

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



**Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de**  
**la Corporación Grupo Cebys - Huaraz, 2024**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

Luciano Lliuya, Doris Anita

**Asesor(a)**

Dr. López Morillas, Alejandro

**Código ORCID 0000 – 0003 – 1263 - 6885**

**HUARAZ – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la dedico a mis padres Bernardina y Pablo, a mis abuelos Paula y Juan, que estuvieron siempre brindándome su apoyo para llegar a culminar mi profesión, que siempre estuvieron conmigo motivándome a seguir adelante para cumplir mis metas, sé que este momento es muy importante tanto para ellos como lo es para mí.

Luciano Lliuya Doris Anita.

## **AGRADECIMIENTO**

El principal agradecimiento a Dios quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza y la sabiduría para seguir adelante, a mi familia por su comprensión y su apoyo a lo largo de mi carrera, a mi pareja Erick por apoyarme en todo el camino de mi carrera y en mi trabajo de investigación, así mismo agradezco a mi asesor de tesis el Dr. López Morillas, Alejandro Fortunato por guiar, apoyarme y exigirme para lograr mi objetivo.

Luciano Lliuya Doris Anita.

## Índice

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
INDICE GENERAL .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	V
PALABRAS CLAVE .....	VI
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD .....	VII
TÍTULO .....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN .....	1
METODOLOGÍA .....	19
Tipo y Diseño de Investigación .....	19
Población y muestra.....	20
RESULTADOS.....	23
Descripción de los resultados.....	23
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	33
CONCLUSIONES .....	38
RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	42
ANEXOS .....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Nivel de clima organizacional de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.....	23
<b>Tabla 2:</b> Nivel de las dimensiones del clima organizacional de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.....	24
<b>Tabla 3:</b> Nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.....	25
<b>Tabla 4:</b> Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.....	26
<b>Tabla 5:</b> Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnova en el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS - Huaraz, 2024.....	27
<b>Tabla 6:</b> Correlación entre realización personal y desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS - Huaraz, 2024.....	28
<b>Tabla 7:</b> Correlación entre involucramiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.....	29
<b>Tabla 8:</b> Correlación entre supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.....	30
<b>Tabla 9:</b> Correlación entre comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.....	31
<b>Tabla 10:</b> Correlación entre condiciones y desempeño laborales de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.....	32
<b>Tabla 11:</b> Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.....	33

### Palabras clave

Tema	Clima Organización, Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

### Líneas de investigación

Área	Ciencias sociales
Subárea	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management
Líneas de Investigación	Talento Humano

### Keyword Lines of Investigation

Tema	Organizational Climate and Labor Performance
Especiality	Administration

### Lines of Investigation

Area	Social Sciences
Sub Area	Economy and business
Discipline	Business and Management
Line of Research	Human Talent

## 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 LA CORPORACIÓN GRUPO CEBYS - HUARAZ, 2024**" del (a) estudiante: **LUCIANO LLIUYA DORIS ANITA**, identificado(a) con Código N° **1417100459**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, 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, 27 de marzo 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 la corporación  
grupo CEBYS - Huaraz, 2024”

## **Resumen**

El estudio realizado fue diseñado para describir que relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación Grupo CEBYS durante el año 2024.

Para llevar a cabo el estudio, Se empleó una técnica de correlación con un diseño no experimental y de tipo transversal, dado que no se buscó modificar las variables, sino identificar si existe una conexión entre ellas. La muestra seleccionada incluyó a 98 empleados, extraídos de una población total de 196 trabajadores de distintas áreas, tanto administrativas como operativas. La recopilación de información se realizó mediante encuestas, aplicando un cuestionario con 28 preguntas, diseñado para evaluar las dimensiones de cada variable.

Los hallazgos mostraron una correlación relevante entre ambas variables, con un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.05$ ). Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.682, lo que indica una correlación positiva de intensidad moderada.

## **Abstract**

The study's goal was to ascertain how job performance atmosphere relate to one another of employees at the Grupo CEBYS cooperative during the year 2024.

The study used combination of a non-experimental approach with correlational, cross-sectional design, as the objective was not to modify the variables but rather to identify their connection. The selected sample included 98 employees, drawn from a total population of 196 workers from different areas, both administrative and operational. Data collection was conducted through surveys, using a 28-question questionnaire designed to assess the dimensions of each variable.

A significant level of less than 5% ( $p < 0.05$ ) indicated that job performance and organizational climate were significantly correlated. The compensation coefficient (Rho) of 0.682 was also obtained, indicating positive compensation of moderate intensity.

## **Introducción**

En el desarrollo de esta investigación se han incluido los siguientes antecedentes: Beltrán (2022) El propósito de su investigación fue identificar el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre trabajadores de la Administración Tributaria del Estado de Morelos, por lo que los resultados dependen Valores climáticos organizacionales involucrado. Resultados finales. Esta variable resume que el 66,7% de los participantes, en relación con toda la Escala de Desempeño Personal, afirmó que el 88,9% de los participantes del Grupo de Trabajo Ejecutivo tenían una autoevaluación de su desempeño laboral.

Juan (2022) En su tesis hizo mención que la investigación que se realizó sobre el ambiente laboral y el rendimiento: Se centró en el Laboratorio Empresarial LAEMCO en En Tunja (Colombia), la metodología empleada. Los datos fueron recolectados mediante una encuesta a 75 personas, incluidos estudiantes, personal y profesores. La información fue procesada y examinada estadísticamente con el uso de un software. Los hallazgos revelan un elevado porcentaje (80%) de actitudes favorables, Condiciones de gestión Canales de comunicación correspondientes influyen positivamente en el cumplimiento de las tareas asignadas. Además, se determinó que el ambiente organizacional tiene una conexión directa del rendimiento de los participantes en este estudio.

Meza (2021) en su tesis, señala que el estudio se realizó con el propósito del estudio influye en el rendimiento de Mendotel SA, con el objetivo de diseñar una mejora. Se utilizó un alcance correlacional. Como herramienta de Recopilación de datos, el estudio se utilizó a 62 empleados. Los hallazgos revelaron que era deficiente, mientras que el desempeño se demostró regular.

Paredes (2021) en la investigación tenía la intención de establecer y el trabajo de los trabajadores de las principales cadenas de supermercados en Ecuador. Se trató de un estudio aplicado, cuantitativo y no experimental

Se encuestó a 379 empleados de tres grandes comerciales mediante 55 preguntas en escala Likert. El análisis de datos se realizó con el software SPSS.24, obteniendo una confiabilidad de 0,977 en el coeficiente alfa de Cronbach. Se encontró una estimación coeficiente de Spearman de  $\rho = 0.294$ , respaldada además por la KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Aunque Los factores no son enormes, resultados reconocen entornos adecuados que fomenten un clima organizacional óptimo, impulsen el desempeño laboral.

Robles (2020) en su tesis, señal que el estudio presentó los resultados De dos diagnósticos variables: Asignación de empleo Datapro SA Su objetivo principal era determinar si la dimensión elegida tiene un impacto en la asignación de trabajo para el clima organizacional dentro del período analizado. Se caracteriza correlacional. Además, se mostrará descriptiva, explicativa y correlacional. Se realizo un cuestionario validado y confiable, compuesto por 32 preguntas con cuatro opciones de respuesta en escala Likert, dirigido a la totalidad de la empresa. Para concluir que las estadísticas descriptivas e inferenciales evidenciaron que afectaron el beneficio de empleo de la empresa Datapro SA.

Ramos (2022) en su tesis sobre la empresa Cablemas, ubicada en Villa El Salvador en el año 2022, Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de sus colaboradores. La alternativa planteó que estaba significativamente relacionado en dicha empresa. El estudio se utilizó con un enfoque cuantitativo, el área de correlación. Se trabajó con una muestra de 50 clientes. Los cuestionarios empleados demostraron un alto nivel de confiabilidad, con coeficientes alfa de Cronbach de 0.963 para la evaluación salio 0.940 trabajar para el beneficio. La prueba de un factor de estimación de Spearman ( $\rho$ ) de 0.842, con una significancia de 0.000, lo que indica altamente significativa en los colaboradores de la empresa Cablemas, Villa El Salvador – 2022.

Rivera (2021) en su tesis sobre Indicadores de trabajo en agrícola Río Mayo SAC, en Moyobamba durante el año 2021, se enmarcó dentro Un estudio aplicado con un diseño no experimental, transversal y descriptivo. La población y la muestra incluyeron a 16 empleados de la empresa. Para recopilar la información, se utilizó la técnica de la encuesta, empleando cuestionarios específicos para evaluar Tanto como el beneficio del trabajo. Montones obtenidos indicaron que el 69% de los trabajadores percibían como regular, mientras que el 88% calificaban su desempeño laboral como alto. Asimismo, la compensación de Spearman, se calcula "métodos de mando" ( $r=0.500$ ) y "rendimiento" ( $r=0.454$ ) mostraron una relación moderadamente positiva. Finalmente, el estudio confirmó la hipótesis alterna, estableciendo el beneficio laboral ( $r=0.596$ ;  $p\leq 0.05$ ).

Loyola (2020) en Relación entre el entorno laboral y los resultados de la empresa Los Cipreses SAC, en Virú durante el año 2020. Se llevó a cabo bajo Un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y de correlación. La prueba fue conformada por 40 trabajadores. La confiabilidad los empleados obtuvo valores de alfa de Cronbach de 0.996 y 0.968, lo que indica una alta confiabilidad. Se realizó mediante dos cuestionarios, uno para cada variable analizada. Los resultados reflejaron que el 40% percibían el clima organizacional como desfavorable, mientras que el 39% mostraban Bajo nivel de trabajo. Prueba de evaluación de Spearman obtuvo un coeficiente de 0.893, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna y evidenciar una evaluación positiva considerable. Además, se consideraron que las dimensiones "involucramiento personal" ( $Rho=0.939$ ) y "formación y desarrollo personal" ( $Rho=0.943$ ) mantenían una relación más estrecha de la empresa Los Cipreses SAC, en Virú durante el 2020.

Guerra (2019) en sus estudios incluyen "El clima organizacional del consorcio comercial de América del Sur y Huancayo 2019" fue diseñado para los empleados de dicha empresa durante ese año. La investigación adoptó una correlacional, ya que no se pretendía modificar las variables, sino determinar si existía una relación entre ellas.

Estuvieron 111 trabajadores de un total de 155, abarcando diversas áreas como administración y operaciones. Recolección de datos, se aplicarán encuestas diseñadas para evaluar las dimensiones de cada variable, sumando un total de 31 ítems. Se comprobó mediante Pearson, obteniendo una compensación de 0,664 adecuado. Los resultados, representados en tablas y figuras, confirmaron la compensación Positivo y beneficio laboral . En conclusión, las dimensiones climáticas organizacionales tienen un impacto significativo en los resultados del trabajo de los empleados.

Torres (2019) en su tesis sobre " Indicadores de clima organizacional e indicadores de trabajo Saga Falabella SA Sened Area Partners, Trujillo 2019" aplicó una no experiencia con enfoque aplicado. Estudio estuvo compuesta por 97 colaboradores, a quienes se les administran dos encuestas. Se utilizó las relaciones de beneficios laborales SPSS 25. Evidenciaron que ambas variables mantenían Relaciones directas con un factor de calificación de Spearman de 0.682 y un p-valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ). El 83.5% de los trabajadores percibía un alto nivel, mientras que el 72.2% desempeño excelente. Además, se identificó "estructura", "comportamiento organizacional" y "relaciones interpersonales" con rendimiento laboral, con coeficientes de Spearman de 0.639, 0.581 y 0.630 respectivamente, todos con una significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Como conclusión, se confirma de moderada y directa.

Henostroza (2022) en su investigación tuvo como objetivo del estudio fue analizar Relaciones del municipio del distrito de trabajo en la región de Ancash. El estudio se llevó a cabo durante un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un alcance correlacional de tipo cruzar. Trabajamos con una muestra de 40 empleados, y la recopilación de datos mediante dos cuestionarios validados y confiables, uno para cada variable de estudio. Entre los principales hallazgos, se encontró que el 45% percibían el clima medio, el 40% lo consideraban alto y el 15% lo evaluaban como

bajo. En cuanto, el 47.5% se manifestaron en un nivel alto, el 45% medio y el 7.5% en un nivel bajo. Como conclusión, se determina que hay una correlación relevante en los trabajadores de la municipalidad distrital de la región Ancash ( $r=0.482$ ,  $p=0.002$ ).

Correa (2019) en la investigación realizada a cabo en la empresa de telefonía móvil Bitel en Huaraz, se buscó definir el nivel de compensación entre el ambiente de trabajo de la organización y de sus empleados. Este estudio, de enfoque cualitativo y tipo correlacional transversal, también permitió laborar de tres dimensiones: motivación, reconocimiento de éxitos y reconocimiento de éxitos y responsabilidad. La recolección de datos se realizó mediante encuestas aplicadas a los 52 trabajadores de la empresa, hombres y mujeres que laboraban en la institución durante el año 2019. Para medir las variables, se utilizaron cuestionarios compuestos por 18 ítems. La validación y de las herramientas se incrementa mediante la compensación de Pearson y la distribución T de Student. Indicaron que existía una fuerte compensación entre la atmósfera laboral y el rendimiento en el trabajo, con un coeficiente de 7.252 para el público interno y un nivel de confianza del 95%. Además, la estadística fue alta, ya que los resultados mostraron valores p menores a 0.05, lo que permitió confirmar la hipótesis principal del estudio y deducir que hay una relación de ambas variables en la empresa Bitel, Huaraz – 2019.

Rosales (2019) En su trabajo de investigación, determina la correlación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral de los trabajadores Trabajadores de la Empresa INCOMANS, Huaraz – 2019" se enmarcó en una investigación aplicada, fundamentada en fuentes teóricas existentes. Se adoptó un enfoque cuantitativo basado en análisis estadísticos, con un diseño no experimental de correlación de naturaleza no experimental, lo que significa que no se intervino en las variables y los datos se recopilaban en un solo momento, por lo que se considera un estudio. Integrado por 145 trabajadores, una muestra de 106 a través de muestreo aleatorio. Para la recopilación de datos, se empleó cuestionario como herramienta, el cual fue sometido a evaluaciones antes de su aplicación. Los hallazgos evidenciaron que hay una correlación directa y relevante entre el ambiente de trabajo y de 0,7 de Rho de Spearman de 0.672 y una significancia de 0.000.

Como conclusión, se confirmó que es positiva o negativa, además de confirmar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula.

Livias (2019) en su investigación " "Ambiente Organizacional y Rendimiento Laboral de los Empleados de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, Departamento de Áncash, 2019" se caracterizó por tener como objetivo propósito analizar ambas variables en dicha institución. Se trató de un estudio cuantitativo de correlación descriptiva, donde se utilizó un grupo de 25 empleados municipales como unidades de análisis. Se utilizó la encuesta como método de recopilación de información y los cuestionarios, diseñados como el desempeño laboral, con 14 y 13 ítems respectivamente. La confiabilidad de los cuestionarios se realiza coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.788 y 0.816 para el desempeño laboral. Para el análisis de La correlación entre las dos variables fue evaluada mediante el test estadístico de error de 5% del 5%. como principal conclusión, se establece una correlación moderadamente directa entre el ambiente organizacional y el rendimiento en el trabajo de 0,75 de compensación de  $\rho=0.616$  y un valor de  $p=0.001$ .

Castillo (2019) su tesis tiene el propósito del estudio fue examinar la correlación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la compañía Digucy EIRL durante el año 2019. La hipótesis alternativa propuso que hay una correlación relevante de la organización y el rendimiento laboral de los empleados de dicha empresa. Se llevó a cabo un estudio, de naturaleza transversal y una metodología de correlación descriptiva. La población se conformó por 34 empleados, quienes también conformaron la muestra, utilizando un muestreo censal. Los instrumentos aplicados a la muestra mostraron un alto nivel de confiabilidad, según el coeficiente alfa de Cronbach, con valores de 0.959 para el cuestionario de clima organizacional y 0.957 para el desempeño laboral. En la prueba de hipótesis, el coeficiente de Spearman fue de 0.866, con un valor de significancia  $p=0.000$ . Como conclusión, se determina que hay una considerable relación el ambiente de trabajo y el rendimiento en el trabajo.

A continuación, se presenta la base científica, un aspecto fundamental de la investigación.

Con respecto al clima organizacional diremos lo siguiente.

El ambiente laboral se describe como la visión conjunta de los trabajadores acerca del ambiente laboral, procedimientos, condiciones laborales y la cultura dentro de una organización. Estas percepciones influyen de manera directa en su motivación, satisfacción y rendimiento. (Schneider, 1990). El clima no es una característica estática; es un fenómeno dinámico que puede ser gestionado y modificado por los líderes y las políticas organizacionales.

El clima organizacional se basa en un enfoque psicológico - social que toma en cuenta la experiencia subjetiva de los empleados, considerando cómo perciben su entorno de trabajo. Según Schneider (2000), el clima organizacional refleja las percepciones individuales y colectivas sobre las prácticas, políticas y procedimientos que prevalecen.

La propuesta de Sonia Palma (2004) Se fundamenta en la concepción de que es un grupo de percepciones y posturas comunes entre los miembros, las cuales afectan directamente su comportamiento y desempeño. Estas percepciones pueden estar relacionadas con diversos aspectos del entorno organizacional, como la cultura, las relaciones laborales, las políticas internas, la estructura organizativa, y las prácticas de liderazgo.

Palma también destaca la importancia de evaluar el clima organizacional mediante herramientas de medición, como encuestas o entrevistas, para identificar las áreas de mejora dentro de la organización y tomar decisiones que fomenten un ambiente laboral más positivo.

"El clima organizacional consiste en opiniones compartidas por los integrantes de una compañía en relación a las características y condiciones del entorno laboral, el cual impacta directamente en su comportamiento, motivación y rendimiento." (Palma, 2004).

Kurt Lewin fue uno de los primeros en proponer que el comportamiento humano está influenciado tanto por las características personales como por las fuerzas sociales del entorno. En este sentido, el clima organizacional actúa como una fuerza social dentro de las organizaciones, que puede fomentar ciertos comportamientos, actitudes y niveles de desempeño. Según Lewin, para modificar el comportamiento organizacional, es fundamental cambiar el clima dentro. (Lewin, 1936).

“La conducta de las personas dentro de una organización está determinado por las fuerzas sociales y las percepciones del ambiente en el que trabajan” (Lewin, 1936).

La teoría de la cultura organizacional de Edgar Schein, de las organizaciones, argumenta una manifestación organizacional. De acuerdo con Schein (1985), la cultura organizacional incluye los valores, creencias y supuestos subyacentes que influyen empleados y experimentan el entorno de trabajo. El clima refleja cómo estas creencias y valores se manifiestan en las prácticas cotidianas y en el ambiente laboral.

“El clima organizacional representa la interpretación percibida del ambiente que son influenciadas por la cultura organizacional, la cual, a su vez, es moldeada por los valores, creencias y supuestos” (Schein, 1985).

El modelo de Schneider (1990) es uno de los más destacados dentro del análisis del ambiente organizacional. Según este autor, el ambiente laboral se vincula con las opiniones conjuntas de los trabajadores que ocurren en su entorno de trabajo. Schneider también propone que un entorno organizacional favorable puede potenciar no solo la satisfacción de los empleados, sino también su desempeño, lo que se refleja en la productividad y el éxito organizacional.

“Un clima organizacional adecuado puede fortalecer de los empleados. Las opiniones de los trabajadores acerca del ambiente de trabajo afectan directamente su motivación, productividad y compromiso” (Schneider, 1990).

El modelo de clima de servicio de Schneider se centra en el ambiente laboral y la complacencia del cliente. De acuerdo con este modelo, un entorno organizacional favorable, que valore la calidad y el bienestar de los empleados, se refleja el enfoque de los empleados es fundamental para lograr un desempeño organizacional exitoso.

“Un entorno organizacional de los empleados contribuye a la creación de un ambiente que beneficia no solo a los empleados, sino también a los clientes, incrementando el desempeño organizacional” (Schneider, 2000).

La teoría de la justicia organizacional propuesta por Colquitt (2001) sugiere que también se ve afectado por las interpretaciones percibidas de los empleados. La percepción de que las decisiones organizacionales son justas, transparentes y equitativas Genera un efecto favorable en los empleados.

“El clima de justicia organizacional, entendido como la interpretación que tienen los empleados sobre la equidad de las políticas y decisiones dentro de la empresa influye directamente en la satisfacción tiene un impacto directo y el desempeño laboral” (Colquitt, 2001).

El modelo de Koys (2001) sugiere que un clima organizacional positivo genera altos grados de gratificación en el trabajo grados y compromiso, incrementa la productividad y el desempeño organizacional. Este modelo destaca la importancia de la cultura organizacional y las interacciones sociales dentro del lugar de trabajo.

“El ambiente laboral influye de manera directa en la satisfacción de los empleados, y a través de esta satisfacción, el desempeño organizacional se ve influenciado positivamente” (Koys, 2001)

Y con respecto al desempeño laboral mencionaremos.

La productividad en el trabajo se refiere al rendimiento laboral al comportamiento y los resultados que un empleado exhibe en su trabajo, específicamente cómo lleva a cabo las tareas asignadas y el impacto que tiene en los objetivos organizacionales. El desempeño no solo se mide por los resultados tangibles, sino también por la calidad del trabajo, la eficiencia y la actitud que los empleados muestran en su labor diaria (Campbell, 1990).

El desempeño laboral incluye dos dimensiones: la conductual (cómo realiza las tareas) y la resultante (los resultados conseguidos). Es un proceso multifactorial que está determinado por una combinación de habilidades, motivación y el entorno organizacional (Borman & Motowidlo, 1993).

“El rendimiento laboral es un conjunto de conductas y resultados obtenidos observables que un empleado exhibe en el contexto de su trabajo, y está determinado por una combinación de factores personales y organizacionales” (Campbell, 1990).

La teoría del comportamiento de trabajo de Campbell (1990) postula que el desempeño laboral está compuesto de comportamientos específicos que se relacionan con los requisitos del puesto de trabajo. Campbell identifica tres grandes dimensiones del desempeño laboral: la conducta de trabajo dirigida a tareas, la interacción con otros miembros del equipo y las actividades de supervisión y liderazgo. Según esta teoría, el desempeño puede ser influido tanto por factores internos (como habilidades y motivación) como por factores externos.

" El rendimiento en el trabajo es un conjunto de conductas que los empleados muestran en su trabajo, y estos comportamientos están relacionados con las demandas específicas del puesto de trabajo" (Campbell, 1990).

Abraham Maslow, en su Teoría de la Motivación Humana, propone que las necesidades humanas están jerárquicamente estructuradas, comenzando con necesidades fisiológicas básicas hasta alcanzar la autorrealización. En el contexto del desempeño laboral, Maslow sugiere que los empleados no estarán completamente motivados ni rendirán a su máximo nivel si sus necesidades básicas no están satisfechas. Un entorno laboral que promueva el bienestar y crecimiento personal de rendimiento.

“El desempeño laboral está influido por las necesidades humanas básicas y superiores, siendo necesario satisfacer las necesidades más bajas antes de que los empleados puedan alcanzar su máximo potencial” (Maslow, 1943).

La Teoría de Expectativas de Victor Vroom (1964) establece que el rendimiento laboral es impulsado por los empleados sobre las recompensas que recibirán por su esfuerzo. Según esta teoría, los empleados están motivados a rendir de acuerdo con la expectativa de que sus esfuerzos producirán resultados (expectativa), que esos resultados serán valiosos (instrumentalidad) y que serán recompensados adecuadamente (valencia). Si estas expectativas no se cumplen, el desempeño disminuye.

" El rendimiento laboral se ve afectado por las expectativas de los empleados sobre la relación entre esfuerzo, rendimiento y recompensa" (Vroom, 1964).

Borman y Motowidlo (1993) desarrollaron un modelo multidimensional como compuesto por dos áreas principales: el rendimiento en tareas y el rendimiento en contextos contextuales. El desempeño en tareas está relacionado del puesto de trabajo, mientras que el desempeño contextual incluye actividades como la colaboración, el apoyo a los compañeros y la iniciativa.

Este modelo reconoce que el desempeño laboral no solo se mide por los resultados de las tareas asignadas, sino también por el comportamiento organizacional general y la disposición del empleado para colaborar.

“El desempeño laboral incluye tareas como el desempeño contextual, que abarca actitudes y comportamientos que no son directamente observables pero que influyen en la dinámica organizacional” (Borman & Motowidlo, 1993).

El modelo de desempeño laboral de Campbell (1990) tiene un enfoque más detallado sobre cómo se puede medir el desempeño a través de criterios específicos. Este modelo se centra en la valoración del rendimiento la valoración del rendimiento efectivo de la relación entre el trabajo y las tareas del puesto. Para Campbell, el desempeño no solo debe medir la ejecución de tareas específicas, sino también aspectos como la innovación, la adaptabilidad.

“El desempeño laboral debe ser medido no solo por los resultados obtenidos, sino también por la capacidad del empleado para adaptarse, colaborar y tomar decisiones dentro del contexto organizacional” (Campbell, 1990).

Wright y Cropanzano (2000) sugieren que el rendimiento en el trabajo se ve impactado por la relación entre el bienestar de los empleados y su desempeño organizacional. Según este modelo, un empleado con un bienestar físico y emocional alto tiende a tener un mejor desempeño. Esta relación está mediada por factores como la satisfacción en el trabajo y la dedicación a la organización. Así, el bienestar de los empleados no solo se relaciona con su rendimiento, sino también con su actitud hacia la organización.

"El desempeño laboral está fuertemente influenciado por el bienestar emocional y físico de los trabajadores, además de su grado de satisfacción y dedicación hacia la organización " (Wright & Cropanzano, 2000).

(Rabouin y otros, 2008) En el tema de desempeño Spencer y Spencer también se debe tener en cuenta lo referente a competencias, la cual es una característica propia del individuo relacionada con un estándar de efectividad superior en un trabajo o situación, esto infiere en que a medida que se desarrollen permitirá alcanzar niveles superiores de desempeño, caso contrario no sean desarrolladas.

(Chiavenato, 2007) La evaluación de desempeño está cimentada en cómo se comportan las personas dentro de su puesto, el desempeño depende la situación, es diferente entre las personas y está determinado por diversos factores que inciden mucho en él. Entra en boga así las recompensas y estas dependen del esfuerzo se está dispuesto a ejecutar, demostrando un equilibrio óptimo entre costo y beneficio. Asimismo, el esfuerzo está condicionado por las habilidades y competencias que tiene la persona. Dicho esto, la evaluación del desempeño consiste en un análisis metódica y ordenada de la manera en que cada individuo se desempeña durante sus actividades, así como su capacidad de crecimiento a futuro. Toda valoración es un procedimiento de estimulación o juzgamiento de importancia de las características de un individuo.

Las acciones iniciales del encargado de la administración de recursos humanos para establecer el rendimiento en la gestión de recursos humanos deben incluir: i) Fomentar un ambiente laboral basado en el respeto y la confianza entre compañeros de trabajo. ii) Propiciar que los trabajadores asuman responsabilidades y definen objetivos y metas de trabajo. iii) El estilo de administración debe ser democrático invitando a participar y a resolver las consultas que se presente. iv) Crear un propósito de dirección, procurando mejora continua y asegurando un futuro. v) Generar expectativa de aprendizaje, innovación, desarrollo profesional y personal. vi) Convertir la evaluación de desempeño como ancla para la identificación de oportunidades para crecer.

(Chiavenato, 2007) Las responsabilidades de la evaluación de desempeño se detallan a continuación:

En la mayoría de las organizaciones, el gerente es quien se encarga de la responsabilidad del rendimiento de sus colaboradores, es él quien evalúa el desempeño y de administrar a las personas. Así también el área de recursos es la encargada de realizar el proceso, pero el gerente o jefaturas conservan la autoridad.

En las organizaciones más democráticas, cada individuo es responsable, recurriendo estas empresas a la autoevaluación, teniendo en cuenta su puesto, eficiencia y eficacia.

Según (Chiavenato, 2007) en la actualidad las empresas adoptan un esquema avanzado y dinámico, la administración por objetivos orientada a 3 caminos:

Definición de objetivos de manera consensuada: estos deben ser acordados en conjunto y no impuestos, así cuando se cumplen estos objetivos tanto la empresa como el individuo obtienen beneficios, es decir este último debe obtener beneficios directos, ya sea un premio o alguna forma de remuneración variable.

Un compromiso personal para lograr objetivos formulados conjuntamente: Una vez plasmado los objetivos y socializados con el personal, este debe interiorizarse y comprometerse con alcanzarlos.

Arreglos y conversaciones con un gerente sobre lograr objetivos: Una vez definidos los objetivos a consenso se debe hablar sobre recursos y medios para lograr estos objetivos de manera efectiva.

Desempeño: Comportamiento del evaluado para alcanzar los objetivos propuestos, es decir es la estrategia individual para alcanzar los objetivos.

Evaluación continua de los resultados y su comparación con los objetivos: Constatar costo-beneficio, medición de resultados, objetivos, soporte cuantitativo de la situación en que va el cumplimiento de estos objetivos.

Retroalimentación intensiva y continua: Infiere que debe haber mucha retroalimentación, apoyo y comunicación, para aumentar la consistencia.

Equipo de trabajo: Los miembros evalúan el desempeño de sus compañeros y proponen mejoras.

Recursos humanos: Este departamento gestiona la evaluación general, recopilando y analizando información de los gerentes para elaborar informes o planes de acción.

Comisión de evaluación: Un grupo designado realiza una evaluación colectiva para garantizar la objetividad por lo general personal de distintas áreas.

Evaluación 360°: evaluación hecha de manera circular por todos los que interactúan con el evaluado, participan superiores, compañeros, de menor cargo, clientes, proveedores. Esta evaluación es más apropiada ya que la información que recoge es de varios frentes. Así esta evaluación presenta pros y contras.

Pros: sistema más amplio, evaluaciones desde muchas perspectivas, información de mayor calidad, se retroalimenta desde varios enfoques y niveles lo cual puede enriquecer el desarrollo personal.

Contras: sistema complejo, retroalimentación puede amilanar al evaluado y provocar sentimientos negativos, involucra diferentes evaluaciones debido a diferentes vistas, el sistema requiere capacitación para el trabajo adecuadamente, las personas la pueden no tomar en serio e incluso coludir para realizar evaluaciones diferentes.

Respecto a la justificación de la investigación al aporte teórico, el capital o talento humanos como se acostumbra a denominar es muy importante, así como también para las instituciones del sector público, evidenciando que su gestión influirá de manera significativa para el éxito de una organización. Para que una organización pueda ser rentable y perdurar a través del tiempo debe asegurarse que los colaboradores se desempeñen de manera óptima y efectiva y para ello se hace imperante que se tenga en cuenta la manera en que realizan sus labores, y que puede influir en el desarrollo de estas.

El vínculo laboral y el es un factor de gran importancia a escala internacional y nacional, particularmente en instituciones públicas. A escala mundial, está fuertemente vinculado con un rendimiento superior de los trabajadores, resaltando la relevancia de generar ambientes laborales propicios. En el escenario peruano, los retos en la administración del sector público impactan a la comunidad. Así, entender esta dinámica resulta fundamental para incrementar la eficiencia y efectividad de los servicios públicos. El estudio de esta relación es esencial, dado que un ambiente de trabajo positivo puede incrementar la satisfacción de los empleados. Las conclusiones y sugerencias de esta investigación poseen un rango orientar la administración del ambiente organizacional a nivel nacional, lo cual favorecerá el bienestar global.

En cuanto al beneficio social, la investigación, utilizando el método científico para determinar prácticas; esta investigación permitirá que las empresas, instituciones puedan realizar una adecuada gestión del recurso humano, contribuyendo con la oferta de puestos de trabajo que permitan desarrollar a una sociedad, estos puestos deben ser atractivos, donde el colaborador se sienta motivado, para poder desarrollar su potencial.

Por ello esta investigación será muy útil ya que lo que busca consiste en analizar la conexión entre la atmósfera en el trabajo de los empleados, cuyos resultados de la organización estratégicos y operacionales, a ser rentables, y sobrevivir. Así también podrán ser utilizados para otras investigaciones.

Para la presente investigación se ha formulado el siguiente problema:

¿Existe vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS - Huaraz?

Cuanto, a la definición y aplicación de las variables, indicaremos la conceptualización empezando por:

La descripción teórica del clima según (Palma, 2004). ("El clima organizacional es un conjunto de impresiones compartidas por los integrantes de una entidad respecto de dicha organización y el contexto del ambiente, y este clima influye directamente en los trabajadores")

En la definición operacional diremos que es la admiración que tiene el trabajador al evaluar las características relacionados a su puesto de trabajo en la cual los individuos experimentan sentimientos positivos de acuerdo con sus creencias y valores.

(Palma, 2004), indica que las dimensiones para el clima organizacional son:

**Realización personal:** Se entiende como la percepción del empleado sobre las oportunidades que le brinda su empresa o área de trabajo para su crecimiento personal y profesional en una actividad específica, con una proyección a futuro que le permita desarrollarse y alcanzar su realización. (Palma, 2004, p. 3)

**Compromiso laboral:** Se refiere al grado de responsabilidad y alineación de cada trabajador con organización para alcanzar las metas propuestas. Además, se manifiesta en un "Desempeño sobresaliente, evidenciado a través de hábitos y prácticas laborales consistentes". (Palma, 2004, p. 3)

**Supervisión:** Proceso en el que los superiores evalúan el desempeño y funcionalidad del colaborador dentro de sus actividades diarias. Este control continuo puede generar distintos niveles de presión en los empleados, lo que puede influir tanto en la mejora como en la disminución de su rendimiento laboral. Además, la "Supervisión actúa como un mecanismo de orientación". (Palma, 2004, p. 4)

Comunicación: Se refiere a la fluidez, claridad, rapidez, precisión y coherencia en la transmisión de información dentro de la organización. Una comunicación efectiva mejora el desempeño organizacional al facilitar la interacción entre colaboradores. Sin embargo, cuando la información pasa por “Múltiples niveles de mando, se pierde el contacto directo con otras áreas, lo que genera barreras y dificulta una comunicación eficiente”. (Palma, 2004, p. 4).

Condiciones laborales: Se refieren a la capacidad de la empresa u organización para proporcionar los recursos materiales, económicos y psicosociales esenciales para el “Desarrollo eficiente de las tareas diarias asignadas, garantizando un entorno adecuado que facilite el cumplimiento óptimo de las actividades”. (Palma, 2004, p. 4)

La definición conceptual de desempeño Laboral según (Chiavenato, 2002), En la definición operacional es la voluntad de cada trabajador que se desenvuelva demostrando su capacidad y desarrollo profesional en ambiente de trabajo adecuado que le permita mejor su productividad para ser más eficiente y eficaz.

indica que las dimensiones para el desempeño son:

Motivación: Chiavenato (2002- pg.68), Está vinculada con el comportamiento humano, fundamentada en el comportamiento que se origina por elementos internos y externos. En estos, producen la energía requerida que a llevar a cabo sus objetivos cumplir su objetivo” Proviene de "motivo", término derivado del verbo latino movere, motum, del cual también se originan palabras como "móvil" y "motor". Este concepto hace referencia a una fuerza impulsora, en este caso de naturaleza psicológica. Se define que justifican las acciones, abarcando impulsos, necesidades, intereses, objetivos y deseos que impulsan su comportamiento”. (Rodríguez E, 1998)

Responsabilidad: Chiavenato (2002) describe que adquiere la gestión de una organización para implementar acciones que resguarden y favorezcan tanto el bienestar social como los intereses de la empresa."

"La responsabilidad es entendida como un compromiso voluntario que asumen las empresas para tener en cuenta en su direccionamiento estratégico y operacional a los grupos de interés (stakeholders) de su área de influencia. Las empresas, y el conjunto de organizaciones en general, tienen una responsabilidad con la sociedad, ya no es sólo que se dediquen a generar resultados económicos, sino es transcendental que tengan en cuenta la dimensión ambiental, social, y ética en sus objetivos". (Cortes y Flores, 2017)

Gestión y trabajo en equipo: el liderazgo de Chiavenato se define como "Aplicada en una circunstancia específica, con el fin de alcanzar uno o más objetivos concretos, a través del proceso de la comunicación humana" (2002- pag.314 - 315). Agrega que este es un fenómeno social cuya en los grupos de trabajo donde actúa como "fuerza psicológica que incluye conceptos como poder y autoridad" (2002- pag.315)

Formación Personal y Desarrollo: Según Chiavenato I. (2002) La educación es el desarrollo de nuevas oportunidades, mientras que la capacitación es una mejora que ya ha sido entrenada. La educación y la capacitación comparten objetivos de desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes en las personas.

Refleja el anhelo de alcanzar la felicidad personal y llevar una vida plena mediante acciones que conduzcan a ese bienestar. La percepción de felicidad varía según lo que cada individuo considera que le brinda satisfacción. Para ello, es fundamental el autoconocimiento y la identificación de las metas individuales que nos inspiran en diversas áreas de la vida, como las relaciones de pareja, la familia, la amistad, el trabajo y el ocio. En este contexto, conlleva un proceso de autodescubrimiento, mediante el cual se logra el una persona se encuentra consigo misma. Cada vivencia puede representar una oportunidad, ya que permite desarrollar una habilidad o fortalecer un aspecto personal.

(Sancler, 2014).

En el marco de este estudio se han propuesto las siguientes hipótesis:

H1: Existe una relación relevante entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la corporación Grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

H0: No se evidencia una relación relevante entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la corporación Grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

Establecido el siguiente objetivo general: Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.

Y como objetivos específicos tenemos:

- a) Determinar el nivel de clima organizacional en la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.
- b) Determinar el nivel de desempeño laboral de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.
- c) Describir la relación que existe entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS - Huaraz, 2024.
- d) Demostrar la relación que existe entre la dimensión involucramiento y el desempeño laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.
- e) Establecer la relación que existe entre la dimensión de supervisión y desempeño laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.
- f) Analizar la relación entre la dimensión de comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.
- g) Especificar la relación que existe entre la dimensión de condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.

## Metodología

### Tipo y Diseño de Investigación

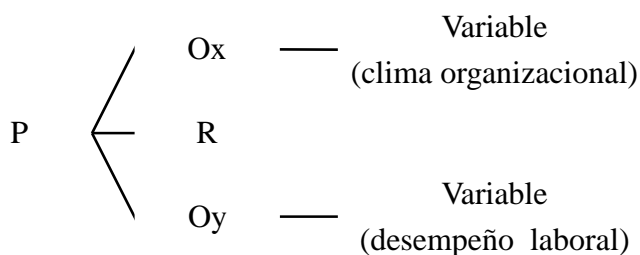
El estudio actual no expuesto es un estudio que se llevará a cabo sin saberlo manipulando las variables; Es decir, no deliberado para cambiar para observar sus repercusiones, por lo que los fenómenos se observan como se indica en su contexto natural para analizarlas. Hernández (2014)

**Enfoque cuantitativo:** en la disertación de este estudio se utilizó un enfoque cuantitativo que a determinar y medir cuantitativamente que recopilamos. “El método de investigación cuantitativo metodológicamente cuantitativo se caracteriza por el privilegio de la lógica deductiva empírica basado en procedimientos estrictos, métodos experimentales y el uso de métodos de recopilación de datos estadísticos”. Boniolo (2005)

### Diseño de investigación

Se describirá una descripción de la correlación cuando probará las variables, los dos continuará resolviendo los problemas existentes.

“El uso de coeficientes de correlación se utiliza para describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables principales. Estos coeficientes de correlación son indicadores matemáticos que proporcionan información sobre el nivel, intensidad y dirección de una relación entre variables.” Cancela (2010).



### Se Considera:

**P:** Población

**R:** Relación

**Ox:** Variable clima organizacional

**Oy:** Variable desempeño laboral

**Transversal:** en este tipo de investigación, los datos se recopilan en un rango de tiempo. Su objetivo es describir variables y analizar sus efectos y relaciones en un momento dado.” Hernández (2003).

## **Población y muestra**

### **Población**

La población estuvo compuesta por los 196 colaboradores de la cooperación grupo CEBYS Huaraz, que laboran durante el año 2024.

### **Muestreo:**

Muestreo de probabilidad - Simple.

De esta manera, se utiliza una estrategia de muestreo simple, ya que la probabilidad de ser elegido como parte de la muestra.

### **Muestra**

En la corporación grupo CEBYS, laboran actualmente 196 Los empleados usan la fórmula estadística para la población final para calcular el tamaño aleatorio, a partir de la cual ganamos una muestra de 98 unidades. Unidad de análisis

El examen de este estudio incluye cantidades representativas en todas las corporaciones de CBY, tanto en servicios operativos, administrativos y generales. Tamaño de muestra

La medida de la muestra fue establecida utilizando:

$$n = \frac{Z^2 pq * N}{d^2(n - 1) + Z^2 * pq}$$

Dónde:

Población (N)            196

Nivel de confianza (95%) (z): 1.96

Proporción a favor (p): 0.5

Proporción en contra (q): 0.5

Error de Precisión (d): 0.07

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{1,962(0,05) (0,05) * 196}{0,072(196 - 1) + 1,962 * (0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{3,8416 * 0,05 * 0,05 * 196}{0,0049 (195) + 3,8416 * 0,25}$$

$$n = \frac{1.882384}{1.9159}$$

$$n = 98$$

Técnicas e instrumentos de investigación:

<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Encuesta	Cuestionario

En la presente investigación ha sido un:

"Un procedimiento que consiste en obtener información de la prueba de examen, tener opiniones, conocimiento o experiencia en un problema de investigación que sirve recopilación de datos, como conocimiento, ideas y opiniones grupales, aspectos analizados para determinar las características de las personas, iniciar o establecer relaciones entre temas, lugares y hechos. Hechos ". (Córdova, 2004, p.20).

En la medida en que el método de estudio se utilizó para conocer los anuncios del personal administrativo para evaluar el clima organizacional personalizado de los investigadores.

## **Criterios de selección**

### **Criterios de Inclusión**

Los colaboradores de la corporación grupo CEBYS, que estén desempeñando sus funciones durante el año 2024 aceptando participar en la investigación a través de su autorización.

Criterios de exclusión:

Se excluirán trabajadores con permisos o licencias que, por cualquier razón, opten por no participar en el estudio.

### **Instrumento de recolección de datos**

Para recolectar la información, se utilizó el método de la encuesta como instrumento.

El instrumento de este estudio fue el cuestionario como:

“Serie de preguntas organizadas y dirigidas que los participantes responden de forma escrita. Los cuestionarios optimizan el tiempo, ya que pueden ser completados de manera autónoma, sin necesidad de asistencia o intervención del investigador”. (Salkind, 1998, p.149).

Para cuyo propósito, en vista de Patterson G. Malcolm y otros investigadores (2004 y 2005), que se resolvieron con una revisión literaria amplia y profunda sobre la ejecución de trabajadores para trabajadores en trabajadores en los trabajadores en corporación grupo CEBYS - Huaraz, 2024.

Se elabora un cuestionario compuesto por 28 preguntas, de las cuales 15 corresponden Respecto al clima organizacional y 13 respecto al rendimiento.

Se realizó Se realizó la validación a través del juicio de dos expertos y posteriormente se aplicó la prueba de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron un Alfa de 0.866 ambiente laboral y 0.801 para la variable rendimiento en el trabajo, lo que confirma la fiabilidad del instrumento.

## Resultados

### Descripción de los resultados

Para hallar los siguientes resultados se consideró, sumando todos los ítems, y se comparó utilizando una matriz con tres niveles: bajo, medio y alto. A partir de esta evaluación, se obtuvieron lo siguiente.

**Tabla 1:** Nivel de clima organizacional de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Malo</b>	0	0	0
	<b>Regular</b>	15	15,3%	15,3
	<b>Bueno</b>	83	84,7%	100,0
	<b>Total</b>	98	100,0%	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

En la tabla 1, El 84,7 de las personas encuestadas indica, que tiene un nivel bueno de clima organizacional dentro de la corporación, el 15,3% manifiesta que es regular, Estos hallazgos indican que la mayoría de los colaboradores experimentan satisfacción, entusiasmo y bienestar en su trabajo, mientras que algunos lo ven como una oportunidad de crecimiento. Para analizar más a fondo estas conclusiones, Se muestran los resultados logrados en cada una de las dimensiones que constituyen la variable clima organizativo.

### BAREMACION

**Tabla 2:** Nivel de las dimensiones del clima organizacional de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

Niveles	Realización personal		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0	0	0
<b>Medio</b>	4	4,1	12	12,2	21	21,4	5	5,1	17	17,3
<b>Alto</b>	93	94,9	85	86,7	76	77,6	92	93,9	81	82,7
<b>Total</b>	89	100	98	100,0	98	100,0	98	100,0	98	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

En la tabla 2, se observa los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024. Presentan un nivel medio alto, tal como se observa para los niveles realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, según percepción del 94,9%, 86,7%, 95%, 77,6%, 93,9% y 82,7% respectivamente. Se concluyó que las dimensiones relacionadas con la satisfacción presentan un nivel alto.

**Tabla 3:** Nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Malo	1	1,0%	1,0
	Regular	84	85,7%	86,7
	Bueno	13	13,3%	100,0
	Total	98	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

En la tabla 3, el 85,7% de las personas indica, que es regular el desempeño laboral de cada trabajador en la corporación, el 13,3% manifiesta que es alto, y el 1% indica que es bajo. Estos hallazgos muestran que la gran mayoría de los colaboradores consideran un rendimiento medio al momento de realizar las actividades que le corresponden; en tal sentido, se consideran a los trabajadores están regularmente aptos para el puesto de trabajo asignado.

**Tabla 3:** Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

Niveles	Motivación		Responsabilidad		Liderazgo y Trabajo en Equipo		Formación y Desarrollo Personal	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	1	1%	3	3,1%	4	4,1%	1	1%
<b>Medio</b>	24	24,5%	22	22,4%	65	66,3%	35	35,7%
<b>Alto</b>	73	74,5%	73	74,5%	29	29,6%	62	63,3%
<b>Total</b>	98	100%	89	100%	98	100%	98	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

En la tabla 4, se puede apreciar que los aspectos el rendimiento en el trabajo de los empleados de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024. Se caracterizan por tener un alto y medio nivel, tal como se observa para los niveles de motivación, responsabilidad, liderazgo y en el trabajo en equipo y formación y desarrollo personal, del 74,5 % , 74,5%, 66,3% y 63,3% de la corporación.

## Prueba de Normalidad

**Tabla 4**

Análisis de normalidad de Kolmogorov-Spearman en el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los empleados de la corporación grupo CEBYS - Huaraz, 2024

<b>Prueba de Normalidad</b>			
Variables / Dimensiones	<b>Kolmogorov-Spearman</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Clima Organizacional</b>	0,152	98	0,000
Realización personal	0,258	98	0,000
Involucramiento laboral	0,147	98	0,000
Supervisión	0,205	98	0,000
Comunicación	0,272	98	0,000
Condiciones laborales	0,158	98	0,000
<b>Desempeño Laboral</b>	0,144	98	0,000
Motivación	0,179	98	0,000
Responsabilidad	0,217	98	0,000
Liderazgo	0,199	98	0,000
Y trabajo en Equipo			
Formación personal y desarrollo	0,172	98	0,000

*Fuente: Base de dato de las variables de estudio, Huaraz 2024.*

La Tabla 5 la prueba muestra que Kolmogorov SMIRNOV (Ajuste de la prueba de bondad) para probar más de 50 ( $n > 50$ ) demostrando la consistencia de los datos en las variables estudiadas, donde se nota que los niveles de estudio son normales, de importancia para el de variables y/o dimensiones con el rendimiento necesario usar la correlación no paramétrica de la prueba de correlación de rHO -starp -starp.

## Contrastación de Hipótesis

### Prueba de hipótesis específicas

#### Prueba de hipótesis específica 1

**H1:** Es directo y significativamente relacionado con el rendimiento de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

**H0:** El relleno personal no es directo y es significativamente relacionado con el rendimiento de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

**Tabla 6:** *Correlación entre realización personal y desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS - Huaraz, 2024.*

Correlaciones				
			Realización personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente correlación	1,000	,306
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Desempeño Laboral	Coefficiente correlación	,306	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

La Tabla 6 muestra el coeficiente Rho-Spearman de 0.306, señala una correlación positiva con un grado de relevancia inferior al 5% ( $P < 0.05$ ). No se observa una correlación relevante de realización personal y el desempeño laboral, De esto, podemos concluir que la realización personal no fomenta el rendimiento laboral en la empresa de la corporación grupo CEBYS en la ciudad de Huaraz, por lo tanto, se descarta la hipótesis de investigación.

## Prueba de hipótesis específica 2

**H1:** La inclusión es directa y se relaciona significativamente con los resultados de los socios del grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

**H0:** El involucramiento esto no es directo y significativamente relacionado con los resultados de los socios de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

**Tabla 7:** *Correlación entre involucramiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Involucramiento laboral</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Involucramiento laboral</b>	Coeficiente correlación	1,000	,407
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
Rho de Spearman	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente correlación	,407	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

En la tabla 7, el coeficiente de Rho Spearman de 0.407 refleja moderadamente positiva. Asimismo, se identificó que el grado de relevancia resultado es menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que confirma una correlación relevante existe entre la dimensión de involucramiento laboral y la variable de desempeño laboral. Estos resultados confirman la contribución de la participación en el trabajo en el rendimiento laboral en la corporación grupo CEBYS. en la ciudad de Huaraz, confirmando la hipótesis de investigación.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H1:** La supervisión es directa y se vincula de manera significativa con el rendimiento de los equipos socios de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.

**H0:** La supervisión Esto no es directo y significativamente relacionado con los resultados de los socios de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.

**Tabla 8:** *Correlación entre supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Supervisión</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Supervisión</b>	Coeficiente correlación	1,000	,539
		Sig. (bilateral)	98	98
		N	.	,000
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente correlación	,539	1,000
		Sig. (bilateral)	98	98
		N	,000	.

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

En la tabla 8, el coeficiente de Rho Spearman de 0.539 se muestra moderadamente positiva. Además, se evidenció que el grado de relevancia de este valor que es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que indica una correlación relevante de supervisión y la variable desempeño laboral. Estos resultados confirman la contribución de la supervisión en el desempeño laboral en la corporación grupo CEBYS, en la ciudad de Huaraz, confirmando la hipótesis de investigación.

#### Prueba de hipótesis específica 4

**H1:** La comunicación mantiene una correlación directa y relevante entre el desempeño de los empleados de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

**H0:** La comunicación no tiene correlación directa y relevante entre el desempeño de los empleados de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

**Tabla 9:** *Correlación entre comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.*

		Correlaciones		
			Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	<b>Comunicación</b>	Coefficiente correlación	1,000	,455
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coefficiente correlación	,455	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

En la tabla 9, el coeficiente de Rho Spearman de 0.455 refleja una correlación moderadamente positiva. Además, se identificó que el nivel de significancia es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ), señalando significativa entre la dimensión comunicación. Estos hallazgos respaldan el impacto en el desempeño laboral en la corporación grupo CEBYS, en la ciudad de Huaraz, confirmando la hipótesis de investigación.

### Prueba de hipótesis específica 5

**H1:** Las condiciones de trabajo son directas y son significativamente relacionadas con el rendimiento de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.

**H0:** Las condiciones de trabajo no son directas y son significativamente relacionadas con el rendimiento de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.

**Tabla 10:** *Correlación entre condiciones y desempeño laborales de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.*

<b>Correlaciones</b>				
			<b>Condiciones laborales</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Condiciones laborales</b>	Coeficiente correlación	1,000	,457
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coeficiente correlación	,457	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

En la tabla 8, el coeficiente de Rho Spearman de 0.457 evidencia una correlación moderadamente positiva. Además, se determinó que es menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que indica relevancia de condiciones laborales. Estos hallazgos corroboran efecto de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de la corporación grupo CEBYS, en la ciudad de Huaraz, confirmando la hipótesis de investigación.

### Prueba de hipótesis general

**H1:** El clima organizacional es directo y significativamente relacionado con el rendimiento de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.

**H0:** El clima organizacional no está directa y significativamente relacionado con el rendimiento de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024

**Tabla 11:** *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.*

Correlaciones					
		Clima			
		Organizacional	Desempeño Laboral		
Rho de Spearman	<b>Clima Organizacional</b>	Coefficiente	1,000	,682	
		correlación			
	Sig. (bilateral)	.	,000		
	N	98	98		
	<b>Desempeño Laboral</b>	Coefficiente	,682	1,000	
		correlación			
Sig. (bilateral)		,000	.		
	N	98	98		

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

En la tabla 11, el coeficiente de Rho-Spearman de 0.682 refleja moderadamente positiva, con una significatividad inferior al 5% ( $p < 0.05$ ). Esto confirma una conexión relevante entre el clima organizacional y el desempeño laboral, evidenciando que el ambiente de trabajo influye en el rendimiento de los empleados de la corporación grupo CEBYS, en la ciudad de Huaraz. Se confirmó la hipótesis de investigación.

## Análisis y Discusión

**Objetivo general:** Determinar la conexión entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

En tabla 11 se muestra el coeficiente de Rho-Spearman es 0.682, lo que refleja una compensación moderadamente positiva, con un grado de significancia inferior al 5% ( $p < 0.05$ ) Esto evidencia una relación significativa entre el ambiente y el rendimiento. De lo anterior, Concluimos que el clima organizacional ayuda a crear rendimiento laboral en la corporación grupo CEBYS, en la localidad de Huaraz, La hipótesis del estudio fue confirmada. La situación actual es similar a la de Briceño (2021) en su tesis planteo Como propósito principal, identificar el ambiente y el rendimiento de la compañía Leandro constructora, administración de contratos y asistencia SAC, Trujillo – 2021, concluyendo que los resultados muestran que el ambiente es un factor clave para el rendimiento laboral, una hipótesis que fue confirmada estadísticamente a través de los resultados del test de correlación de Spearman muestran y de relevancia ( $\rho = .551$ ;  $p = .002$ ). Según Milkovich y Boudreau, (1994) "sus mediciones individuales no pudieron detectar si el bajo rendimiento está relacionado con la motivación irregular o baja", ya que afecta las habilidades, la motivación, el trabajo grupal, los trabajadores, la supervisión y los factores de la situación para cada persona; así como la opinión que tienes sobre el papel que juegas; Como la capacidad de reflejar las funciones y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y el conocimiento del trabajo

Existe evidencia de El hecho de que el ambiente de trabajo tenga un efecto considerable futuro y el éxito organizacional de los empleados.

**Objetivo específico 1:** Determinar el nivel climático de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

El resultado relacionado con el ambiente organizacional de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, de acuerdo a la tabla 1 se encuentra en un nivel alto, percibido por el 84.7% de los trabajadores, este resultado corresponde a Las categorías: Desarrollo personal, Compromiso laboral, Gestión supervisora, Interacción comunicativa y Ambiente de trabajo (con un 94,9%, 86,7%, 77,6%, 93,9%, 82,7% respectivamente) es decir todas las dimensiones han obtenido una buena calificación, estos resultados se ajustan con los adquiridos por Urbano (2020) quien luego de su análisis llegan a la conclusión que se logró a nivel de la dimensión de percepción global del entorno laboral se describió como favorable para el clima organizacional del 54% de los empleados. Además, el nivel de

percepción del entorno de trabajo sobre infraestructura y tecnología refleja el hecho de que el 8% del entorno califica como muy favorable. Se concluyó que el clima organizacional apropiado mejora los resultados laborales en los empleados. Según Chiavenato (2000), el comportamiento laboral se busca en ciertos objetivos; Esta es una estrategia individual para lograr objetivos”

**Objetivo específico 2:** Corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024. Identificar el grado de rendimiento laboral en la.

Resultados sobre el desempeño laboral de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, según la tabla 3, se encuentra en un nivel alto según la opinión de los empleados, este resultado es consistente con los niveles de Motivación, Rendimiento y Capacitación personal y/o desarrollo, (74.5%, 74.5% y 63.3% respectivamente), Liderazgo y colaboración en grupo (66.3%) de nivel medio. Los resultados son consistentes con los de Diaz (2022) en su trabajo titulado elección de personal y rendimiento laboral, los cuales muestran un nivel regular (42.2%) de desempeño laboral, pero también muestran un nivel deficiente en sus dimensiones de calidad del trabajo y responsabilidad (22.2% y 17,8% respectivamente). Chiavenato (2011) manifiesta que el comportamiento de los trabajadores es el indicador más importante del crecimiento y desempeño laboral dentro de una empresa. La experiencia demuestra que el buen desempeño laboral significa que los empleados realizan su trabajo con eficacia y eficiencia, con calidad y responsabilidad, y así lograr buenos resultados.

López (2021) quien indica el hecho de que analicen la situación en una empresa donde ven que sus empleados el 100% creen que la comunicación efectiva es importante para informar las desventajas de la empresa. Se concluye que los representantes deben tener en cuenta los resultados del trabajo del empleado donde deben centrarse en los aspectos trascendentales y que están tratando de medir las obligaciones de la organización que mejoran efectivamente la evaluación de la comunicación.

**Objetivo específico 3:** Conocer La conexión entre el desarrollo personal y el rendimiento laboral en la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

La tabla 6 presenta la correlación de Rho-Spearman de 0.306, moderadamente positiva por debajo del umbral de significancia del 5% ( $p < 0,05$ ). Esto significa que la realización personal contribuyen al desempeño laboral en la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, esta situación es consistente con la Díaz (2021) quien luego de su análisis se concluye que la hipótesis del estudio, que proponía una relación relevante ( $Rho = 0.673$ ;  $sig. = 0.000$ ) el rendimiento laboral en la empresa, ha sido confirmada La Administración de Turismo muestra que los procesos de selección presentados por la Compañía son favorables, por lo que el rendimiento que se muestra es aceptable. (Pope y Strimmel, 1992) muestran que el entorno organizacional y la satisfacción laboral son dos estructuras diferentes pero relacionadas; El primero se refiere a la información relacionada con las características institucionales, mientras que la satisfacción con el trabajo se centra en la actitud y la percepción que las personas deben hacer.

**Objetivo específico 4:** Describir la conexión entre el compromiso laboral y el rendimiento laboral en en la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

La tabla 7 presenta un coeficiente de Rho-Spearman de 0.407, refleja una relación moderadamente positiva con una relevancia inferior al 5% ( $p < 0.05$ ). Esto indica que el compromiso y rendimiento laboral de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, esta situación es consistente con el estudio de Aponte y Hernández (2020) sobre proceso de selección de personal y rendimiento laboral en una empresa automotriz, donde se identificó una relación y relevante entre las variables de las exigencias del cargo y el perfil del aspirante y su desempeño laboral. También se puede citar a Gonzales (2015) también afirma que el proceso de selección es una tarea estratégica con impactos relevantes. Este proceso es una serie de decisiones encaminadas a seleccionar candidatos con el perfil ideal para el puesto. La experiencia ha demostrado que el perfil de un candidato tiene que ser acorde con las demandas del puesto. Si el perfil del candidato debe coincidir o cumplir con los requisitos del puesto, de este modo entonces el candidato sería idóneo para el puesto, esto indica que una buena selección de personal también se reflejaría en el rendimiento laboral. c) Describir la conexión del crecimiento personal y el desempeño laboral en los ámbitos laborales en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS <Huaraz, 2024.

**Objetivo específico 5:** Establecer La vinculación de supervisión y el rendimiento laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.

La tabla 8 presenta un coeficiente de Rho-Spearman de 0.539, lo que refleja una relación moderadamente con un grado de relevancia inferior al 5% ( $p < 0.05$ ). Esto indica que la supervisión afecta el desempeño en el trabajo que la supervisión tiene un impacto de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, esta situación es consistente con el estudio de Barreto (2021) quienes luego de su análisis llegan a la conclusión, que los resultados obtenidos ayudaron a ver que la compañía tiene un buen vínculo entre los gerentes y los socios que les permiten resolver algunas de las dificultades que pueden surgir unidas, incluidas sus socios con sus enseñanzas que conducen a todos, por lo tanto, la integración y más compromiso con el trabajo, lo que aumenta su productividad, podemos confirmar efectivo un vínculo y rendimiento laboral en Villa. También se puede citar a Chiavenato (1999) también afirma que Una evaluación es un concepto activo, dado que los trabajadores siempre son evaluados de manera constante, ya sea de manera formal o informal, en las entidades. Es una herramienta que permite identificar problemas relacionados con la supervisión de personal y la incorporación o al cargo que ocupa, etc.

**Objetivo específico 6:** Analizar La conexión de interacción comunicativa y el rendimiento laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

La tabla 9 presenta un coeficiente de Rho-Spearman de 0.455, una relación moderadamente positiva con un grado de relevancia inferior al 5% ( $p < 0.05$ ). Esto sugiere que la comunicación influye en el rendimiento laboral de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, esta situación es consistente con el estudio de (González, 2022) "La comunicación efectiva Requiere una función. fundamental en el rendimiento laboral, la claridad de objetivos, mejora la resolución de conflictos y fomenta un ambiente de trabajo colaborativo, lo cual impacta directamente en el rendimiento y la dedicación de los trabajadores ". Según Chiavenato (1999) La organización lleva a cabo ciertas cosas realizadas por el trabajador y le da seguridad y estado al empleado que lo reembolsa; El empleado reacciona mutuamente trabajando y realizando sus tareas.

**Objetivo específico 7:** Especificar la conexión del entorno del entorno de trabajo y el rendimiento laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.

La tabla 10 presenta un coeficiente de Rho-Spearman de 0.457, lo que indica una relación moderadamente positiva con un grado de relevancia inferior al 5% ( $p < 0.05$ ). Esto sugiere y influyen en el rendimiento laboral de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, esta situación es consistente con el estudio de. (Gómez, 2022, p. 85). " El entorno laboral impacta directamente en el rendimiento de los empleados, ya que un entorno de trabajo adecuado y la provisión de recursos suficientes contribuyen a la motivación y a la mejora de los resultados laborales". también Chiavenato (1999) Señala que únicamente las necesidades no cubiertas afectan la conducta y lo encaminan hacia el logro de objetivos individual. Las necesidades básicas y de protección constituyen las necesidades primarias, tienen que ver con su conservación personal.

## Conclusiones

Se encontró correlación entre los beneficios variables del trabajo y el clima organizacional representado con un nivel de importancia inferior al 5% ( $p > 0.05$ ). La relación de los indicadores de clima organizacional variable se confirmó por un nivel de importancia inferior al 5% ( $p < 0.05$ ). Esto significa que es relevante, ya que se puede deducir que el ambiente organizacional influye y ayuda a lograr un mejor desempeño laboral en la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

Se ha determinado y aplicado a la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024 tiene un nivel alto, expresado por el 84,7% de los empleados. Similar comportamiento se observa en cuanto a Llenado personal, participación laboral, supervisión, comunicación, condiciones de trabajo, siendo de nivel alto percibido por el 94,9%, 86,7%, 77,6%, 93,9% y 82,7% respectivamente.

En los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, se encontró un grado medio de rendimiento 85,7% de los empleados, y similar comportamiento se observó para la siguiente dimensión de Motivación con un (63,3%), la dimensión Responsabilidad es de nivel medio con un (63,3%), respectivamente de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.

Se encontró que el nivel de significación de la relación entre las dimensiones de ventas personales y el rendimiento del trabajo variable es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ), Por lo tanto, se puede decir que realización personal no aumentan el desempeño laboral en la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024. El valor de la relación de Rho Spearman es 0.306 que apunta a una baja correlación positiva entre la variable y la dimensión realización personal.

Se identificó existe una correlación relevante entre el rendimiento en el trabajo y el rendimiento laboral y la dimensión de involucramiento, menor al 5% ( $p < 0.05$ ). Esto confirma que el involucramiento influye en el rendimiento laboral dentro de la corporación Grupo CEBYS – Huaraz, 2024. El coeficiente es de 0.407, lo que señala una correlación entre Rho y Spearman relación moderadamente positiva entre ambas variables.

Asimismo, se halló una correlación significativa entre el desempeño laboral y la supervisión, es inferior al 5% ( $p < 0.05$ ). Esto sugiere que la supervisión impacta en la corporación Grupo CEBYS – Huaraz, 2024. El coeficiente de Rho-Spearman obtenido es 0.539, evidenciando una correlación moderadamente positiva.

De igual manera, se encontró que la correlación entre desempeño laboral y comunicación tiene un grado inferior al 5% ( $p < 0.05$ ), corroborando así de relevancia. Por ello, se puede afirmar que la comunicación influye en el desempeño dentro de la corporación Grupo CEBYS – Huaraz, 2024. El coeficiente de Rho-Spearman es 0.455, indicando moderadamente positiva.

Finalmente, se identificó que las condiciones laborales guardan el desempeño laboral, con un nivel de significancia inferior al 5% ( $p < 0.05$ ). Esto demuestra que las condiciones laborales inciden en el rendimiento de los trabajadores en la corporación Grupo CEBYS – Huaraz, 2024. El coeficiente Rho-Spearman es 0.457, lo que representa una relación moderadamente entre ambas dimensiones.

## **Recomendaciones**

Se recomienda al responsable de realizar la de selección de personal en la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, considerar las falencias en la Liderazgo y trabajo en Equipo ya que esta se encuentra en un nivel medio, lo que indica baja eficiencia en la implementación del proceso. También se recomienda reelaborar los requisitos del puesto de acuerdo con las necesidades a cubrir. Además, es recomendable elegir un candidato que realmente encaje con el perfil del puesto y finalmente pensar en mejorar el uso de las técnicas de selección.

Se recomienda a la persona responsable de contratar a los trabajadores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, observando que el desempeño laboral es de nivel medio - alto, y observándose el mismo nivel, la cual representa un nivel medio, se recomienda que la empresa primero estructure el proceso de selección de acuerdo con el perfil del candidato y los requisitos del puesto, ya que los perfiles de los candidatos no están totalmente adaptados a los requisitos del puesto, lo cual se refleja. Se recomienda también que se realicen evaluaciones trimestrales, ya que esto permitirá identificar las dificultades laborales de cada empleado para luego posteriormente corregirlas a través de capacitaciones.

Se recomienda al encargado de ejecutar el procedimiento de la supervisión en la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, en vista de que representan un nivel medio - alto, se recomienda a la persona encargada, describir concretamente las características, tareas, responsabilidades y competencias que debe poseer el candidato elegido para el puesto. Una buena descripción del puesto ayudará al encargado del procedimiento de selección a seleccionar al candidato.

Se recomienda al responsable del proceso de Formación personal y desarrollo de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, debido a que está en nivel medio - alto, se sugiere mejorar los procedimientos de recursos humanos, utilizando diferentes plataformas virtuales para ampliar el alcance de candidatos y aumentar las posibilidades de encontrar al candidato más adecuado. También se recomienda realizar el proceso de selección de forma objetiva, teniendo en cuenta el perfil de cada puesto y evitando la contratación por referencias.

Se recomienda a la persona de la selección de talento humano en la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, se sugiere investigar qué otros factores o aspectos podrían estar al laboral de los empleados, ya que no se encontrada correlación positiva baja entre la realización personal y el desempeño laboral.

Se recomienda al responsable del área de participación en el trabajo y de participación activa en el trabajo de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024 a seguir cumpliendo y mantener correctamente sus áreas de trabajo debido a que está trabajando correctamente por lo que muestra una correlación positiva moderada.

Se recomienda al responsable del proceso de comunicación de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, teniendo en cuenta el perfil de cada puesto y evitando la contratación por referencias, se recomienda seguir trabajando de igual manera ya que se tienen buenos resultados.

Se recomienda al responsable del proceso de involucramiento laboral de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024, seguir trabajando así ya que se está teniendo buenos resultados en su área.

## Referencias bibliográficas

- Bohórquez (2002). Estudio comparativo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de Recursos Humanos en dos empresas de trabajo temporal, ubicadas en el área metropolitana de Caracas. Relaciones Industriales. QUIPUKAMAYOC.
- Chacon & Turkowsky (2015). El Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Dirección Regional De Educación De Huánuco - 2015. Huánuco, Huánuco, Huánuco.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (Quinta ed., Vol. I). Colombia: Ed. McGraw. Hill, Chiavenato, I. (2010).
- Chiavenato, I. (2011). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (Novena ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L., 2011 M05.
- Domínguez; Ramírez; García (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso. Nacional de Administración, 4, 59-70.
- Echeverri, C., & R., Z. C. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales, 30, 18-23.
- García (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración, 1-20.
- García (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración (42), 43-61.
- González (1999). La personalidad. Su educación y desarrollo. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Guerrero, Machado, Rodríguez, & Rubén (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. SCIELO, XX (04), 67-75.
- Hernández (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Education.
- J., S., J., G., & R., M. y. (2009). Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral (Vol. 20). Colombia: Acimed.
- Kast, F. E. (1979). La toma de decisiones.
- Gómez (2006). Introducción a la Metodología de la investigación científica (Primera

- ed.). Córdoba, Argentina: Brujas.
- Méndez (2006). Clima Organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención.
- Palma (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. Lima, Lima, Perú. Obtenido de [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Palmar & Valero (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la. espacios públicos, 17(39), 159-188. Recuperado el [fecha de Consulta 15 de noviembre de 2019]
- Palomino (2016). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO. Cartagena de Indias, Cartagena, Colombia.
- Pérez (2009). Evaluación del desempeño laboral. México DF: Prentice. Phil Bartle, P. (13 de abril de 2011). CEC Community Empowerment Collective. 104
- Quintero & Faria (2016). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago.
- Restrepo (2015). Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Robbins (2009). Comportamiento Organizacional (13 ed.). México DF: Pearson Education.
- Robbins, S., & Timothy A., J. (2013). Comportamiento organizacional (Quince ed.). México: Pearson.
- Ruiz (2015). El Clima Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Recurso Humano Del Área De Infraestructura En El Gobierno Regional De Cajamarca.
- Silva& Bautista (2018). Influencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De Los 105 Trabajadores De La Municipalidad De Morales, Región San Martín.
- Torres, (2006). Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: PEARSON EDUCATION.
- Varas & Alza (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en una institución pública. científica Davinci science, 2(1), 59-66.
- Zans (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los

trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.

## ANEXOS

### ANEXO1: Operacionalización De Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima organizacional	“El clima laboral “como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales” (Palma. S, 2004, p. 1)	Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene Consecuencias sobre la organización.  (Hall. 1996)	Realización personal	Desarrollo personal Desarrollo profesional	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10,11,12 13,14,15
			Involucramiento laboral	Compromiso con la empresa Identificación con la empresa	
			Supervisión	Apoyo a las tareas	
				Buen funcionamiento	
			Comunicación	Fluidez de la comunicación	
				Claridad de la comunicación	
			Condiciones laborales	Elementos materiales	
				Elementos psicológicos	
				Elementos económicos	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	“el desempeño conjunto de laborales acciones es un de productividad para los empleados que están comprometidos con el logro de las metas y estrategias propuestas”. También se define como “realización de tareas relacionadas con su visión y metas o sus metas".(Chiavenato I. , 2002)	Aplicación de un conjunto de factores que se van a proporcionar un sistema adecuado de desarrollo del desempeño de los individuos dentro de la organización, cuyo objetivo será de conocer de la manera más precisa posible como está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente. (Stoner. 1994)	Motivación	Análisis individual	16,17,18, 19,20,21,22, 23,24,25,26, 27.28
				Análisis social	
			Responsabilidad	Rendición de cuentas	
				Transparencia	
			Liderazgo y trabajo en Equipo	Nivel de autogestión	
				Nivel de iniciativa	
			Formación personal y desarrollo	Programas formativos	
Líneas de carrera					

Anexo 2: Matriz de Coherencia

PROBLEMA	Variables	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Metodología
<p>¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024?</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Objetivo general:                      Describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de clima organizacional en la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.</li> <li>• Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.</li> <li>• Describir la relación que existe entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS &lt;Huaraz, 2024.</li> <li>• Demostrar la relación que existe entre la dimensión involucramiento y el desempeño laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.</li> <li>• Establecer la relación existe entre la dimensión supervisión y el desempeño laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.</li> <li>• Analizar la relación entre la dimensión de comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz, 2024.</li> <li>• Especificar la relación existe entre la dimensión de condiciones y el desempeño laborales en los colaboradores de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.</li> </ul>	<p><b>H1:</b> El clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024.</p> <p><b>H0:</b> El clima organizacional no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño de la corporación grupo CEBYS – Huaraz,2024</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b>                      Descriptivo, Correlacional</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b>                      No experimental</p> <p><b>Población:</b> 196 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> población finita, 89 colaboradores</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b>                      Encuesta – cuestionario.</p>



### Anexo 3: Instrumento (Cuestionario)

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

PROGRAMA DE

ADMINISTRACIÓN

### CUESTIONARIO

Sr. (a) el presente cuestionario tiene como:

**Objetivo:** Determinar qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS - Huaraz, 2024.

**Confidencialidad:** La información proporcionada en el presente cuestionario será utilizada para fines académicos y su contenido será tratado en forma confidencial.

I.-Datos informativos.

#### Información general

Género: Masculino  Femenino

#### Grado de instrucción:

Primaria:  Secundaria:  Superior no universitaria:

Superior universitaria:  Posgrado:

#### Antigüedad como trabajador (años)

hasta 1:  2 – 3:  4 – 5:  6 años a más:

Instrucciones:

A continuación, por favor conteste las siguientes preguntas marcando con un aspa (x) en la alternativa que mejor exprese su opinión.

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo

N	DIMENSIONES/ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Clima Organizacional</b>						
<b>Dimensión 1: Realización Personal</b>						
1	¿Los métodos de trabajo mejoran continuamente en la empresa?					
2	¿Su jefe inmediato brinda apoyo para superar obstáculos en el trabajo?					
3	¿Los métodos de trabajo que se efectúa son buenos?					
<b>Dimensión 2: Involucramiento Laboral</b>						
4	¿Participa en definir los objetivos y metas en la empresa?					
5	¿Tiene la oportunidad de tomar decisiones sobre las actividades diarias?					
6	¿Son bien valorados los niveles de desempeño alto?					
<b>Dimensión 3: Supervisión</b>						
7	¿Sus supervisores reconocen los logros obtenidos?					

8	¿Existen controles de actividades y sistemas de seguimientos?					
9	¿Las responsabilidades están claramente definidas?					
<b>Dimensión 4: Comunicación</b>						
10	¿La empresa fomenta y promueve la comunicación interna?					
11	¿La información en su área fluye adecuadamente?					
12	¿Considera que la información que les brindan en su área es clara y concisa?					
<b>Dimensión 5: Condiciones Laborales</b>						
13	¿La remuneración está acorde al desempeño y logros?					
14	¿Cuenta con todos los materiales para desarrollar sus actividades?					
15	¿Existe un trato justo en la empresa?					
<b>Desempeño Laboral</b>						
<b>Dimensión 6: Motivación</b>						
16	¿Existen motivantes para un buen desempeño laboral?					
17	¿Se siente contento con los resultados que logra en su trabajo?					
18	¿Se promueven y refuerzan las nuevas ideas?					
<b>Dimensión 7: Responsabilidad</b>						
19	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
20	¿Asume la responsabilidad y consecuencia de sus acciones?					
21	¿Realiza sus actividades de forma independiente?					
<b>Dimensión 8: Liderazgo y Trabajo en Equipo</b>						
22	¿Reacciona de forma adecuada frente a situaciones conflictivas?					
23	¿Responde de forma clara y oportuna las dudas de los clientes?					
24	¿Valora y respeta la idea de sus compañeros de trabajo?					
25	¿Se adapta con facilidad a los cambios?					
<b>Dimensión 9: Formación y Desarrollo Personal</b>						
26	¿Su supervisor promueve las capacitaciones?					
27	¿Aplica su experiencia, capacidades y conocimientos previos?					
28	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente en su área?					

## Anexo 4: Validación de Juicio de Experto

### UNIVERSIDAD SAN PEDRO FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Elías Manuel Guarniz Vásquez**

Fecha: **17 de julio del 2024** Especialidad: **Doctor en Administración**

Nombre del instrumento evaluado: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS.

Autor del instrumento: Luciano Lliuya Doris Anita.

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 la corporación grupo CEBYS - Huaraz, 2024”**

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

#### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				16	<b>105</b>	57
<b>Sumatoria Total</b>		<b>178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.89 (Siendo la valoración maxima en 1)</b>				

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

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{178} = \boxed{0.89}$$

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

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. Elías Manuel Guarniz Vásquez**  
**Dr. En Administración**  
**DNI. 32960193**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Rosa Ysela Salazar Blanco

Fecha: 19 - 07 - 2024 Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS - Huaraz, 2024.

Autor del instrumento: Doris Anita Luciano Lliuya.

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 LA CORPORACIÓN GRUPO CEBYS - HUARAZ, 2024”**

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

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				48	122	
<b>Sumatoria Total</b>		<b>170 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración maxima en 1)</b>				

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

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{170} = \boxed{0.85}$$

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

  
  
Mg. ROSA YSELA SALAZAR BLANCO  
Reg. Colegiación N° 05812  
Colegio de Licenciados en Administración

**Mg. Rosa Ysela Salazar Blanco**  
**Grado Académico: MAESSTRA**  
**DNI. 31654469**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Doris Tatiana Gonzales Yánac

Fecha: 24 - 07 - 2024 Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la corporación grupo CEBYS - Huaraz, 2024.

Autor del instrumento: Luciano Lliuya Doris Anita

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 LA CORPORACIÓN GRUPO CEBYS - HUARAZ, 2024”**

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

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				16	123	38
<b>Sumatoria Total</b>		<b>170 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración maxima en 1)</b>				

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

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

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

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{177} \div \boxed{200} = \boxed{0.885}$$

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



MAG. D. TATIANA GONZALES YÁÑEZ  
SUPERVISORA DE COMPRAS  
PUNO CALI VARELA

**Mg. Doris Tatiana Gonzales Yáñez**  
**Grado Académico: Maestro en**  
**Administración de Negocios**  
**DNI. 43225206**

## **Anexo 5: Análisis de fiabilidad con Alfa de Cronbach**

### **Análisis de confiabilidad de la variable clima organizacional**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
0,866		15	

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.866), siendo mayor que 0.70.

### **Análisis de confiabilidad de la variable desempeño laboral**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
0,801		13	

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.801), siendo mayor que 0.70.

## Anexo 6: BASE DE DATOS

### VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15
5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2
5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	2	5	1
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	5	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2
5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	1	5	5	5	4	1	1	4	5	1	5	2	5
5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2
5	2	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	5
4	1	2	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4
3	1	4	4	1	5	3	2	2	3	4	5	2	5	1
4	4	4	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5
5	4	5	3	5	1	4	4	2	1	5	4	1	5	3
5	4	4	4	3	5	4	1	5	5	2	5	4	1	3
5	1	4	4	3	4	3	4	4	5	2	4	4	5	4
1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	5	5	5	4	4
5	4	1	4	5	4	4	1	2	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	1

## VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEM 16	ÍTEM 17	ÍTEM 18	ÍTEM 19	ÍTEM 20	ÍTEM 21	ÍTEM 22	ÍTEM 23	ÍTEM 24	ÍTEM 25	ÍTEM 26	ÍTEM 27	ÍTEM 28
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3
4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3
5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
2	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4
3	5	4	4	4	5	5	4	2	3	3	3	4
3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4
4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2
4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3
4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2
5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3
4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	3	3	3
5	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3
2	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4
1	5	4	2	4	5	2	4	2	3	3	1	4
3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	3	3	4
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3
4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	1	1	5	5	4	3	3	3	3	4
4	5	4	4	4	4	5	4	1	4	3	3	2
4	5	2	1	4	5	4	4	3	3	1	3	3
4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN


1. Información del Autor			
LUCIANO LLUYA DORIS ANITA		76316503	annyllucianolluyaya19@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tests	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<b>“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN GRUPO CEBYS - HUARAZ, 2024”</b>			
5. Programa Académico			
ESCUELA DE ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>2</sup> ( <a href="#">info/au-repo/semantica/openAccess</a> )	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="#">info/au-repo/semantica/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	11	Agosto	2025

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 023-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.1.
- Ley N° 30025, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.L. 008-2015-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 en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2019-CONYTEC-DEGC (Numerales 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 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y unidades de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27496, art. 32, párr. 2.3).

# CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN GRUPO CEBYS - HUARAZ, 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://repositorio.uss.edu.pe">repositorio.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
10	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Howard University Trabajo del estudiante	<1 %
17	code-of-conduct.roche.com Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
19	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %

20 [coggle.it](http://coggle.it) <1 %  
Fuente de Internet

---

21 Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega <1 %  
Trabajo del estudiante

---

22 Submitted to Universidad Politécnica del Perú <1 %  
Trabajo del estudiante

---

23 [bonga.unisimon.edu.co](http://bonga.unisimon.edu.co) <1 %  
Fuente de Internet

---

24 [repositorio.cidecuador.org](http://repositorio.cidecuador.org) <1 %  
Fuente de Internet

---

25 [repositorio.uap.edu.pe](http://repositorio.uap.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

26 Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados <1 %  
Trabajo del estudiante

---

27 Submitted to Universidad Tecnológica del Perú <1 %  
Trabajo del estudiante

---

28 Submitted to Universidad Americana <1 %  
Trabajo del estudiante

---

29 Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez <1 %  
Trabajo del estudiante

---

[tesis.pucp.edu.pe](http://tesis.pucp.edu.pe)

30	Fuente de Internet	<1 %
31	beatrizalonsopascual.weebly.com Fuente de Internet	<1 %
32	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	tesis.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
35	1library.co Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
39	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
41	casa-marina.es.wyndham-hotels.com Fuente de Internet	<1 %

<1 %

42 ignaciosantiago.com

Fuente de Internet

<1 %

43 repositorio.uca.edu.sv

Fuente de Internet

<1 %

44 repositorio.udaff.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

45 repositorio.unamba.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

46 repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

47 repositorio.unasam.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

48 w3.elmundo.es

Fuente de Internet

<1 %

49 worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1 %

50 www.cich.org

Fuente de Internet

<1 %

51 www.spell.org.br

Fuente de Internet

<1 %

52 www.tribunalespr.org

Fuente de Internet

<1 %

53 [www.ways.org](http://www.ways.org) Fuente de Internet <1 %

---

54 Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante <1 %

---

55 [colombiamedica.univalle.edu.co](http://colombiamedica.univalle.edu.co) Fuente de Internet <1 %

---

56 [dominiodelasciencias.com](http://dominiodelasciencias.com) Fuente de Internet <1 %

---

57 [moam.info](http://moam.info) Fuente de Internet <1 %

---

58 [repositorio.autonoma.edu.pe](http://repositorio.autonoma.edu.pe) Fuente de Internet <1 %

---

59 [repositorio.continental.edu.pe](http://repositorio.continental.edu.pe) Fuente de Internet <1 %

---

60 [repositorio.uandina.edu.pe](http://repositorio.uandina.edu.pe) Fuente de Internet <1 %

---

61 [repositorio.upla.edu.pe](http://repositorio.upla.edu.pe) Fuente de Internet <1 %

---

62 [repositorio.utelesup.edu.pe](http://repositorio.utelesup.edu.pe) Fuente de Internet <1 %

---

63 [repositorio.uwiener.edu.pe](http://repositorio.uwiener.edu.pe) Fuente de Internet <1 %

---

[tcp.averroes.cica.es](http://tcp.averroes.cica.es)

64

Fuente de Internet

<1 %

65

[www.aab.es](http://www.aab.es)

Fuente de Internet

<1 %

66

[www.lareferencia.info](http://www.lareferencia.info)

Fuente de Internet

<1 %

67

[www.softtek.com](http://www.softtek.com)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo