y mejorar continuamente la disciplina, la iniciativa y el conocimiento laboral. Comprenda lo que están haciendo sus empleados.

Tercero: Dada la relación significativa entre las dimensiones del trabajo en equipo y las variables de desempeño laboral, se recomienda que la oficina de RRHH organice algunas actividades que puedan fortalecer el trabajo en equipo.

Cuarto: Dada la relación significativa entre las dimensiones de apoyo y las variables de desempeño laboral, se recomienda que la Oficina de Bienestar Social y Recursos Humanos implemente un programa dirigido a capacitar a los empleados para mejorar el apoyo organizacional entre sus compañeros de trabajo.

Quinto: Dada la importante relación entre las dimensiones de comunicación y las variables de desempeño laboral, se recomienda a las oficinas sociales y de recursos humanos organizar actividades que generen comunicación horizontal y vertical.

Sexto: Oficina de Bienestar Social y Recursos Humanos Dada la importante vinculación entre la dimensión igualdad y las diferencias en el desempeño laboral, se recomienda determinar la dinámica de interacción entre los directivos de cada área y sus colegas.

Séptimo: Dada la importante relación entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral, se recomienda a la gerencia asegurar la satisfacción de los empleados, identificarlos con la organización, reconocer su desempeño a través de recompensas y

motivarlos a continuar trabajando. Lograr resultados consistentes El propósito de las relaciones es desarrollar la confianza de los compañeros de trabajo en la organización para que puedan trabajar de manera efectiva y tener compañeros de trabajo productivos.

## **Agradecimientos**

Quisiera comenzar expresando mi mas sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, el Mg Pablo Santos Diaz, cuya experiencia, paciencia y apoyo constante fueron fundamentales para la realización de este trabajo. Su guía no solo me proporciono claridad académica, sino también motivación en momentos de duda. Su confianza en mi me impulso a seguir adelante y superar los desafíos.

A mi familia, especialmente a mis padres, les agradezco profundamente su amor incondicional y su apoyo constante. Su fe en mi ha sido el motor que permitió completar este camino. A mis hermanos, por su presencia y cariño, gracias por ser mi pilar en los momentos difíciles. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

Finalmente agradezco a mis amigos y compañeros, gracias por su compañía y apoyo en los momentos de estrés y alegría. Ustedes fueron mi red de contención y su amistad me ayudo a mantener el animo en momentos mas duros. Cada uno de ustedes contribuyo a que este proceso fuera mas llevadero y significativo.

## Referencias Bibliográficas

- Alanya, M. (2018): “*Clima organización y el desempeño laboral del personal del Restaurante Negrita – Nuevo Chimbote: 2018*”.
- [http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13609/Tesis\\_61983.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13609/Tesis_61983.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Angulo, S. (2018): “*El clima laboral y el desempeño del personal que brinda servicios en el área de caja en una empresa ferretera de la ciudad de Trujillo-2017*”.
- <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14724/Angulo%20Arias%2c%20Susan%20Caro.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bateman, T. 2001. *Administración: una ventaja competitiva*. (4ta. ed.) México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Brunet, L. (1983): “*El clima de trabajo en las organizaciones*”.
- <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Burneo, C. (2016): “*El clima organizacional de acuerdo al modelo mejores lugares para trabajar y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Supermercados Peruanos S.A. Tacna – 2014*”.
- [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/930/T\\_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION\\_07218202\\_BURNEO\\_MU%2c%20CECILIA%20PEREGRINA%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/930/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION_07218202_BURNEO_MU%2c%20CECILIA%20PEREGRINA%20%281%29%20%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Capriotti, P. (2008). *Planificación estratégica de la imagen corporativa*. Editorial Ariel, Barcelona.
- Cerna, M. (2020): “*Clima laboral y desempeño laboral en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote 2017*”.

[http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14824/Tesis\\_64602.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14824/Tesis_64602.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma. ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ra. ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. (9.a.ed). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano*. (4ra. ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.

Colchado, M. (2018): “*Clima organizacional y desempeño de los colaboradores del área de Gestión Administrativa: UGEL- Casma – 2017*”.  
[http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10890/Tesis\\_60849.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10890/Tesis_60849.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cubas, J. (2019): “*Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa M&A Comunicaciones EIRL, año 2019*”.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57083/Cubas\\_NJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57083/Cubas_NJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. Colombia: ECOE Ediciones.

Daniels, A. (1997). *Gerencia del desempeño*. México: Pomaire.

Flores, F. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016*.

Frederickson, G y Stazyk, E. (2014). *Sostenibilidad, equidad social intergeneracional y organización socialmente responsable*. *Administration & Society*, 48 (6), 655–682.

<https://doi.org/10.1177/0095399713519094>

Garibay, V. (2017): “*Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera – SANIPES Chimbote 2017*”.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11965/garibay\\_tv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11965/garibay_tv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gutiérrez, B. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque 2015*. Chiclayo: Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Hernández, R.; Fernández, C.; del Pilar, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: 6ta Edición- McGRAW-HILL.

Herrera, M. & Farroñan, S. (2016): “*El clima laboral y su influencia en el desempeño del personal en la empresa comercial G&M S.A.C – Chiclayo - 2016*”.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10155/herreira\\_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10155/herreira_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huacon, B. (2019): “*Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018*”.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38231/Huacon\\_PBF.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38231/Huacon_PBF.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huenchuan, S. & Sosa, Z. (2002). *Redes de apoyo y calidad de vida de personas mayores en Chile*. Ponencia presentada en la Reunión de Expertos en Redes de Apoyo Social, el rol del Estado, la Familia y la Comunidad, organizada por CELADE-División de Población de la CEPAL. Santiago de Chile.

Ivancevich, M. J. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-HILL.

Katzenbach, J. & Smith, D. (1993), *La sabiduría de los equipos: creación de la organización de alto rendimiento*. Harvard Business School, Boston.

Lasluisa, L. (2016): “*Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery Cia Ltda*”.

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>

Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1978). *Clima organizacional y motivación*. Cambridge, MA: Harvard Business School, Division of Research.

Maurer, T.J y Tarulli, B.A (1994). Investigación del entorno percibido, el resultado percibido y las variables de la persona en relación con las actividades de desarrollo voluntario por parte de los empleados. *Revista de Psicología Aplicada*, 79 (1), 3-14.

Maza, V. (2019). “*Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04 Comas, Lima-2018*”.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (4.a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Palomino, M. & Peña, R. (2016): “*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda*”.

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/CLIMA%20ORGANIZACIONAL-%20MIRYAM%20PALOMINO%20Y%20RAFAEL%20PE%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, D. (2016): “*Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group Lima – Perú*”.

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1239/T\\_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20SOCIAL%20Y%20RRHH\\_07625272\\_RAMIREZ\\_RODRIGUEZ\\_DANIEL%20IVAN.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1239/T_MAESTRIA%20EN%20GERENCIA%20SOCIAL%20Y%20RRHH_07625272_RAMIREZ_RODRIGUEZ_DANIEL%20IVAN.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

- Rentería, V. (2019): “*Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno Sullana*”.  
[http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12648/Tesis\\_63141.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12648/Tesis_63141.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Restrepo, S. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desarrollo y la responsabilidad social empresarial*. Revista Innovación Empresarial, vol. 2.(N° 1.), 91-102.
- Ríos, R. (2017). “*El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto de la Alianza” – Tacna 2015*”
- Torres, A. (2017): “*Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Conmetal y Servicios E.I.R.L. Nuevo Chimbote 2017*”.  
[http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9629/Tesis\\_57994.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9629/Tesis_57994.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valera, O. (2014). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Madrid: IESA
- Varela, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. Caracas: Ediciones IESA.

## **Anexos**

## Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Ve, Cajamarca-2022?</p>	<p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p><b>Objetivo general</b>                      Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Ve, Cajamarca-2022</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>g) Identificar el nivel del clima Organizacional de los colaboradores de Hipermercados Plaza Ve, Cajamarca-2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b>                      Descriptiva</p>
	<p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	<p>h) Determinar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Ve, Cajamarca-2022.</p> <p>i) Mostrar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Ve, Cajamarca-2022</p> <p>j) Interpretar la relación entre el apoyo y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Ve, Cajamarca-2022.</p> <p>k) Especificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Ve, Cajamarca-2022</p> <p>l) Detallar la relación entre la equidad y el desempeño laboral de los colaboradores de Hipermercados Plaza Ve, Cajamarca-2022.</p>	<p><b>Hipótesis Nula</b></p> <p><b>H0:</b> No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores</p>	<p><b>Diseño de la Investigación</b>                      No experimental – transversal</p> <p><b>Enfoque de la Investigación</b>                      Cuantitativo</p>

Matriz de Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Chiavenato (2011), es una condición o propiedad del ambiente de la organización que distinguen los miembros de la misma y que influye en su conducta de estos.	cualidades que los trabajadores dan a mostrar en el interior de su centro de labores el cual será plenamente medido a través de las dimensiones: trabajo en equipo, apoyo, comunicación y equidad.	Trabajo en Equipo	Comunicación continua	1	Escala de Likert
				Compartir información	2	
			Apoyo	Motivación	5	
				Integridad personal	6	
				Respeto	7	
				Unión laboral	8	
			Comunicación	Opinión	9	
				Cumplimiento de compromisos	10	
				Ejecución de labores	11	
				Toma de decisiones	12	
			Equidad	Trato justo	13	
				Carga laboral	16	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
DESEMPEÑO O LABORAL	Según Valera y Salgado (2010), es la ejecución de manera voluntaria de distintas conductas con el fin de alcanzar las metas de la organización, esto son, los aportes conductuales que el individuo genera para el logro de metas	Se puede definir operativamente como la disciplina con la que el personal realiza las actividades y/o tareas sin dejar de lado la proactividad y el conocimiento del trabajo en la organización donde labora.	<b>Disciplina</b> Según Quinn (1989) es la acción de moldear, formar, corregir e inspirar al individuo para que adopte un comportamiento adecuado.	Información puntual	17	Escala de Likert
				Habilidades profesionales	18	
				Comportamiento adecuado	19	
				Acatamiento de normas	20	
			<b>Proactividad</b> Según Bateman (2001), implica tener la capacidad de cambiar las cosas, proyectar nuevas iniciativas, concebir cambios constructivos y ser promotor de nuevas situaciones.	Toma de iniciativa	21	
				Eficiencia laboral	22	
				Responsabilidad	23	
				Actitud positiva	24	

	superiores.		<b>Conocimiento del Trabajo</b> Según Drucker (2002), es la comprensión de un conjunto de responsabilidades concretas para una labor, así como la capacidad permanente para mantenerse al tanto de cambios en funciones de trabajo.	Cambios laborales	25	
				Comprensión de normas	26	
				Normatividad legal	27	
				Habilidades de ejecución	28	

## Anexo 2

### Cuestionario



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa de estudios de Administración

#### PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

**1. Sexo:**

Masculino:  Femenino:

**2. Edad:**

18 – 25:  26 – 35:  37 – 46  más de 46

**3. Estado civil:**

Soltero(a):  Casado(a):  Viudo(a)   
Divorciado(a):

**4. Grado de instrucción:**

Primaria:  Secundaria:  Superior no universitaria:   
Superior universitaria:  Posgrado:

**5. Antigüedad como colaborador: (años)**

hasta 1:  2 – 3:  4 – 5:  6 – 7:  de 8 a más:

**6. Lugar donde vive:**

Cajamarca:  Nuevo Cajamarca:  Otro lugar:

Indique el principal motivo por el que labora en Hipermercado Plaza Vea, Cajamarca-2022

7. :

Crecimiento Profesional:  Adquirir Experiencia:  Otros:

## PARTE 2

### CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE HIPERMERCADOS PLAZA VEA, CAJAMARCA-2022

#### I. INSTRUCCIONES:

La presente encuesta tiene como objetivo recoger información de gran importancia sobre la calidad de servicio, para poder determinar el nivel de satisfacción del cliente. Es por ello, que usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que exprese su punto de vista de acuerdo a los ítems:

N°	ÍTEMS					
		NUNCA (0)	CASI NUNCA (1)	A VECES (2)	CASI SIEMPRE (3)	SIEMPRE (4)
1.	La comunicación es continua entre los jefes y colaboradores.					
2.	Se comparte la información durante el trabajo en tu centro de labores.					
3.	Cuando cometes un error en el trabajo, reconoces que te equivocaste.					
4.	Existe confianza entre los compañeros de tu centro de trabajo.					
5.	Tus superiores te motivan a mejorar cada día en tus labores.					
6.	Preservan tu integridad personal tus superiores en la ejecución de tus labores.					
7.	Existe respeto entre compañeros en tu centro de labor.					
8.	Los jefes fomentan la unión laboral entre los colaboradores.					
9.	Se toma en cuenta tu opinión en el área donde laboras.					
10.	Cumplen los jefes con los compromisos acordados en las reuniones de trabajo.					
11.	Tu organización te brinda la información necesaria para ejercer correctamente tus labores.					
12.	La toma de decisiones realizadas por los superiores es comunicada a los colaboradores,					
13.	Existe un trato justo hacia los colaboradores.					
14.	Los objetivos fijados por los superiores son razonables.					

<b>15.</b>	Todos los colaboradores son tratados con igualdad.					
<b>16.</b>	La carga laboral es gestionada equitativamente entre los colaboradores.					
<b>17.</b>	Demuestra puntualidad al enviar la información solicitada por su organización.					
<b>18.</b>	Desarrolla apropiadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores.					
<b>19.</b>	Su comportamiento es adecuado al efectuar sus funciones laborales.					
<b>20.</b>	Cumple con las normas de trabajo al efectuar sus funciones.					
<b>21.</b>	Toma iniciativa ante algún suceso que se presente al realizar sus funciones.					
<b>22.</b>	Es eficiente al ejecutar las labores que se le encargan en su centro de trabajo.					
<b>23.</b>	Ejecuta sus funciones laborales con responsabilidad.					
<b>24.</b>	Su actitud positiva es permanente ante un conflicto durante el cumplimiento de sus labores.					
<b>25.</b>	Eres una persona adaptable a los cambios laborales.					
<b>26.</b>	Comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores.					
<b>27.</b>	Cumple apropiadamente con la normatividad legal dentro de su centro de labores.					
<b>28.</b>	Se desempeña hábilmente en la ejecución de sus funciones.					

### Anexo 3

#### Base de Datos de la Primera Variable (Clima Organizacional) Muestra Piloto

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5
2	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	2	3	4	5	4
3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5
4	4	5	5	3	4	2	5	5	5	4	5	3	2	1	3	3
5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	3	4
6	5	3	4	5	2	4	5	5	4	4	4	2	2	3	4	4
7	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	5	5	1	3	5	5
8	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	2	4	5	4

#### Base de Datos de la Segunda Variable (Desempeño Laboral) Muestra Piloto

ID	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

#### Anexo 4

### ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CROMBACH - VARIABLE N° 01 CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,739	16

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.739), siendo mayor que 0.70.

### ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CROMBACH - VARIABLE N°02 DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,826	12

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.826), siendo mayor que 0.70.

Validaciones: juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PERDO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Manuel Elías Guarniz Vásquez

Fecha: 14 de octubre 2023 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL Autor del instrumento: Cabrera Sánchez Miguel Angel

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**" CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE HIPERMERCADOS PLAZA VEA, CAJAMARCA- 2022."**

El cual debe de calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?				18	
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					144	40
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) <b>184</b>				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) <b>0.92</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

**III.- Calificación global:**

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{192} \quad \equiv \quad \boxed{0.92}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.

  
Firma del Experto  
**DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**  
DNI. 32960193

**UNIVERSIDAD SAN PERDO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Pérez

Fecha: 15 octubre del 2023 Especialidad: DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre gestión administrativa y satisfacción.

Autor del instrumento: Cabrera Sánchez Miguel Angel

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**" CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
 COLABORADORES DE HIPERMERCADOS PLAZA VEA, CAJAMARCA-  
 2022"**

El cual debe de calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					90	100
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) <b>190</b>				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) <b>0.95</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

**EXISTE COHERENCIA Y PERTINENCIA PARA QUE SEA APLICADO EL INSTRUMENTO**

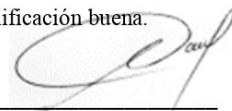
**III.- Calificación global:**

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{190} = 0.95$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.



**Firma del Experto**  
**DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**  
**DNI. 32455026**

**UNIVERSIDAD SAN PERDO**  
**NOMBRE DE LA FACULTAD**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: YESSENIA AVILA ALCALDE

Fecha: 12 octubre del 2023 Especialidad: Licenciada en Administración, Magíster.

Nombre del instrumento evaluado: Encuesta sobre gestión administrativa y satisfacción.

Autor del instrumento: Cabrera Sánchez Miguel Angel

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
**COLABORADORES DE HIPERMERCADOS PLAZA VEA, CAJAMARCA-**  
**2022.**

El cual debe de calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar:**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1 – 9)	(10 – 13)	(14 – 16)	(17 – 18)	(19 – 20)
Claridad.	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					20
Objetividad.	¿Está expresadas con conductas observadas?					20
Actualidad.	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización.	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia.	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					20
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					54	140
Sumatoria Total		(siendo el puntaje máximo posible (200) <b>194</b>				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1) <b>0.97</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

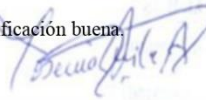
**III.- Calificación global:**

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

194  0.97

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación buena.



**Firma del Experto**  
**DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**  
**DNI. 32974960**

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

<b>1. Información del Autor</b>			
CABRERA SÁNCHEZ MIGUEL ANGEL	72752339	Cabrera Sanchez Miguel Angel 5@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
<b>2. Tipo de Documento de Investigación</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
<b>3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup></b>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
<b>4. Título del Documento de Investigación</b>			
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE HIPERMERCADOS ALZAVEA, CASAMARCA - 2022			
<b>5. Programa Académico</b>			
ADMINISTRACIÓN			
<b>6. Tipo de Acceso al Documento</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>2</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/openAccess">info.eu-repo/semantics/openAccess</a> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/restrictedAccess">info.eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>



  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	20	11	25

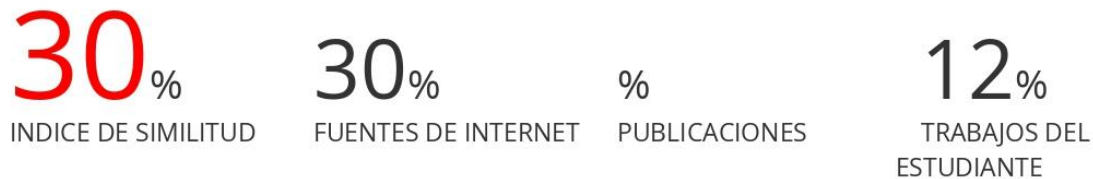
**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2018-SUNEDU/CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6, inciso 8.2
- Ley N° 33035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente no publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2015-CONCYTEC-DFG2 (N. merales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra
- Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI, Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA\*

**Note.** - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 37, núm. 3º.3)

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE HIPERMERCADOS PLAZA VEA, CAJAMARCA-2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	18%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1%
6	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%

9	<a href="http://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional de Educación Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
15	<a href="http://repositorio.urp.edu.pe">repositorio.urp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.unsch.edu.pe">repositorio.unsch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	diarionet.terra.com.pa Fuente de Internet	<1 %
25	library.ciat.cgiar.org Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uasf.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.institutosuperiordeneurociencias.org Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
31	<a href="http://www.sciencedirect.com">www.sciencedirect.com</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://www.todoeconomicas.com.ar">www.todoeconomicas.com.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://biblioteca.usac.edu.gt">biblioteca.usac.edu.gt</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://cdt.mitma.es">cdt.mitma.es</a> Fuente de Internet	<1 %
35	<a href="http://ciencialatina.org">ciencialatina.org</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://ia803401.us.archive.org">ia803401.us.archive.org</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://oa.upm.es">oa.upm.es</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://publicaciones.usanpedro.edu.pe">publicaciones.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://repositorio.unajma.edu.pe">repositorio.unajma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

42	<a href="http://www.pdfs.lacaixa.comunicacions.com">www.pdfs.lacaixa.comunicacions.com</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://bvs.sld.cu">bvs.sld.cu</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://cienciadigital.org">cienciadigital.org</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://documents.mx">documents.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://dspace.ups.edu.ec">dspace.ups.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %
50	<a href="http://patents.google.com">patents.google.com</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
53	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

54	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
55	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
56	<a href="http://www.colombiajoven.gov.co">www.colombiajoven.gov.co</a> Fuente de Internet	<1 %
57	<a href="http://www.progresa.gob.mx">www.progresa.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
58	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
59	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
60	<a href="http://www.upo.es">www.upo.es</a> Fuente de Internet	<1 %
61	<a href="http://repositorio.ulead.edu.ec">repositorio.ulead.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo