

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores del
Recreo el Auki, Huaraz 2023**

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

Autor

Aguilar Collazos, Erick Timoteo

Asesor

Santos Diaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000 00022 8606 3146

Huaraz – Perú

2023

Índice General.....	i
Índice de Tablas.....	ii
Índice de Figuras.....	iii
Palabra Clave.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	1
Metodología.....	41
Resultados.....	44
Análisis y Discusión.....	59
Conclusiones y Recomendaciones.....	64
Referencias Bibliográficas.....	67
Anexos y Apéndices.....	76

Índice de Tablas.

	Pág.
Tabla 1 Establecimiento del Clima organizacional	43
Tabla 2 Análisis de la dimensión Liderazgo organizacional.....	44
Tabla 3 Análisis en la dimensión de Motivación.....	44
Tabla 4 Análisis de la dimensión Comunicación organizacional.....	45
Tabla 5 Análisis de la dimensión trabajo en equipo.....	46
Tabla 6 Especificar el desempeño laboral.....	47
Tabla 7 Análisis de la dimensión propósitos de evaluación de desempeño.....	47
Tabla 8 Análisis en la dimensión beneficios de evaluación de desempeño.....	48
Tabla 9 Análisis de la dimensión métodos de evaluación de desempeño.....	48
Tabla 10 Análisis de la dimensión responsabilidad de desempeño laboral.....	49
Tabla 11 Prueba de hipótesis del Clima y el desempeño laboral.....	49
Tabla 12 Análisis correlativo del clima y desempeño laboral.....	50
Tabla 13 Prueba de hipótesis del liderazgo y el desempeño laboral.....	51
Tabla 14 Análisis correlativo del liderazgo y el desempeño laboral.....	51
Tabla 15 Prueba de hipótesis de la motivación y el desempeño laboral.....	52
Tabla 16 Análisis correlativo de la motivación y desempeño laboral.....	53
Tabla 17 Prueba de hipótesis de la comunicación y el desempeño laboral.....	54
Tabla 18 Análisis correlativo de la comunicación y desempeño laboral.....	55
Tabla 19 Prueba de hipótesis del trabajo en equipo y desempeño laboral.....	56
Tabla 20 Análisis correlativo del trabajo en equipo y desempeño laboral.....	57

Índice de Figuras.

	Pág.
Fig. 1 Diagrama de dispersión del clima y desempeño laboral.....	50
Fig. 2 Diagrama de dispersión del liderazgo y desempeño laboral.....	52
Fig. 3 Diagrama de dispersión de la motivación y desempeño laboral.....	54
Fig. 4 Diagrama de dispersión de la comunicación y el desempeño laboral.....	55
Fig. 5 Diagrama de dispersión del trabajo en equipo y el desempeño laboral.....	57

Palabra Clave.

Tema	Clima Organizacional, Desempeño Laboral
Especialidad	Administración.

Keywords.

Topic	Organizational Climate, Work Performance
Specialty	Administration

Línea de Investigación.

Según Código OCDE.

Línea de programa	Administración de Recursos Humanos
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía de Negocios
Disciplina	Economía

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 en los trabajadores del Recreo el Auki, Huaraz 2023"** del (a) estudiante: **AGUILAR COLLAZOS ERICK TIMOTEO**, identificado(a) con Código N° **1410100171**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, 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, 04 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

VIRIN2023-1627

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

Titulo

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores del
recreo el Auki, Huaraz-2023.

Resumen.

La presente investigación tubo como propósito analizar la relación que existe entre el Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores del Recreo el AUKI de la ciudad de Huaraz para el año 2023. El cual nos permitirá proponer alternativas que den solución a las dificultades encontradas.

La metodología que se propuso es de tipo no experimental, con un diseño descriptivo, correlacional de corte transversal. La población fue conformada por 20 trabajadores. Como técnica se utilizó una encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fueron validados por un juicio de expertos con la finalidad de medir la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Los resultados al final fueron obtenidos y logrados mediante el software SPSS versión 25.

A través de la investigación se consiguió analizar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en el recreo el AUKI durante el año 2023, en la ciudad de Huaraz y así contar con resultados de manera positiva.

Abstract

The purpose of this research was to analyze the relationship that exists between the organizational climate and work performance in the workers of the AUKI Recreation Center in the city of Huaraz for the year 2023. This will allow us to propose alternatives that provide solutions to the difficulties encountered.

The methodology proposed is non-experimental, with a descriptive, cross-sectional correlational design. The population was made up of 20 workers. A survey was used as a technique and a questionnaire as an instrument, which was validated by expert judgment in order to measure reliability through Cronbach's Alpha. The results in the end were obtained and achieved using SPSS version 25 software.

Through the research, it was possible to analyze the relationship that exists between the organizational climate and work performance in the AUKI recreation during the year 2023, in the city of Huaraz and thus have positive results.

Introducción.

Antecedentes y Fundamentación Científica.

A nivel internacional mencionaremos a Zapata (2022) Se propuso como objetivo implantar la correlación entre el Clima laboral y la evaluación de desempeño de los trabajadores de enfermería México, 2022. La metodología que determino la investigación fue de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal. Se examino una población de 46 trabajadores de enfermería y por ello utilizo la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Estos resultados explicaron que el 51.2% de los expertos en enfermería calcularon el clima laboral como adecuado, el 45.7% lo determino como riesgo y por último el 2.2% como inadecuado. A final se sostuvo una tabla correlativa de Pearson de forma positivo con un absoluto de 0.9732 cubriendo un nivel de significancia del 0.017. concluyendo que existe una correlación de significancia ente el clima laboral y la evaluación de desempeño de los trabajadores de enfermería hospital san Luis, México 2022. Como recomendación se utilizo estrategias cognitivas de motivación y remuneración que cubren las necesidades de los trabajadores para un mejor clima laboral y desempeño en la organización.

Nos mencionan Paredes y Quiroz (2021) En su observación se propuso como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y la evaluación de desempeño en los trabajadores de las principales dependencias ecuatorianas de supermercados, 2021. La investigación que se llegó aplicar fue de nivel descriptivo correlativo con un diseño transversal no experimental. La población fue conformada por 379 trabajadores y como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se recurrió al cuestionario. Los resultados determinaron las dimensiones de las variables clima laboral con un comprobante de evaluación de consistencia de los trabajadores debido a que la aceptabilidad de las interrogantes según el estudio fue proporcional $a \geq 86,5\%$. Concluyendo que el clima laboral esta relacionado de manera directa con la evaluación de desempeño de manera positivo, alta y como

recomendación se decidió utilizar habilidades de atención al cliente y calidad de servicio por parte de los trabajadores en la empresa de supermercados.

De Igual manera Centeno y Maradiaga (2021) Se propuso como objetivo determinar la correlación entre el Clima laboral y la evaluación de desempeño de los colaboradores de la alcaldía municipal de la ciudad san Sebastián Yalí nicaragua, 2021. Se logro interpretar como un enfoque mixto de alcance descriptivo con un diseño transversal. Se mostro una población de 46 colaboradores y como muestra se dio un total de 20. Se utilizo la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para la recolección de datos necesarios. Los resultados significativos sostuvieron en comprobar que el clima laboral se relaciona directamente con la evaluación de desempeño de los funcionarios a través de un análisis Foda donde se identificó una situación referente al tema de investigación que se encuentra la alcaldía permitiendo recomendar estrategias para la mejora de clima en la organización. Concluyendo los resultados muestran que el clima se correlaciona directamente con la evaluación de desempeño de los colaboradores de manera correctiva y positivo.

Por otro lado, Achote (2021) Se propuso como objetivo analizar el clima laboral y su correlación con la evaluación de desempeño en los colaboradores de la Federación de deporte Cotopaxi Ecuador para el año 2021. Para el autor contemplo un estudio descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal. Se utilizo una muestra compuesta por la totalidad de 60 colaboradores. Luego se empleó la técnica como encuesta y como instrumento el cuestionario donde manifestó 26 preguntas y a final fueron validados por juicios de expertos quienes consideraron una aprobación directa. Los resultados sostuvieron un procesamiento de datos aplicado a un Rho de spearman donde le resultado se obtuvo un 0.930 señalando que existe una relación entre variables concluyendo que la federación deportiva implementara planes de acciones de mejora de clima considerando que todo colaborador necesita de la motivación humana para una mejor gestión.

Nos menciona Lozano (2020) Se propuso como objetivo, analizar el clima laboral y su relación directa con la evaluación de desempeño en los colaboradores del inter sistema expés de lórica Colombia para el año 2020. Esta investigación se aplicó de manera cuantitativa relacional de tipo no experimental con un diseño de corte transversal. Utilizando una muestra de 8 individuos, 6 de género masculino y 2 de género femenino. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario con la única finalidad de medir ambas variables y como resultado se observó que existen niveles de correlación de Pearson entre ambas variables dando entender un 0.39 lo que indica que es menor a 0.05% eso significa que existe un nivel bajo negativo concluyendo que se reconoce la existencia directa de un nivel alto del clima y evaluación de desempeño en los colaboradores por último se recomendó una implementación eficiente de actividades que motiven e incentiven a todo colaborador a futuro.

El autor Meza (2018) Se mostro como objetivo determinar el alto nivel del clima laboral y la evaluación de desempeño en los trabajadores de la universidad linda vista Chiapas México para el año 2018. Este estudio se determinó de tipo empírico cuantitativa relacional con un diseño de corte transversal. Se sostuvo como muestra un total de 100 trabajadores de la universidad linda vista. Como técnica se utilizó una recopilación de datos llamado encuesta y como instrumento el cuestionario y como resultado se obtuvo el nivel significativo de $p=0.000$ y una prueba correlativa $r= 0,569$. Concluyendo que existe una relación positiva y directa entre el clima laboral y la evaluación de desempeño que permite desarrollar cuanto mejor sea el clima laboral de la universidad los trabajadores obtendrán un mejor desempeño y por último se recomendó hacer una investigación y evaluación periódica administrativa a futuro donde se realice actividades sociales.

En los antecedentes nacionales mencionaremos Avellaneda (2022) Se manifestó como objetivo establecer la correlación entre el clima laboral y la evaluación de desempeño en los trabajadores de la Ugel rioja para el año

2022. Este método perteneció a lo descriptivo correlativo con un diseño no experimental de corte transversal. Su población estuvo conformada por 65 trabajadores administrativos. La técnica que se realizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con una sola idea y es relacionar las variables independiente y dependiente. El resultado sostuvo un coeficiente correlativo de $r=0,611$ y $p=0,000$ ($p < 0.05$) eso indica un grado de régimen del 37,38%. Concluye que existe una relación positiva moderada con un alto significativo entre las variables clima laboral y evaluación del desempeño en los trabajadores de la Ugel y como recomendación se debe aplicar estrategias corporativas que gestione la atención de las necesidades y requerimientos de toda institución con calidad y equidad de servicio educativo.

Así mismo, Gonzales (2021) Se propuso como objetivo determinar la correlación entre el clima laboral y la evaluación de desempeño de la empresa vocati consulting SAC, 2021. El método de estudio que se utilizó fue descriptivo relacional con un diseño de corte transversal no experimental. La población lo conformaron 40 colaboradores. La técnica que utilizó fue la encuesta y el instrumento cuestionario con una noción de correlacionar las variables. Como resultado de hallazgos determinaron un nivel excelente de clima laboral con un 70 % y la evaluación de desempeño cuenta con un nivel regular de evaluación de desempeño con un 65%, la correlación de Pearson sostuvo un 0,859 (correlación positivo alta) y un p valor ≤ 0.05 . concluyo que existe una correlación directa y significativa entre las variables clima laboral y evaluación de desempeño en la empresa vocati consulting SAC 2021. Y como recomendación se utilizó estrategias de puntos de venta y una mejor atención al cliente para una mejor satisfacción al usuario.

Así mismo, Cárdenas (2021) Se pronuncio como objetivo determinar la correlación que existe entre el clima laboral y la evaluación de desempeño en la institución de salud Tarapoto 2021. La investigación que se realizó fue relacional descriptivo con un diseño de corte transversal no experimental. Cuya población la conformaron 50 trabajadores. La técnica que emplearon

fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con una única finalidad relacionar variables. Como resultado se aseguro que el nivel de clima laboral cubre un 31% en medio, así mismo es alto un 69% con un nivel de significancia del 0.002 y el nivel de evaluación de desempeño cubre un 100% con una significancia de 0,001. Concluye que existe una correlación directa entre el clima laboral y la evaluación de desempeño con una significancia bilateral de 0.001 y un coeficiente correlativo de 0,643 (correlación positiva media) asimismo el clima laboral influye una relación en la evaluación de desempeño aceptando una hipótesis nula. Como recomendación se debe mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores utilizando charlas y capacitaciones para mejorar su efectividad.

Según Romani (2019) Se propuso como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la evaluación de desempeño de los colaboradores de la municipalidad distrital luricocha para el año 2019. Este método de investigación se aplico con un estudio cuantitativo de nivel correlativo descriptivo con un diseño de corte transversal no experimental. La población estuvo conformada por 45 colaboradores. Como técnica para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como resultado se cumplió el coeficiente de correlación de spearman de 0,692 donde las variables se juntaron de manera positiva. Así mismo el p valor = es menor a 0.05 lo que significa que la correlación es significativa y por consecuencia se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. Concluyo que se adopta un nivel alto elevado de clima laboral en los colaboradores de la municipalidad y por ello se recomienda establecer algunas estrategias y método aplicativos de función en dirección a futuro con el fin de mejorar el ambiente laboral entre colaboradores.

Así mismo, Cárdenas (2019) Se propuso como objetivo aplicar la correlación de existencia entre el clima laboral y la evaluación de desempeño de los colaboradores de la municipalidad provincial de Churcampa Huancavelica para el año 2019. Este método de investigación dio pertenencia

a un enfoque cuantitativo descriptivo relacional con un diseño de corte transversal no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 77 colaboradores administrativos con una muestra exacta de 64. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Cuyo resultado se determinó que la prueba de correlación de Pearson fue de 0.447 con un valor significativo bilateral de 0.000 menor a 0,05 con un nivel de confianza del 95% por lo tanto se acepta la hipótesis nula. Concluyo que el clima laboral se relaciona de manera significativa con la evaluación de desempeño lo cual indica que mientras sea mejor la percepción del clima será mayor el desempeño de los trabajadores. Se recomienda establecer charlas y capacitaciones para el mejor servicio hacia el usuario.

De igual manera Castillo (2019) Se propuso como objetivo determinar la correlación existente entre el clima laboral y la evaluación de desempeño de los trabajadores de la organización constructora Digucy EIRL para el año 2019. Este método de investigación mostró un tipo no experimental correlativo con un diseño de corte transversal incluyendo una muestra de 34 trabajadores pertenecientes a la organización. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Cuyo resultado logro una excelente confiabilidad de alfa de Cronbach obteniendo un 0.959, en la tabla correlativa se logró un 0.866 con un p valor = 0.000. concluye que existe una correlación positiva alta entre las variables por ello los estudios afirman mejorar las condiciones de trabajo del personal y la comunicación interpersonal entre los colaboradores. Se recomienda que se debe mejorar los servicios hacia los usuarios y conducir una mejor productividad eficiente.

Según Pastor (2018) Se mostro como objetivo reconocer el clima laboral y la evaluación de desempeño en los colaboradores administrativos de la empresa privada combustibles e hidrocarburos lima Perú para el año 2018. La investigación de estudio prospectivo fue tipo correlativo con un diseño de corte transversal. La población finita fue 280 y una muestra de 162. Como técnica para la recopilación de datos fue la encuesta y como instrumento se

utilizó el cuestionario. Cuyo resultado obtuvo un nivel de significancia de $p=0.05$ y una prueba de $r=0,941$. Concluyo que se ha determinado una relación directa e influyente entre el clima laboral y evaluación de desempeño en los colaboradores administrativos de la organización. Para ello se recomendó mejorar el plan de sostenibilidad aplicando un programa de habilidades y capacitaciones para mejorar el conocimiento de los colaboradores.

En los antecedentes locales mencionaremos a Figueroa (2022) Se mostro como objetivo determinar la influencia del clima laboral en la evaluación de desempeño de los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz para el año 2022. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional no experimental con un diseño de corte transversal. La población la conformaron 95 colaboradores administrativos. La técnica que se utilizo fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que la correlación Rho de Spearman fue 0.792 y la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05 por tanto existe suficiencia demostración estadística en aceptar la hipótesis alterna donde el clima laboral influye directamente con la evaluación de desempeño de los colaboradores administrativo de la municipalidad provincial de Huaraz. Concluye que el clima laboral se relaciona significativamente con la evaluación de desempeño de los colaboradores administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz, 2022.

Nos mencionan Huamán y Manterola (2022) Se pronuncio como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y su incidencia con la evaluación de desempeño en la clínica San Pablo Huaraz para el año 2022. La investigación de estudio que utilizo fue un nivel correlativo con un diseño de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 148 con una muestra de 50 profesionales. Para el procesamiento de recolección de base de datos se utilizó la técnica llamado encuesta y el instrumento cuestionario. Los resultados se realizaron mediante el software SPSS versión 25 que determina un coeficiente de 0,713, lo que indica que existe una

correlación positiva considerable entre las variables estudiadas, además muestra una significancia bilateral 0,00, lo que reveló la aceptación de la hipótesis alterna. Concluye que existe una correlación significativa positiva entre el clima laboral y la evaluación de desempeño en la clínica San Pablo-Huaraz en el año 2022. Como recomendación se exige que los profesionales dispongan eficiencia a la hora de tratar al usuario y brindar una mejor atención.

De igual manera Ascencio (2021) Se planteo como objetivo establecer la correlación entre el clima laboral y la evaluación de desempeño del personal de la Ugel, Huaraz 2021. La investigación que se aplico fue correlativa con un diseño de corte transversal no experimental. La población estuvo conformada por 35 personales de la Ugel Huaraz. La técnica que se utilizo fue la encuesta y el cuestionario. Como resultado se alcanzaron la significación asintótica (bilateral) describiendo una prueba de normalidad $p < 0,05$, en razón a ello se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) así afirmo los datos con una distribución normal usando una estadística no paramétrica. Concluye una revelación que existe una relación positiva alta significativa entre las dos variables de investigación. Como recomendación se va utilizar una buena estructura organizacional y delegar funciones a los servidores.

Así mismo, Basurto (2021) Mostro como objetivo determinar la correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral en el centro de salud de Huarupampa en tiempo de la COVID – 19 Huaraz para el año 2021. La investigación de estudio que utilizó correlativo con un diseño de corte transversal. Se considero una población de 71 trabajadores de salud. haciendo un cuestionario de la escala Likert que se efectuó la validez del estudio de variables los cuales fueron sometidos una alta confiabilidad. Los resultados demostraron la contrastación de hipótesis mediante la prueba Chi-cuadrado muestran una asociación significativa $p = 0.001$. El 53.5% afirma que el clima es medio, mientras que el 25.4% un clima bajo. En tanto que el 21.1% afirma

observar un alto clima. En cuanto al desempeño laboral se muestra que el 52.1% manifiesta tener un desempeño medio y el 19.7% del personal de salud indica un desempeño alto. Concluye que existe una relación estadísticamente significativa del clima laboral con el desempeño laboral en el personal de salud del centro de salud de Huarupampa en tiempo de pandemia COVID.19. se recomienda que se mejore la atención al usuario y facilite la comunicación entre equipos para mejorar el trato.

Según Mautino (2021) Se pronuncio como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la evaluación de desempeño en los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de independencia Huaraz para el año 2021. Esta investigación de estudio se basó en un enfoque cuantitativo aplicativo con un nivel correlacional y diseño no experimental transversal. La población que consideró fue un total de 149 colaboradores administrativos de la municipalidad. El instrumento que se empleo fue el cuestionario que fueron validados a través de juicio de expertos que se comprobó su fiabilidad a través del Alfa de Cronbach con 0.786. Los resultados manifiestan que existe una relación entre el clima organizacional y la evaluación de desempeño en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia Huaraz para el año 2021 mostrando una correlación positiva ($r= 0,683$) y una prueba de hipótesis nula ($p < 0,000$). Concluye que se va desarrollar el fortalecimiento del clima por parte de los ejecutivos de la Municipalidad de Independencia que generará el incremento de la evaluación de desempeño de los colaboradores administrativos. Como recomendación se va aceptar una evaluación al personal para un buen trabajo en equipo y fortalecer la eficiencia y responsabilidad a futuro.

De igual manera Rosales (2019) Se pronuncio como objetivo determinar la correlación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los empleados de la empresa INCOMANS Huaraz para el año 2019. La investigación de estudio mostro fuentes teóricas con un enfoque cuantitativo basado en resultados estadísticos correlativo con un diseño de corte

transversal. La población fue asociada por 145 empleados seleccionando un muestreo probabilístico. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario que sostuvo un desarrollo de validez y confiabilidad aplicable. Los resultados demostraron una relación directa y de significancia entre el Clima laboral y Desempeño Laboral de los empleados de la empresa Incomans obtiene un valor correlativo positivo de $r = 0.672$ y una prueba de hipótesis nula $r = 0.000$. Concluyo que el clima obtiene un mejor desempeño y tienen una correlación directa alta y positiva y por recomendación se debe manifestar una auditoria y evaluación a los colaboradores para la mejora de su desempeño eficiente a futuro.

Según Aguilar (2018) Se observo como objetivo determinar el clima laboral con la evaluación de desempeño del personal asistente centro salud de palmira Huaraz, 2018. El tipo de estudio que se aplico fue de tipo correlativo con un diseño no experimental de corte transversal. La población fue conformada por 45 asistentes. Como técnica lo que se utilizo fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados demostraron que el 13.3% opinaron que el Clima laboral influye siempre con la evaluación de desempeño. En cuanto a la relación del clima laboral en las dimensiones de la evaluación de desempeño fue el 15.6% el 20.0% de los encuestados manifestaron que el clima influye en la eficiencia de la evaluación de desempeño. Concluyo que el clima influye algunas veces en la evaluación de desempeño de manera positiva y significativa en el centro de salud. Como recomendación se debe capacitar y aplicar estrategias competitivas el personal para obtener una mejor eficiencia laboral.

Fundamentacion Cientifica.

Concepto de Clima Organizacional.

De acuerdo con Torres (2019)

Sostiene que:

El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes que cuenta con características percibidas directa e indirectamente por los miembros que se desempeñan en el medio ambiente aparte cumple una relación con la cultura organizacional refiriéndose como el patrón general de la conducta, creencias y valores compartidos que abarcan. El origen del clima mantiene una gran variedad de factores como el liderazgo, motivación, comunicación y prácticas de gestión directivo con un sistema formal de estructura institucional. (pag. 45)

Citando a Peña (2018)

Menciona que:

El clima laboral es el entorno complaciente y material que comprende las actividades diarias que representa el individuo beneficiando y coordinando con el saber y poder de la actitud del dirigente. Por otra parte la gestión del talento humano encuentra la mejora del ambiente con el uso de técnicas consecuentes. Estas percepciones globales reflejan la interacción que se da entre las características individuales y la institución subjetiva en función al objetivo estratégico que representa. (pag. 24)

Quinto (2020) Refiriéndose a la Importancia del Clima Organizacional.

Plantea que:

El clima laboral en toda institución es considerable porque desarrolla situaciones básicas como las relaciones interpersonales y comunicación que se obtiene a largo plazo en efecto a la calidad de vida laborable que prevalece en un centro de labor donde promueve relaciones espontáneas y sinceras. Podemos indicar que el ambiente vincula los objetivos de toda entidad con el carácter y comportamiento de todo subordinado fundamentado creencias y valores que correlaciona una realimentación a futuro. (pag.83)

Brunet (2013) Refiriéndose a las características del Clima Organizacional.

Verifica que:

El ambiente laboral construye algunos componentes influyentes en la institución que en lo personal varía el comportamiento del individuo y por ende el clima varía una relación de conducta humana que se ejecuta en toda organización. A un tiempo se levantan términos de estructuras institucionales como el tamaño orgánico, el modo comunicable y el estilo de liderazgo. Para ello el autor menciona algunas características.

- El ambiente está modificado en su mayor parte por elementos que conducen toda conducta, aptitud y expectativas de individuos que analizan la realidad sociológica cultural de la institución.
- El ambiente es sumamente extraordinario en lo exterior a lo personal que por lo contrario se siente como un agente natural.
- El ambiente es adecuado y confortable muy distinto a toda actividad que se observa en diferentes situaciones personales.
- El ambiente está compuesto por elementos de la realidad externa como lo percibe un observador con percepción conciente. (pág. 13)

Brunet (2013) Refiriéndose a los componentes del clima organizacional.

Interpreta que:

La forma en que se interactúan los componentes tales como las actitudes de todo individuo, el grupo y desarrollo organizacional observan un nivel de rendimiento empresarial en donde los resultados que se observan en una organización provienen de forma en que el subordinado ve la realidad, la interpretación, las características individuales. Por último se actúa como un filtro de fenómenos objetivos que la organización y el comportamiento de los individuos interpretan y analizan para constituir la percepción. (pág. 41)

Brunet (2013) Refiriéndose a las causas y efectos del clima organizacional.

Describe que:

Esta seccion interrelaciona las causas y efectos del ambiente laboral dentro de la institucion en principal a los diferentes componentes empresariales que precisan un resultado productivo en donde los efectos se pueden desarrollar en dos grandes categorias como los efectos directos y los efectos de interaccion. El ambiente multifacetico del clima hace que las variables que la forman sean numerosas y algunas veces es dificil aislarlo. De la misma forma los efectos del ambiente sobre la consideracion, el rendimiento y la indemnizacion vienen a confirmar con frecuencia la naturaleza misma del clima y se suman directamente a las consecuencias de la causa. (pag. 54)

Peña (2018) Refiriendose a los beneficios del clima organizacional.

Determina que:

El impacto de las actividades en la vida individual del subordinado contempla aspectos que toda grande institucion debe tener en cuenta y asi reclutar a nuevo personal y fidelizarlos en la actualidad. Para ello el autor comparte 5 beneficios estrictos de consideracion fiable que nos ayudara a conocer el ambiente dentro de las instituciones.

- Establecer planeamientos orientado a datos competitivos.
- Incremento laboral.
- Disponer costos de movimientos justos.
- Comprender los conocimientos del lider.
- Conocer el empeño de todo subordinado.
- Aumento de compromiso y produccion.
- Muestra una identificacion de amenazas y oportunidades. (pag. 47)

Peña (2018) Refiriendose a los tipos de clima en la organización.

Sostiene que:

El ambiente laboral involucra una referencia constante de todo miembro respecto al sistema de toma de decisiones que establece el tema de reflexiones. Existen distintos contextos laborales que se pueden desencadenar diversos tipos de clima laboral. En la mayor parte de las instituciones prevalece cuatro clases de ambientes laborales como.

- Clima tipo autoritario explotador. Se caracteriza por la falta de confianza que el gerente tiene hacia sus colaboradores.
- Clima tipo autoritarismo paternalista. En este tipo de ambiente se utiliza las recompensas y penalizaciones para incentivar a todo trabajador.
- Clima tipo participativo consultivo. Es donde el clima es colaborativo donde el directivo permite que el empleado participe en la toma de decisiones.
- Clima tipo participativo grupal. Se trata cuando el directivo confía en sus colaboradores y se involucra con una toma de decisiones. (pag. 56)

Peña (2018) Refiriéndose al clima laboral y su relación con la productividad.

Plantea que:

La autoridad aumenta el incremento y el hecho de cara a los clientes deben comportarse cada día más. Este cambio exige a todo subordinado que su mentalidad y capacitación puede ser movilizado a favor de la consecuencia imparcial de la empresa. La sanción para acrecentar la validez profesional organiza faenas congruentes que toda entidad suministra a los subordinados. La coyuntura de aumentar los espacios, impuestos a la entidad en un clima ofrece mayor seguridad y veneración. El clima laboral representa un indicador de colaboradores que perciben diferentes aspectos en la entidad y de acuerdo con las condiciones que se proporciona el objetivo es alcanzar niveles de productividad que sean satisfactorios a futuro. (pag. 49)

Peña (2018) Refiriéndose a los factores que condicionan la adaptación al clima de la empresa.

Indica que:

El pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Lo funcionalista introduce el papel de las diferencias individuales en el mecanismo o sea la persona que laboran e interactúan con su medio participan en la determinación del clima. Las personas tienen necesidad de ser informados en su medio de trabajo. Con la finalidad de conocer el carácter de la institución y conseguir un nivel de equilibrio admisible con la creación que le rodea. (pag. 63)

Brunet (2013) Refiriéndose a la Teoría del Clima Organizacional de Likert.

Explica que:

Debida a su notoriedad y preparación del formulario en la investigación de procesos administrativos se presenta una teoría organizacional que permite visualizar la causa y efecto de la naturaleza de clima. De la misma manera se permite analizar variables que conformen un liderazgo constituyente explicativo del clima en teoría de Likert. A final se presenta un marco de referencia que examina la naturaleza y su papel en la eficacia. Por consiguiente se establece tres tipos de variables que definen características propias de una organización entre ellos tenemos variables causales, variables intermedias y variables finales. (pag. 28)

Mori (2015) Refiriéndose a la Teoría Contingencial del Liderazgo.

Describe que:

El estándar de eventualidad propuesto por Fiedler se basa en el liderazgo que describe el hecho que no existe un estilo único para toda cualquier situación de estilos eficaces. Lo contingencial es importante para el autor fue analiza tres dimensiones situacionales que influyen el liderazgo energético:

- Poder estipulado por el empleo: está dirigido al nivel de grado que un jefe alcanza su empleo profesional.

- Organización en las labores: Se conoce el grado de preparación de la tarea o sea cuando la labor del subordinados es rutinario y programado.
- Enlace entre líder-integrantes: se determina por nivel de identificación que el grupo logra al aceptar cuando un líder señala actitud positiva y que pueden fiarse en él. (pag. 121)

Arrue (2018) Refiriéndose a la Teoría del Comportamiento

Expresa que:

La conducta obtuvo una buena concepción y enfoque dentro de la teoría administrativa y muestra nuevas proposiciones sobre la motivación humana. Dentro de ello explica cómo las personas deben comportarse y utilizar el liderazgo como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones. Para ello se presentó una teoría de motivación que se nombra la jerarquía de las necesidades de Maslow donde muestra necesidades humanas organizadas y dispuestas en un nivel de jerarquía en donde muestra las necesidades primarias (necesidades fisiológicas) y en la cima las necesidades más elevadas (necesidades de autorrealización). (pag. 282)

Arrue (2018) Refiriéndose a la Teoría de los dos Factores de Herzberg.

Asegura que:

La teoría propone a dos factores importantes como intrínsecos que se relacionan con la satisfacción laboral y extrínsecos que se asocian con la insatisfacción laboral. Según Herzberg quería saber cuándo las personas se sienten sumamente bien satisfechas o insatisfechas con su trabajo. Los factores motivadores que aplican el trabajo en uno mismo como el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. Incluyen las políticas de la organización, la supervisión técnica, el sueldo, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. (pag. 364)

Amoros (2016) Refiriéndose a la Teoría X & Y.

Manifiesta que:

La teoría X es una visión negativa de los trabajadores que tienen pocas ambiciones, no les gusta el trabajo, evitan la responsabilidad y es necesario controlarlos de cerca para que trabajen de manera efectiva. La teoría Y es una visión positiva donde a los empleados les gusta el trabajo, buscan y aceptan responsabilidades y pueden dirigirse a sí mismos. El autor se guía por las suposiciones para lograr un mayor nivel de motivación de los empleados al permitirles participar en la toma de decisiones y asignarles puestos con responsabilidades y desafíos. (pag 378)

Arrue (2018) Refiriéndose a la Teoría de la Equidad.

Argumenta que:

Los subordinados comparan lo que obtienen de una labor a través de resultados con los que invirtieron y luego comparan la proporción de sus resultados y aportaciones con las proporciones de otros individuos importantes. Si un trabajador percibe que su proporción es equitativa con respecto a la de otros individuos no resulta ningún problema. Sin embargo si la proporción no es equitativa se considera más o menos recompensado. El resultado podría ser una productividad más alta con mayor o menor calidad que se predispone en la teoría. (pag 397)

Arrue (2018) Refiriéndose a la Teoría de las expectativas.

Establece que:

Un individuo tiende a actuar de cierta forma con base a la expectativa que la acción determinará un dicho resultado. En detalle la teoría de la expectativa de Vroom indica que la motivación humana de todo individuo hará cualquier cosa por el valor integrado que muestren determinación colectiva. A final un buen resultado de esfuerzo competitivo estratégico ya sea positivo o negativo mantendrá un esfuerzo alcanzable y meta considerada objetiva y satisfactoria.

Dentro de ello se obtiene la creencia de la persona que elige sus comportamientos en función al resultado beneficioso. (pag. 82)

Luna (2015) Refiriendose a la Teoria de la Administracion moderna.

Asegura que:

La administración es un conocimiento elemental en estos tiempos establecidos y por lo general se ha logrado la sinergia integral que mantiene como resultado al capital humano en las diferentes empresas que buscan alcanzar como objetivo la efectividad y desarrollo estrategico. El autor confirma la existencia plena de una combinación y adaptación de las diversas teorías las cuales dan origen a la administración moderna efectiva y los 14 principios de henry fayol. A traves de esta gestion hacia los individuos de la institucion logra maximizar la eficiencia con la finalidad de alcanzar objetivos y aplicar herramientas de gestion administrativa como la planeacion, organización, direccion y control (pag. 1)

Moreira (2018) Refiriendose a la Teoria de francis cornell.

Sostiene que:

El autor define al clima laboral como una mezcla de percepciones que las personas poseen acerca de sus actividades en relación a los demás integrantes de una institucion colectiva. Esta reaccion se puede señalar que son las propias percepciones, interrelaciones y sentidos de todo colaborador que tratan de definir el clima laboral como una variable existente. A traves de ello se determina la importancia, características y elementos que se representan a futuro un valor agregado de voluntad rigida qe introduce la mezcla delicada de soluciones. (pag. 54)

Concepto de Desempeño Laboral.

De acuerdo con Bohlander (2018)

Considera que:

La evaluación de desempeño es la sucesión mediante el cual se concibe un entorno o contexto de labores donde los individuos pueden desempeñarse al máximo sus habilidades. También se le dice asesoría del empleo con un proceso anual o bianual donde los directivos empiezan a estimar el desempeño del trabajador en relación con las exigencias de su puesto y a la vez se utiliza una investigación para mostrar donde se necesitan mejoras a futuro. Las herramientas que toda organización utiliza para perseverar su mejora y ampliar la productividad facilita el progreso hacia los objetivos tácticos y estratégicos a futuro (pág. 300)

De acuerdo con Bossio & Leguía (2016)

Indican que:

La evaluación de desempeño es la forma que todo colaborador cumple en dichas eficiencias y deberes dentro de una institución ejerciendo un rol de importancia en el grupo de labores facilitando el éxito de toda compañía que se desempeña de manera efectiva y responsable agregando un aporte positivo que sume en totalidad objetivos claros. Eso significa que si el colaborador está a gusto y mantiene una preferencia en desarrollar demasiadas capacidades, habilidades y aptitudes en la institución demostrara una buena imagen positiva en su centro de trabajo a futuro con objetivos claros. (pág. 234)

Chiavenato (2017) Refiriéndose la Importancia del Desempeño Laboral.

Establece que:

La evaluación inicia con una implantación de metas siendo la que determinan los resultados de todo trabajador. Para ello toda institución necesita supervisar los resultados que están generando los trabajadores con la finalidad de construir planes de verificación. Lo importante es mejorar el desarrollo personal del individuo a través de diferentes propósitos con hecho superior con el propósito de ilustrar el perfil de cada uno de sus colaboradores y lograr orientar su plan de carrera aparte se considera de gran importancia evaluar el

rendimiento de los empleados considerando como elemento de importancia para toda institución que contribuye a efectuar estrategias y mejorar la eficiencia. Este proceso comprende algunos puntos importantes como la capacidad laboral, la misión, visión y cultura organizacional. (pág. 143)

Callo (2018) Refiriéndose a las características del desempeño laboral.

Menciona que:

Toda característica de evaluación de desempeño comprende a habilitar algunos procesos que comparten algunas significancias de desarrollo para el trabajador y obtener eficiencia a largo plazo y con un objetivo común. Para ello se debe realizar una serie de herramientas fundamentales en base a los recursos humanos tales como.

- Adaptabilidad. La capacidad de expresar ideas de manera efectiva.
 - Iniciativa. Influencia de manera activa sobre los acontecimientos
 - Conocimientos. Se alcanza a través de conocimientos técnicos.
 - Trabajo en Equipo. Capacidad de extenderse eficazmente en equipo.
 - Estándares de Trabajo. Capacidad de cumplir metas en la organización.
 - Desarrollo de Talentos. Capacidad en lograr habilidades efectivas.
 - Maximiza el desempeño. Capacidad de establecer metas de desarrollo.
- (pág. 127)

Grateron (2016) Refiriéndose a los objetivos de la evaluación de desempeño.

Describe que:

Existe una referencia de dicha evaluación de desempeño que se debe considerar como un instrumento que optimice resultados pertenecientes al capital humano de la institución ósea que muestre un propósito de evaluación y valoración del trabajo desarrollado por los subordinados en la organización. Así mismo se busca desarrollar un nivel competente a futuro para conseguir

dicho objetivo. Sin embargo es posible que el director y los operarios no se sientan a gusto con las revisiones. Para ello la evaluación suscribe diferentes objetivos que resaltan en el medio obteniendo los siguientes puntos.

- Adaptación de los colaboradores. Viene a ser la capacidad individual que desempeñan los colaboradores en el trabajo.
- Retroalimentación. Realiza un método de control de sistemas que evalúa resultados.
- Generar una gran motivación. Elabora un estado interno que dirige una conducta individual con fines determinados.
- Estimula el salario con actividades. Se recompensa a los empleados por los servicios que prestan.
- Relación entre director y subordinado. Establece un intercambio de información y autoridad dentro de una institución.
- Desarrollo potencial de los colaboradores. Concentra una relación de labores entre los trabajadores y la empresa.
- Obtener mejor la productividad. Se debe obtener un mejor rendimiento y desempeño en las tareas.
- Comprender estándares en la institución. Determina un patrón de conducta que beneficia la actividad económica (pág. 144)

Bohlander (2018) Refiriéndose a los propósitos de la evaluación de desempeño.

Indica que:

Los buenos sistemas de gestión administrativo laboral tienen la capacidad de establecer en la actitud de los trabajadores y mejorar el desempeño de la empresa. El estudio demuestra que las empresas con un procedimiento fuerte de gestión del desempeño obtienen un 40 % a 50% de probabilidades de

aventajar a los antagonistas en los aspectos de aumento en altos ingresos y valor de mercado para ello cuenta con dos propósitos.

- Propósitos administrativos. Son programas de evaluación que mantienen información en todo rango de las actividades de recursos humanos.
- Propósitos de desarrollo. Consiste en establecer las fortalezas personales y sacar el potencial del desarrollo profesional con el fin de mejorar el desempeño en la institución. (pág. 302)

Sotomayor (2017) Refiriéndose los elementos en la evaluación del desempeño.

Declara que:

Al elaborar esta actividad de dirección se debe presentar algunos elementos que permitan tener la evidencia de lo que se ejecuta por recomendación se debe considerar virtualmente el surgimiento de contratiempo que serán atribuibles en su mayor parte a los directivos para la empresa. Observando los elementos indicados se desacopla que son en realidad una metodología a seguir y una serie de pasos que en su conjunto descansa el incremento de este oficio y habilita a que la organización pueda obtener atención plena y segura para ello se menciona.

- La planeación de actividades. Administrar los insumos disponibles.
- Fijación de estándares. Establece los criterios de evaluación.
- Estrategia de organización. Cuando la empresa utiliza recursos.
- Información a lo evaluado. Es la forma crítica de fiabilidad y validez.
- Criterios establecidos. Es un objetivo de habilidad lingüística.
- Medición. Es el instrumento previo a un resultado. (pág. 237)

Alles (2015) Refiriéndose a la evaluación de desempeño por competencias.

Analiza que:

El crecimiento del talento Humano es de suma importancia porque para una organización el recurso indispensable es el trabajador, porque se debe depender de su imagen potencial y un futuro establecido con metas. Se sabe que entre los expertos se ha discutido sobre el tema, pero hoy en día las nuevas generaciones de directivos sostienen solo una teoría y comprenden a aplicar nuevos patrones que mejoran un desarrollo de recursos y a esto se suma la prosperidad de la economía a la prosperidad mundial. Esta tarea debe implementar un nuevo modelo administrativo distinto y relativo a los modelos tradicionalmente perseverante. Pero para poder dar soluciones rápidas y efectivas se deberá hacer un esfuerzo para llevar lo práctico a lo teórico. Para eso la evaluación de desempeño se basa en algunos principios como.

- Relevancia. Suma la característica trascendental de diseñar un clima donde los individuos laboren en grupo.
- Equidad. Trasciende la igualdad y derechos con responsabilidad que benefician a todo individuo.
- Confiabilidad. Se obtendrá una metodología laboral que escogerá una política que sume una correcta administración.
- Confidencialidad. Garantiza una información individual que será protegido y no divulgado. (pág. 318)

Sotomayor (2017) Refiriéndose a los métodos de evaluación de desempeño.

Manifiesta que:

Una de las preguntas iniciales que manifiesta esta colocación obviamente contesta a la categoría que se guarda en la institución manifestando una señal en forma vertical y horizontal. Los métodos de evaluación de desempeño son herramientas sistemáticas que miden la eficiencia del colaborador de la organización, ese recurso evalúa si los subordinados cumplen las actividades que se les otorga. En tanto se menciona que existen métodos de evaluación

que son clasificadas referentes a lo particular de la persona, la aptitud y solución. eso concluye un hecho, clasificándose en tres métodos.

- Métodos de las características. Identifica a los individuos sus características relativas a distribución del trabajo en equipo y liderazgo.
- Métodos de conductas. Se hace referencia a la aptitud en su forma competitiva que represente una visión laboral simultánea.
- Métodos de resultados. Se enfoca directamente con el logro de metas y objetivos de los individuos en la organización. (pág. 347)

Alles (2015) Refiriéndose a la evaluación de 360 grados.

Manifiesta que:

En efectividad este tipo de apreciación constituye una categoría esperada que contempla el aspecto de indemnización de precisión interna y externa organizando una retroalimentación entera. Algunos historiadores describen que este concepto es vigente para el incremento de gestión del personal que requiere el compromiso de una alta gerencia y del trabajador con resultado de éxito esperado. Una de las exigencias indispensables para operar esta determinación es el instrumento de valoración o también puede apreciarse un cuestionario. Pero es inevitable que esté documento presente inicialmente la expansión a los evaluados, competencias directas y los instrumentos señalados designados al personal que a final se dispone a ser un equipo de trabajo. (pág. 326)

Sotomayor (2017) Refiriéndose las ventajas y desventajas de la evaluación de 360 grados.

Describe que:

Es un instrumento muy complejo aplicado con el objeto de ayudar a las instituciones y trabajadores en todos los niveles permitiendo contar con una visión más completa obteniendo un paisaje entero que cada subordinado

comprende áreas que necesita desenvolverse por ello tendríamos que tomar en cuenta algunos puntos.

Ventajas.

- Es un instrumento con un boceto amplio que evoluciona posiciones.
- Los datos que se obtienen son de superior calidad.
- Completa la proposición de calidad total y da valor a los consumidores.
- Retroalimentación de diversos analizadores en distintos planeamientos.

Desventajas.

- El punto burócrata es muy múltiple.
- El evaluador se siente trabajado o apremiado por la retroalimentación.
- Demora un tiempo en cruzar información rápida.
- Toman a la broma la investigación que ofrecen. (pág. 246)

Alles (2015) Refiriéndose al rol de recursos humanos en la evaluación de desempeño.

Manifiesta que:

En varias instituciones la gestión del personal como varios departamentos opinan que las evaluaciones de desempeño son instrumentos que califican un cierto poder que permitan tomar decisiones sobre un viable futuro de los individuos a su vez mide el talento y rendimiento de los componentes. La gestión del personal tiene un papel preponderante de suma importancia a largo plazo en estos temas se deben considerar algunos puntos como:

- El asesor staff que mantiene su actividad técnica a un cargo pleno.
- Diseña un instrumento de contrato con el consultor.
- Utiliza el apoyo de implementación y culminación.

- Comprende la objetividad y subjetividad del sistema.
- Administra todo instrumento de apoyo.

Chiavenato (2017) Refiriéndose al beneficio de Evaluación de Desempeño

Establece que:

Un cuestionario de gestión del personal muestra una forma planeada coordinada y desarrollada en proporción a los beneficios de corto mediano y largo plazo comúnmente priorizado en los beneficios que son el subordinando y gerente de la organización. Para ello se comprende aumentar de manera positiva la motivación y seguridad del desempeño y dentro de ello indica beneficios que se van a lograr con éxito.

Beneficio para el gerente.

- Evaluar la eficiencia y actitudes del subordinado.
- Presentar medidas y deliberación orientado al estándar.
- Comunicación de los empleados para la mecánica objetiva.

Beneficio para la organización.

- Evaluar el comportamiento integro a largo plazo.
- Precisar a los subordinados en la perfección de actividades.
- Ofrecer una diplomacia de coyuntura a los trabajadores. (pág. 207)

Pacheco (2019) Refiriéndose a la entrevista de Evaluación de Desempeño

Establece que:

El escrito de la consecuencia de la evaluación al subordinado es el punto de importancia para el sistema laboral a su vez de forma periódica toda persona que conforman la organización valora y estima el cumplido. Pero de nada importa si la evaluación no confirma el interés del trabajador. Por ello la información debe alcanzar a plenitud objetivos claros concisos que

establezcan una información de gestión del personal que muestren algunos propósitos de la entrevista como.

- Preparación de la entrevista de apreciación.
- Dar al subordinado la calidad necesaria para mejorar sus labores.
- Dar al subordinado una idea de cómo está desempeñando su trabajo.
- Discutir los dos empleado y gerente sobre los planes de desarrollo.
- Estimular relaciones personales entre el gerente y subordinado.
- Eliminar y reducir discrepancias e incertidumbres. (pág. 390)

Sánchez (2013) Refiriéndose a las tendencias en la evaluación de desempeño.

Establece:

Un acercamiento que estrecha la jerarquía de nuevas tendencias en la gestión laboral de manera humana mostrando un ámbito tanto individual como colectivo que se desprende de lo laboral en un equipo eficiente. Con ello los procesos estructurados y formalizados de la evaluación están en el abandono y atraviesan una crisis a futuro. Hoy en día se prevalece el esfuerzo de forma cuantitativa directa y sin depender de informes sucesivos y métodos que prevalecerán más adelante una calificación cuantitativa y cualitativa de forma directa sin depender de informes estables. Para ello el contexto presenta algunas principales tendencias de la evaluación de desempeño que tienen como referencia.

- Los señalizadores sistemáticos.
- Apreciación de un proceso simple y no estructurado.
- Balance de forma retroalimentaría individual.
- Tasación de consecuencias con metas trazadas a futuro. (pág. 219)

Castro (2015) Refiriéndose a la Teoría Establecimiento de Metas.

Afirmo que:

En base a esta procesión existente de retroalimentación el subordinado debe obtener muchas posibilidades de saber cómo progresar en el camino hacia la culminación de las metas. Existen algunos factores que influyen sobre el desempeño, principalmente el compromiso por parte del subordinado. Una de las principales ideas que incentiva al subordinado es la intención mínima de luchar por alcanzar metas de manera eficiente a largo plazo. Para ello el autor sugiere que el establecimiento de metas trate de ser correlativas mediante una evaluación de mejora en donde se movilice el mayor esfuerzo y estimule a futuro una perseverancia de desarrollo de planeamiento. (pág. 270)

Pastor (2018) Refiriéndose a la Teoría del desempeño y proceso de acción.

Afirma que:

Se acontece una teoría simple de prestigio en la psicología de las labores cognitivas que procesa información estrechamente relacionada con la conducta. Se puede apreciar aspectos comunes con algunas teorías cognitivas de la conducta que radican una especialización en entornos laborales. El autor expone dos tipos de criterio la primera es la actuación que procede desde la meta hacia un plan de ejecución siguiente y la segunda manifiesta la acción por cogniciones que se dan de manera sensato. Se anuncia un desarrollo de acción que describe un prestigio en valor a lo laboral. En Europa se profundizo dicha información que relata sobre la relación de la conducta. A final el autor considero dos acciones primero que la empresa debe desarrollarse y derivar la meta y segundo que la acción que se determine a futuro consiga el razonamiento estratégico. (pág. 223)

Justificación de la Investigación.

Justificación Teórica.

El desarrollo de esta investigación se realizo con el propósito de aportar el intelecto existente entre nuestras variables y poder determinar si existe una

relación entre el clima laboral y la evaluación de desempeño en nuestros colaboradores del recreo el Auki. Para ello se permitió reconocer nuevas teorías congruentes que ayuden a mejorar el rendimiento competitivo y mantener el cumplimiento profesional de objetivos.

Justificación Práctica.

La investigación se justificó en dar respuestas a toda interrogante que se planteó en el informe y encontrar soluciones a los problemas que nos sirvan a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores de forma responsable y eficiente. Para ello el recreo se propuso a desarrollar algunas estrategias competitivas que confronten un claro objetivo rentable a futuro y puedan medir las conclusiones y recomendaciones.

Justificación Social.

La investigación se justificó en dar soluciones a los contratiempos opuestos, derivando algunas dificultades, pero al final permitiendo brindar resultados positivos y adecuados a través de un desarrollo eficiente de los colaboradores mediante asesorías laborales y programas de capacitación. A final todo se vera reflejado en un impacto de crecimiento optimo que beneficiará al cliente a cumplir sus requerimientos y expectativas.

Justificación Científica.

Se justifico en analizar y verificar los resultados que permitieron al investigador y la institución seguir estudiando y profundizando la enseñanza del método que se está utilizando. Para ello se propuso el observador contar con nuevos términos de incidencia que sumen austeridad y moderación a las dificultades planteadas de la investigación.

Justificación Metodológica.

Se justifico esta investigación a través de un diseño correlativo corte transversal no experimental. Seguido por la técnica llamado encuesta y el instrumento cuestionario. En la cual se elaboraron los Ítems para luego ser

validado por un juicio de expertos y medir la confiabilidad del alfa de Cronbach. Los resultados de la exploración se alcanzaron mediante el software SPSS versión 25. En la cual el objeto superior fue evaluar la gestión laboral y cultura organizacional a los colaboradores.

Problema.

El reciente proyecto de investigación se llevó a cabo en el recreo campestre el Auki de la ciudad de Huaraz en el cual estos últimos años habitó un cambio drástico en la gestión administrativa. Eso debido a un pésimo clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores que no consiguen cumplir expectativas de acción referente a la eficiencia, responsabilidad, capacidad de liderazgo y trabajo en equipo. Analizando esta situación se comprende los problemas existentes que lleva al trabajador a relacionarse de forma directa con el cliente eso debido a que las empresas primeramente no cuentan con un sistema de evaluación de control donde puedan ofrecer una capacitación de enseñanza, asesoría de trato personal al cliente y motivación humana donde lo recomendable sería una buena compensación salarial por el esfuerzo que muestra y las acciones que toma al ser competitivo, aparte de ello se suma el mejoramiento de ambiente laboral una buena comunicación y compañerismo para que todo fluya de manera correcta y así conseguir objetivos estratégicos que aporten el crecimiento productivo de la organización. Para ello se va derivar a encontrar soluciones que manifiesten un rendimiento alto y puedan resolver los conflictos, problemas a futuro y para esto nos formulamos la siguiente pregunta.

Este acontecimiento me motiva a investigar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki para el año 2023.

Formulación del Problema.

¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral que desarrollan los trabajadores del Recreo el Auki Huaraz, 2023?

Conceptualización y Operacionalización de Variables.

Conceptuación de las Variables

Clima Organizacional.

Vélez (2019) Define que el clima organizacional es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra el individuo para aumentar o disminuir su desempeño y para encontrar su punto de equilibrio. Es decir que la percepción que tienen las personas de cuáles son las dificultades existen en una organización y la influencia que estos ejercen en las estructuras organizativas benefician el factor de calidad de los objetivos. (pág. 29)

Liderazgo Organizacional.

Lussier (2011) Menciona que el liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos institucionales por medio de un cambio. Aparte es trabajo de los directivos realizar una teoría que determinen tres variables causales que analizan el hecho de lograr un liderazgo efectivo. (pág. 6)

Castrillón (2011) Estudia al liderazgo organizacional como una sucesión de relacionar la determinación de individuos el cual conduce una influencia personal con dominio claro y energía potencial de actividades. Se muestra que para alcanzar una meta común y objetiva es necesario transformar la institución y los individuos que colaboren internamente y externamente con la finalidad de que sume eficiencia. (pág. 39)

Juárez & Contreras (2012) Interpreta que en el transcurso del suceso del liderazgo se ha determinado mucho la importancia y calidad de las empresas por ser sociales, políticas y militares, siempre el tema fue debatido entre individuos externos y reconocidos expertos en planeamiento de negocios. Sin embargo, suma mucha importancia hoy en día que las empresas afirmen al líder como un valor agregado impulsador y estratégico. (pág. 48)

Liderazgo Estratégico.

Mansilla (2010) Afirma que un liderazgo estratégico asume los paradigmas inteligentes del líder en una empresa de sector privado o pública. Este tipo de liderazgo fue guiado a través de la búsqueda concreta de resultados con un enfoque de método tradicional en el cual determino fijar algunas ideas y elementos personales de balance dentro de toda organización. (pag.123)

Gutiérrez (2003) Determina la toma de decisión, la voluntad e iniciativa de dirección con la finalidad de promover y convocar el uso de motivación en las personas dado que la rama administrativa de gestión especifica los negocios en liderazgo está en función a ejercer actividades de esquema planificado mejora la eficiencia (pág. 13)

Administración del Cambio.

Pérez (2006) Especifica a un proceso selectivo que relaciona la asistencia de esfuerzo empresarial con el fin de producir calidad y lograr una mejora competitiva generando modificaciones y variaciones de comportamiento cualitativo y cuantitativo de la realidad. Se modera un reconocimiento de cambio humano con adaptación estratégica. (pág. 233)

Acosta (2002) Confirma que toda institución en general les gusta obtener un cambio estratégico porque a través de ello se logra avances frente a la contienda. Lo cual da entender que si esperamos encontrar una propia manera de administrar y potenciar el afrontamiento de reto se llegara a mejorar la capacidad de aprovechar oportunidades en el mercado y con la finalidad de mejorar las estrategias en el mercado competitivo. (pág. 287)

Motivación.

Chiavenato (2009) Asegura que la motivación radica una sucesión psicológica relacionado con la percepción y personalidad del individuo. Se comprende un comportamiento humano dentro de las expectativas humanísticas eso interactúa con algunos procesos mediadores y ambiente

interno que describen a futuro un constructo hipotético que ayuda a comprender el carácter holístico globalizado en todo aspecto. (pag.236)

Newstrom (2011) Declara que el incentivo laboral aplica una fuerza común que utilizan todo subordinado con el fin de lograr metas y objetivos trazados a futuro. Pero se confirma que la motivación se consolida con diferentes factores internos y externos dentro de la organización, tanto que los colaboradores prestan diferentes preferencias en tres elementos como la dirección y enfoque de conducta, el nivel de esfuerzo y la persistencia. (pág. 45)

Franklin & Krieger (2011) Detallan el impulso que expresa el individuo al actuar de manera delimitada provocando un incentivo externo a través de los procesos psíquicos de la persona y establecer su comportamiento adecuado en lo cual se involucra la representación del ambiente que lo rodea. Porque de ello depende la calidad de persona en la organización para que establezca un rendimiento estratégico y una mejora competitiva.(pag.100)

Factores Motivacionales.

Chiavenato (2009) Determina el perfil de puesto y tareas relacionadas con el fin de mejorar la comunicación. A través de ello se produce una satisfacción estable que aumente la productividad a un nivel excelente. Se menciona que cuando los factores motivadores sean de lo mejor se aumentara la satisfacción de todo individuo grupal estable. (pág. 244)

Toro (1998) Detalla los factores de varianza que estimula la naturaleza cognitiva, emocional y conductista que muestran un resultado laboral. Esto sustenta un principio de validación aplicado en una encuesta de satisfacción laboral que muestran un grupo con el fin de determinar un comportamiento estable. (pág. 34)

Factores Higiénicos.

Chiavenato (2009) Explica que toda persona debe girar en torno a las actividades de trabajo y eso debe incluir toda instalación y clima laboral dentro de las condiciones físicas, remuneraciones y beneficios. Por otra parte, las políticas institucionales y estilo de liderazgo deben afrontar la relación de gestión y subordinados. (pág. 56)

Correa (2012) Relaciona a los factores higiénicos con el clima que rodea a los trabajadores. Estas variables se encuentran direccionadas por una organización que comprende a un compañerismo grupal y seguridad en el trabajo que representan prestigio y condición laboral socio económico. (pag.45)

Comunicación Organizacional.

Chiavenato (2009) Afirma que toda comunicación ordena un proceso mediante la cual varios individuos intercambian información en una entidad ya sea pública o privada. Algunos elementos comunicativos se muestran por una estructura formal e informal otras bajan o suben a un nivel jerárquico. Todo ello mueve una dirección horizontal con significados de gestión y personal. (pág. 321)

Robbins (2009) Considera que la comunicación se presenta cerca de un 70% de tiempo que invierte el individuo y despierta la interacción principal donde manifiesta las necesidades sociales innatas que comprenden lo natural de la comprensión que existe entre jefe y subordinado. (pag.123)

Chiavenato (2000) Describe que la comunicación afronta una transferencia de información detallada que cumple un significado individual. Por otro lado, manifiesta el proceso de transmitir una investigación y entendimiento a las personas con el fin de relacionar los datos, opiniones y creencias. (pag.15)

Comunicación en Equipos.

Chiavenato (2009) Menciona que toda entidad debe acogerse a los equipos de trabajo para enfrentar los problemas existentes que atraviesa el entorno global

competente, en tanto las funciones se deben valorar por ser complejas en todo individuo eso atribuye en el compartó de datos que se debe decretar y conseguir flujos libres comunicativos en dirección a los miembros que interactúan tareas de forma centralizada. (pag.234)

Aguado (2008) Explica que la comunicación es un valor fundamental para un equipo de trabajo y esa transmisión lo emiten el individuo con el fin de que los mensajes sean impredecibles y claras que resalten el proceso de difusión que comparten de manera asertiva. (pag.421)

Juntas directivas.

Trujillo (2015) Manifiesta que las juntas directivas se consagran en algo central y ocupan la estructura de la entidad. Además, se dice que es un órgano que orienta la asamblea cuando no se encuentra reunida por tanto los miembros de la junta directiva atraviesan un panorama claro que acercan a los objetivos y metas. (pág. 56)

Mendoza (2019) Asegura que son un grupo de individuos que se benefician mediante un programa y parte de la comisión que representan. Por lo tanto, está establecido por una presidenta, secretaria y tesorera que son elegidas democráticamente por sus comisiones y por un periodo determinado. (pág. 38)

Trabajo en Equipo.

Duran (2018) Establece que es una labor de actividades hecho por varios elementos de personas donde cada quien se encarga de ejecutar labores con visión a futuro enfocado en objetivos colectivos lo cual será capaz de interactuar la personalidad positiva o negativo, por ello el trabajo será superior en número (pág. 7)

Gutiérrez (2010) Explica que un trabajo en equipo es el conjunto de personas que colaboran una interacción con el fin de lograr objetivos en común.

Aplicando un propósito de aportaciones como el conocimiento y habilidades de acción. (pág. 27)

Jara (2012) Interpreta a los elementos consagrados en estrategias, procedimientos y metódico que se usan en los individuos con la finalidad de lograr objetivos planeados a largo plazo, con esa idea modifica la satisfacción del personal hacia una meta constructiva. (pag.76)

Compromiso organizacional.

Chiavenato (2006) Delega al compromiso institucional como la forma esencial de identificación concisa entre el individuo y empresa. Ósea su deseo de permanecer y comprometerse con la entidad activa y apega más a los objetivos y metas. (pag.56)

Robbins y Coulter (2010) Manifiestan un compromiso organizacional con un grado de satisfacción entre el empleado y jefe que se identifica con la institución en particular con sus metas trazadas y a final asegura ser perteneciente a toda costa. (pág. 76)

Delegación y Gestión de Reuniones.

Dolan (2004) Acontece a la delegación como un trabajo de colaborador antes de realizar una previa preparación eficiente. Se dice que la labor del delegado debe ser correcta y tener resultados con el directivo y no mostrar errores que provengan falta de compromiso y planificación. (pág. 327)

Couso (2015) Explica que los gerentes y mandos superiores de la entidad dedican demasiado tiempo en las reuniones, ya que de ello se refleja el trabajo de equipo. Aparte lo importante es coordinar muchas tareas en la organización y presentar una toma de decisiones. (pág. 59)

Desempeño Laboral.

Alles (2015) Sostiene que la evaluación del desempeño verticalmente relaciona objetivos competentes que evalúan y observan el comportamiento

dentro de la organización con un periodo que analiza el comportamiento observado tangiblemente al puesto de labor del individuo que trata de ser responsable y eficaz. (pág. 35)

Beneficios de Evaluacion de Desempeño

Chiavenato (2000) Asegura que la planificación de evaluación de desempeño está plenamente planeado, verificado y desarrollado esto fácilmente se está proporcionando beneficios a corto y largo plazo. Se menciona por lo general describir algunos beneficios como el individuo, gerente y organización. Eso se consigue a partir de una alta dirección con motivación y buen trato a sus subordinados. (pág. 365)

Chiavenato (2009) Establece un acuerdo de políticas adoptadas a la organización con responsabilidad humana que atribuye al gerente y empleado en conjunto a unas buenas expectativas que comprenden algo eficiente dentro de ello comprende una latitud que prioriza una aprobación de significancia para un beneficio a largo plazo. Se da las circunstancias que se puede lograr mejoras estratégicas relacionando con la responsabilidad. (pág. 65)

Beneficio para la Persona.

Chiavenato (2009) Conoce las expectativas del líder en cuanto al rendimiento laboral y evalúa los puntos débiles mediante lo que se determina es por ello que se opta los programas de capacitación y desarrollo que forma una autoevaluación crítica individual. (pág. 207)

Beneficio para la Organización.

Chiavenato (2009) Describe que las entidades deben evaluar el potencial humano a largo plazo del subordinado y perfeccionarse en áreas de actividad determinadas, a través de ello estimular la productividad y mejora de relaciones interpersonales. (pag.207)

Metodos de Evaluacion de Desempeño.

Bohlander (2008) Afirma que es la transformación sistematizado mediante el cual se califica las actividades que realizan un subordinado durante un cierto período con la idea de mostrar estrategias que ayuden mejorar el rendimiento. Estos métodos de evaluación se pueden clasificar en lo que miden sus riesgos y resultados. (pág. 364)

Iturralde (2011) Asegura que para el proceso de evaluación del subordinado se puede utilizar varios métodos sistemáticos de evaluación de desempeño que lo estructuran. Este método de evaluación sostiene varias características consistentes con importancia de resultados. (pag.56)

Quality (2003) Analiza los métodos evaluados basados en desempeño eficaz que mantienen ventaja ocurrencia que llegan a un punto medible y a la vez completa una desventaja que radica la imposibilidad de cambiar. (pág. 342)

Métodos de Rasgos.

Pedraza (2012) Describe que esta función está diseñada en base al grado de diseño que utiliza el empleado con dichas características como la credibilidad, diseño y liderazgo que son características indispensables para el puesto y la entidad lucrativa. (pag.280)

Método de Resultados.

Pedraza (2012) Establece que muchas entidades evalúan el logro de todo subordinado, los resultados se obtienen a través de una buena labor con un examen de rasgos de comportamiento que decreta en los puestos partidarios. Algunos afirman resultados más objetivos con resultados de producción menos subjetiva. (pag.321)

Propósitos de la Evaluación de Desempeño.

Bohlander (2008) Establece el objetivo primordial de desempeñar cada integrante en relación a la organización con bases de competencias laborales que se ocupa ósea acelera las habilidades y conocimientos del subordinado a

la vez los sistemas de administración mantienen la capacidad de influir la actitud en el estudio. (pág. 349)

Almeida (2016) Conoce los sistemas de evaluación en base al fundamento de actividades de administración de recursos humanos de una organización. Con esta premisa la evaluación del desempeño pretende conseguir justificar recompensas y experiencias de desarrollo. Lo que permite a toda entidad distinguir puntos mejorados de equipo de trabajo. (pág. 231)

Propósitos Administrativos.

Bohlander (2018) Sostiene que los programas de valuación mantienen una información en varios rangos de actividades de la gestión de evaluación de desempeño eso incluye promociones y transferencias. Algunos estudios mostraron que los subordinados ganan con base el desempeño de satisfacción, los resultados de acciones reconocen el éxito del programa que suman en lo burocratico. A la vez se rescata un desarrollo productivo rentable de una administracion moderna que genero buena calidad y satisfaccion en el rango administrativo (pág. 302)

Propósitos de Desarrollo.

Bohlander (2018) Desarrolla un sistema de administración que ofrece al directivo un marco de informe concreto que se deriva en el objetivo que es el empleado, a la vez ofrece una retroalimentación y analiza objetos de forma lineada mediante la organización. La meta que ofrece desafía fortalezas individuales y elimina debilidades y se enfoca en impulsar el desarrollo profesional. (pág. 303)

Responsabilidad de Evaluacion de Desempeño.

Chiavenato (2009) Explica que la política de recursos humanos llevo a adoptar una responsabilidad de evaluación en la organización y para ello el directivo y el equipo de trabajo de dirección asume una comisión de filosofía

de acción. Se explica la gestión personal de la empresa, el gerente y sus colaboradores con el fin de mostrar una colectividad. (pág. 203)

Aguirre (2000) Afirma que debería presentarse una persona responsable eficiente que estreche un continuo contacto directo con el personal y que disponga capacidad responsabilidad y disposición de emitir juicios laborales que integren a final una involucración de departamentos. Aparte se sostiene que el equipo es el responsable de la evaluación de sus participantes y define objetivos y metas trazadas. (pag.324)

Órgano de gestión del personal.

Chiavenato (2008) Establece una forma muy común en toda institución conservadora con un carácter centralizado de monopolio y burocrático. Para ello el órgano de gestión del personal asume toda la responsabilidad de la evaluación del trabajador y la información comprende un proceso de medidas coordinados por el órgano de reglas de recursos humanos. (pág. 253)

Comité de Evaluación.

Chiavenato (2009) Determina que la evaluación del trabajo es de suma importancia en el comité responsable que designa un efecto colectivo por ello incluye personas diversas a los áreas y departamentos y mantiene miembros permanentes transitorios en las cuales el directivo y la organización son especialistas en una evaluación laboral. Aparte se considera como un organo auxiliar de la junta ejecutiva que emiten funciones en prestacion de asistencia mostrando un desempeño de lo cometido y lleva consigo exámenes exhaustivos de metodos y sistemas frecuentes. (pág. 204)

Hipótesis.

H1: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los Trabajadores del Recreo el Auki, Huaraz 2023.

H0. El Clima Organizacional no se relaciona de manera significativa con el Desempeño Laboral en los Trabajadores del Recreo el Auki, Huaraz 2023.

Objetivos.

Objetivo General.

Analizar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Objetivos Específicos.

O1. Establecer el clima organizacional de los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

O2. Especificar el desempeño laboral de los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

O3. Identificar la relación del liderazgo organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

O4. Describir la relación de la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

O5. Determinar la relación de la comunicación organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

O6. Verificar la relación del trabajo en equipo con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Metodología.

Tipo y Diseño de Investigación.

Tipo de Investigación.

De acuerdo al problema planteado y los objetivos formulados el tipo de investigación que se utilizó es no experimental porque se pretende generar conocimientos y teorías respecto al estudio moderno de variables. Siendo un aporte de beneficio a la sociedad científica. (Baena 2017)

En vista del alcance el presente estudio postuló analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki. (Sampieri 2014)

Diseño de Investigación.

El diseño que se utilizó en la investigación vino a ser correlacional de corte transversal. porque se analizará la relación entre las variables existentes en donde los datos se recolectarán con un tiempo determinado sin alterar las condiciones existentes. (Baena 2017) Así como se representa en la siguiente figura.

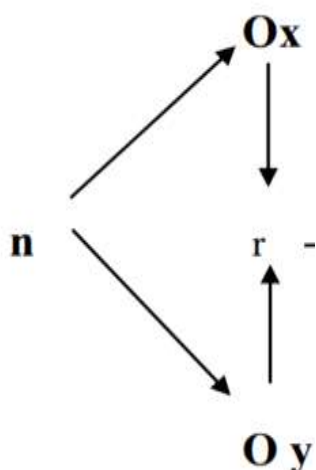
Dónde:

M: Muestra de la Población.

O1: Variable Independiente (Clima organizacional)

O2: Variable Dependiente (Desempeño laboral)

r: Correlación entre variables.



Población y Muestra.

Población.

La población se conceptualiza como un conjunto grupal que cuentan con características primordiales respecto a lo que se pretende descubrir. (Behar 2008) En base al estudio la población estuvo conformada por 20 trabajadores de ambos sexos que laboran a diario en el Recreo el Auki Huaraz, 2023. Lo cual no se hará necesario determinar una muestra para la investigación.

Técnicas e Instrumentos de Investigación.

Técnica de Investigación.

Encuesta:

La investigación desarrollara a la encuesta el cual se centró en un medio de comunicación directa cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de información y como objetivo se dispondrá un listado de preguntas en referencia al estudio. (Sampieri 2014)

Instrumento de Investigación.

Cuestionario.

Para el instrumento se obtuvo un cuestionario que cuenta con preguntas debidamente bien establecidas y estructurados que servirán para poder recolectar datos establecidos de las variables de estudio. (Baena 2017)

Validez y Confiabilidad.

La validación y confiabilidad de un instrumento de medición se deriva al grado de aplicación a la persona y objetos que producen resultados iguales. (Sampieri 2014)

Para la validación se recurrirá a un juicio de 3 expertos investigadores, conocedores del tema que medirán la validez de la investigación para luego utilizar el estadígrafo del Alfa de Cronbach y medir su confiabilidad.

Procesamiento y Análisis de Información.

Los datos obtenidos serán procesados en el software SPSS versión 25 cuyos resultados de este proceso serán tabulados analizados e interpretados a través de unas tablas y figuras estadísticas que estarán estructurados. A la vez serán apoyados por el programa de Microsoft Excel para su presentación, estas figuras y tablas permitirán llegar a conclusiones y plantear recomendaciones para efectos y poder analizar si existe o no relación entre las variables.

Resultados.

Descripción de Resultados.

Tabla 1.

Establecimiento del Clima organizacional en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALA	4	20.0	20.0	20.0
REGULAR	8	40.0	40.0	60.0
BUENA	8	40.0	40.0	100.0
TOTAL	20	100.0	100.0	

Interpretación.

Según el cuadro 1, el 40 % de los trabajadores encuestados opinaron que el clima organizacional en los trabajadores del recreo el Auki es buena, el 40% opinaron que es regular y el 20 % restante opinaron que es mala.

Tabla 2.

Análisis de la dimensión Liderazgo organizacional en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJOS	5	25.0	25.0	25.0
MEDIOS	6	30.0	30.0	55.0
ALTOS	9	45.0	45.0	100.0
TOTAL	20	100.0	100.0	

Interpretación.

Según la tabla 2, el 45% de los trabajadores encuestados opinaron que el liderazgo organizacional en los trabajadores del recreo el Auki es buena, el 30 % opinaron que es a medias y el 25% restante dijeron que es malo.

Tabla 3.

Análisis en la dimensión de Motivación en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALA	5	25.0	25.0	25.0
REGULAR	7	35.0	35.0	60.0
BUENA	8	40.0	40.0	100.0
TOTAL	20	100.0	100.0	

Interpretación.

Según la tabla 3, el 40 % de los trabajadores encuestados opinaron que la motivación en los trabajadores del recreo el Auki son buenas, el 35 % opinaron que la motivación en el recreo es regular y el 25% aseguraron que es malo.

Tabla 4.

Análisis de la dimensión Comunicación organizacional en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALA	3	15.0	15.0	15.0
REGULAR	10	50.0	50.0	65.0
BUENA	7	35.0	35.0	100.0

TOTAL	20	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Interpretación.

Según la tabla 4, el 50 % de los trabajadores encuestados aseguran que la comunicación organizacional en los trabajadores del recreo el Auki son regulares, el 35% mostraron que existe una buena comunicación y el 15% opinan que es malo.

Tabla 5.

Análisis de la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJOS	3	15.0	15.0	15.0
MEDIOS	8	40.0	40.0	55.0
ALTOS	9	45.0	45.0	100.0
TOTAL	20	100.0	100.0	

Interpretación.

Según la tabla 5, el 45% de los trabajadores encuestados aseguran que el nivel de trabajo en equipo de los trabajadores del recreo el Auki es alto, el 40% nos interpreta que es a medias y el 15% nos dice que el trabajo en equipo es malo.

Tabla 6.

Especificar el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	-------------	------------	-------------------	----------------------

MALA	4	20.0	20.0	20.0
REGULAR	7	35.0	35.0	55.0
BUENA	9	45.0	45.0	100.0
TOTAL	20	100.0	100.0	

Interpretación.

Según la tabla 6, el 45% de los trabajadores encuestados consolidan que el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki es bueno, el 35% opinaron que el nivel es regular y el 20 % aseguran que es malo.

Tabla 7.

Análisis de la dimensión propósitos de evaluación de desempeño en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALA	8	40.0	40.0	40.0
REGULAR	8	40.0	40.0	80.0
BUENA	4	20.0	20.0	100.0
TOTAL	20	100.0	100.0	

Interpretación.

Según la tabla 7, el 40 % de los trabajadores encuestados aseguran que los propósitos de evaluación de desempeño en el recreo el Auki son malos, así mismo el 40% también identifica un propósito regular y el 20 % restante dijeron que el nivel es malo.

Tabla 8.

Análisis en la dimensión beneficios de evaluación de desempeño en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJOS	4	20.0	20.0	20.0
MEDIOS	12	60.0	60.0	80.0
ALTOS	4	20.0	20.0	100.0
TOTAL	20	100.0	100.0	

Interpretación.

Según la tabla 8, el 60 % de los trabajadores encuestados manifestaron que los beneficios de evaluación de desempeño en el recreo el Auki son de nivel medio, el 20 % muestran que los beneficios son altos y el 20 % restante aseguraron que su nivel es bajo.

Tabla 9.

Análisis de la dimensión métodos de evaluación de desempeño en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJOS	6	30.0	30.0	30.0
MEDIOS	10	50.0	50.0	80.0
ALTOS	4	20.0	20.0	100.0
TOTAL	20	100.0	100.0	

Interpretación.

Según la tabla 9, el 50 % de los trabajadores encuestados aseguran que los métodos de evaluación de desempeño en el recreo el Auki son de nivel medio, el 30 % muestran que son bajos y el 20 % restante manifiestan que los métodos son altos.

Tabla 10.

Análisis de la dimensión responsabilidad de evaluación de desempeño en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALA	8	40.0	40.0	40.0
REGULAR	7	35.0	35.0	75.0
BUENA	5	25.0	25.0	100.0
TOTAL	20	100.0	100.0	

Interpretación.

Según la tabla 10, el 40 % de los trabajadores encuestados aseguran que la responsabilidad de evaluación de desempeño en el recreo el Auki es malo, el 35% dan a conocer que el nivel es regular y el 25% restante muestran una buena totalidad de responsabilidad de evaluación de desempeño.

Contrastación de Hipotesis.

Tabla 11.

Análisis en relación entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Análisis pruebas de chi-cuadrado			
Indicadores	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,817 ^a	4	0.098
Razón de verosimilitud	10.907	4	0.028
Asociación lineal por lineal	2.310	1	0.129
N de casos válidos	20		

Interpretación.

De acuerdo con la tabla 11 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.098 > 0.05$) por lo tanto aceptamos la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir el clima organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Tabla 12.

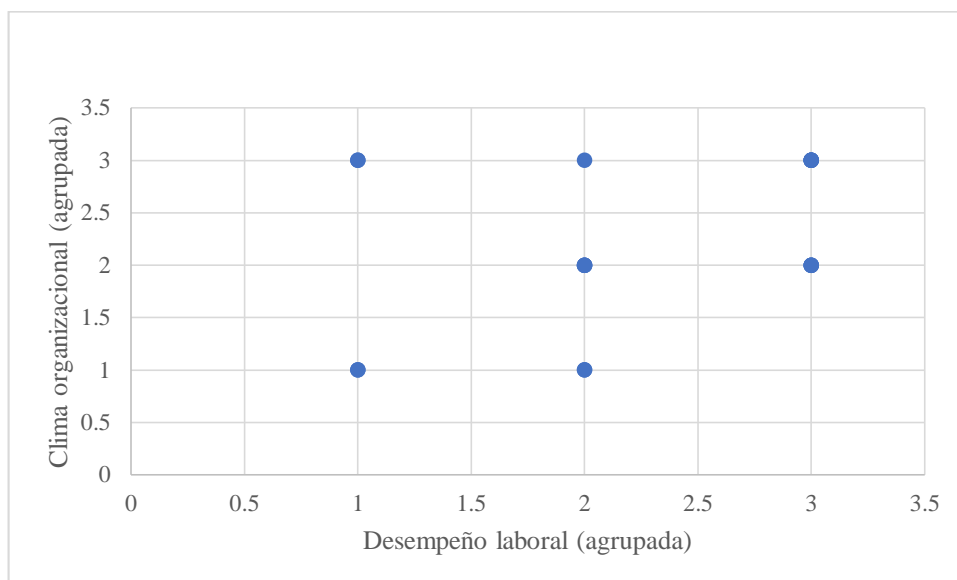
Análisis de correlación de las variables clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

CORRELACIONES			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.345
		Sig. (bilateral)	.	0.136
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.345	1.000
		Sig. (bilateral)	0.136	.
		N	20	20

Interpretación.

Así mismo, en la tabla 12 se puede demostrar que su coeficiente correlativo es 0.345 lo que significa que entre las variables clima organizacional y desempeño laboral existe una correlación positiva débil, pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.136 > 0.05$), se puede concluir que el clima organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Figura 1.



Interpretación.

Según la figura 1, se demuestra entre las variables de estudio del clima organizacional y desempeño laboral que existe una correlación positiva débil es decir ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 13.

Identificación de la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Análisis pruebas de chi-cuadrado			
Indicadores	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,638a	4	0.156
Razón de verosimilitud	9.667	4	0.046
Asociación lineal por lineal	1.960	1	0.162
N de casos válidos	20		

Interpretación.

Según la tabla 13 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.156 > 0.05$) por lo tanto aceptamos la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir la dimensión del

liderazgo organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Tabla 14.

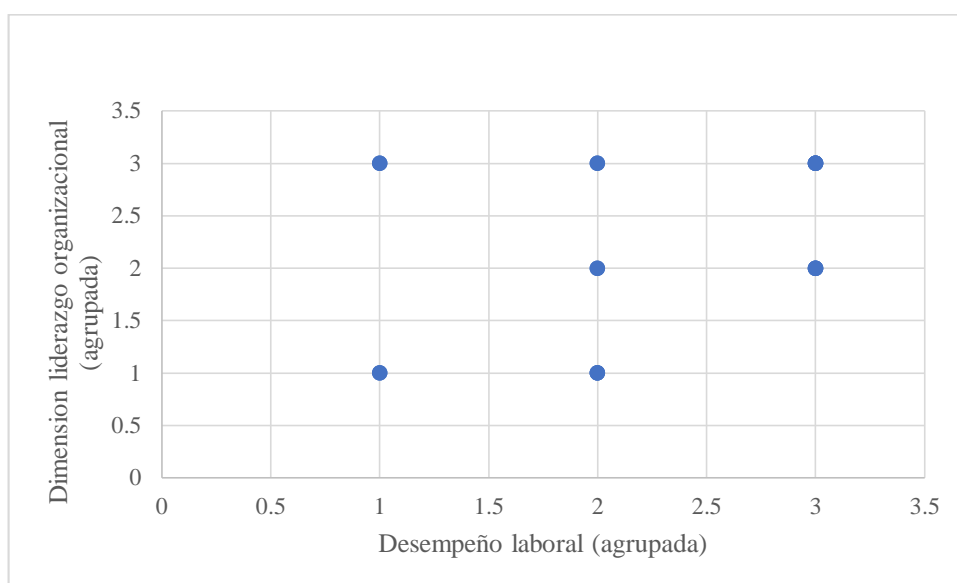
Análisis de correlación de la dimensión liderazgo organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

CORRELACIONES			liderazgo organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.310
		Sig. (bilateral)	.	0.184
	Desempeño laboral	N	20	20
		Coefficiente de correlación	0.310	1.000
		Sig. (bilateral)	0.184	.
		N	20	20

Interpretación.

Así mismo, en la tabla 14 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.310 lo que significa que entre la dimensión liderazgo organizacional y desempeño laboral hay una correlación positivo débil, pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.184 > 0.05$), se puede concluir que la dimensión del liderazgo organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Figura 2.



Interpretación.

Según la figura 2 se demuestra que entre la dimensión liderazgo organizacional y la variable desempeño laboral existe una correlación positivo débil es decir ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 15.

Descripción de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Análisis pruebas de chi-cuadrado			
Indicadores	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,918 ^a	4	0.095
Razón de verosimilitud	11.113	4	0.025
Asociación lineal por lineal	6.772	1	0.009

N de casos válidos	20
a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,00.	

Interpretación.

De acuerdo con la tabla 15 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.095 > 0.05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, es decir la dimensión de la motivación no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Tabla 16.

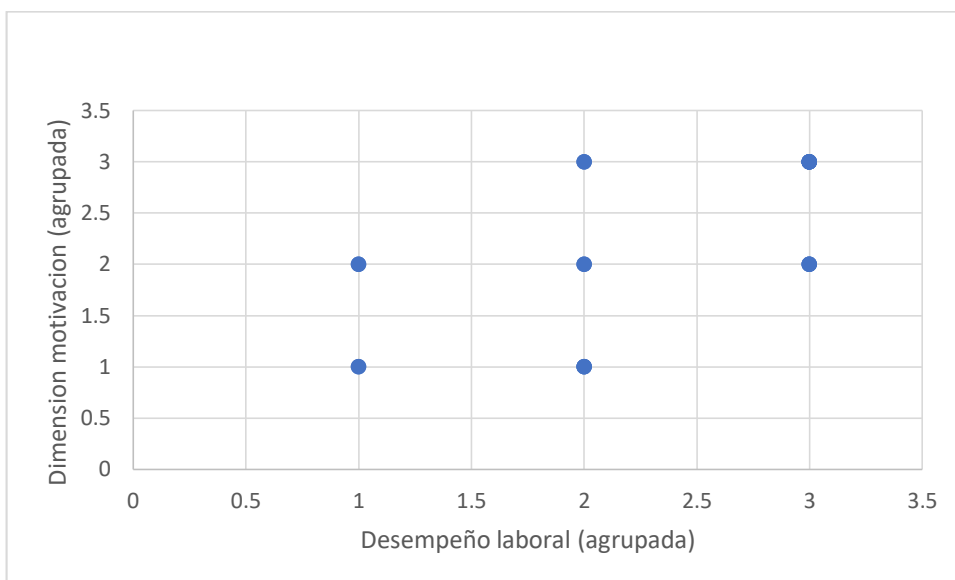
Análisis de correlación de la dimensión motivación y desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

CORRELACIONES		motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	motivación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
	Desempeño laboral	N	20
		Coefficiente de correlación	0.607
		Sig. (bilateral)	0.005
		N	20
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			

Interpretación.

Así mismo, en la tabla 16 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.607 lo que significa que entre la dimensión de la motivación y el desempeño laboral existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.005 < 0.05$), se puede concluir que la dimensión de la motivación se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Figura 3.



Interpretación.

Según la figura 3, se demuestra que entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral existe una correlación positiva media es decir ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 17.

Determinación en relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Análisis prueba de chi-cuadrado

Indicadores	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,029 ^a	4	0.553

Razón de verosimilitud	4.154	4	0.386
Asociación lineal por lineal	1.582	1	0.208
N de casos válidos	20		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

Interpretación.

Según la tabla 17 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.553 > 0.05$) en tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, es decir la dimensión de la comunicación organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Tabla 18.

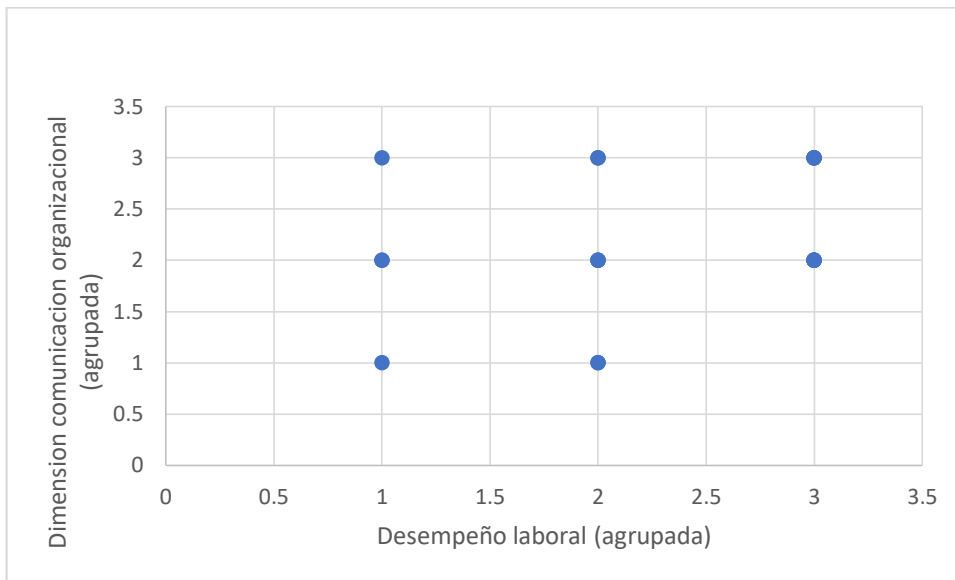
Análisis de correlación de la dimensión comunicación organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

CORRELACIONES		comunicación organizacional	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	comunicación organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.286
		Sig. (bilateral)	.	0.221
	Desempeño laboral	N	20	20
		Coefficiente de correlación	0.286	1.000
		Sig. (bilateral)	0.221	.
		N	20	20

Interpretación.

Así mismo, en la tabla 18 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.286 lo que significa que entre la dimensión de la comunicación organizacional y el desempeño laboral existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.221 > 0.05$) se logra concluir que la dimensión de la comunicación organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Figura 4.



Interpretación.

Según la figura 4 se demuestra que entre la dimensión comunicación organizacional y la variable desempeño laboral existe una correlación positivo débil es decir ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 19.

Verificación de la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Análisis prueba de chi-cuadrado

Indicadores	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
-------------	-------	----	--------------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	7,155 ^a	4	0.128
Razón de verosimilitud	10.173	4	0.038
Asociación lineal por lineal	3.210	1	0.073
N de casos válidos	20		

a. 9 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

Interpretación.

De acuerdo con la tabla 19 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.128 > 0.05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir la dimensión del trabajo en equipo no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Tabla 20.

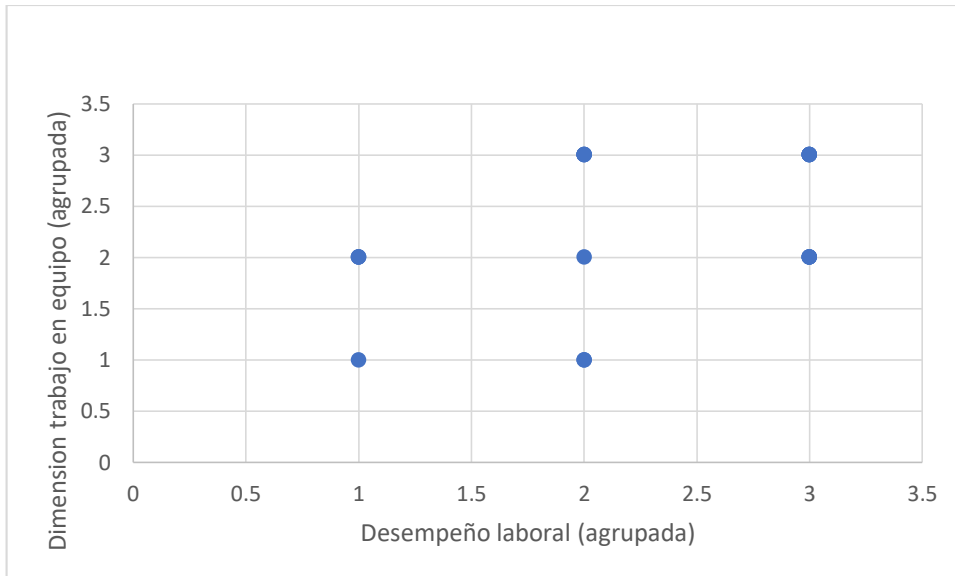
Análisis de correlación de la dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

CORRELACIONES		trabajo en equipo	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	trabajo en equipo	Coficiente de correlación	1.000	0.389
		Sig. (bilateral)	.	0.090
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coficiente de correlación	0.389	1.000
		Sig. (bilateral)	0.090	.
		N	20	20

Interpretación.

Así mismo, en la tabla 20 se logra demostrar que el coeficiente de correlación es 0.389, lo que significa que entre la dimensión del trabajo en equipo y el desempeño laboral, existe una correlación positiva y débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.090 > 0.05$), se puede concluir que la dimensión del trabajo en equipo no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

Figura 5.



Interpretación.

Según la figura 5 se demuestra que entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral existe una correlación positiva y débil es decir ambas se mueven en la misma dirección.

Análisis y Discusión.

Objetivo general: Analizar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

De acuerdo con la tabla 11 su nivel significativo es mayor que 0.05 ($0.098 > 0.05$) por lo tanto aceptamos la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir el clima organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023. Los resultados parecidos concuerdan con Romani (2019) en su tesis de investigación el autor precisa y expresa claramente

que se observó el coeficiente de correlación de spearman de 0,692 donde las variables se asociaron de manera positiva. Así mismo el p valor = es mayor a 0.05 lo que significa que la relación es significativa y por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Según estos resultados establecidos Peña (2018) contempla al clima laboral como el entorno complaciente y material que comprende las actividades diarias representativas entre el individuo beneficiando y coordinando con el saber y poder de la actitud del dirigente de igual manera Bossio & Leguía (2016) indica que la evaluación de desempeño es la forma que todo colaborador cumple dichas eficiencias, funciones y deberes dentro de una institución ejerciendo un rol de importancia en el grupo de labores facilitando el éxito de toda compañía. Según la opinión personal se puede relatar que el clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral y puede integrar un grado relativo de motivación y bienestar cognitivo de los trabajadores fortaleciendo la integración en la organización laborando como equipo y estableciendo metas a futuro.

Objetivo Específico 1: Establecer el clima organizacional de los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

En otro resultado de la investigación se observa según la tabla 1, el 40 % de los trabajadores encuestados opinaron que el clima organizacional en los trabajadores del recreo el Auki es buena, el 40% opinaron que es regular y el 20 % restante opinaron que es mala. Resultados parecidos lo obtuvo Zapata (2022) en la tesis el autor concluye que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral obteniendo una tabla correlativa de Pearson de manera positiva con un total de 0.9732 y un nivel de significancia de 0.017. Los resultados demostraron que el 51.2 % de los profesionales de enfermería evaluaron el clima organizacional como adecuado y el 45.7% lo clasificó como riesgo y el 2.2% como inadecuado. Estos resultados están relacionados y de acuerdo con Quinto (2020) quien afirma que el clima laboral en toda institución es considerable porque desarrolla situaciones básicas como las relaciones interpersonales y comunicación que se obtiene a largo plazo en efecto a la calidad de vida laborable que prevalece en un centro de labor donde promueve relaciones espontáneas y sinceras. En la opinión personal se debe de seguir desarrollando un plan

de acción de estrategias competitivas y seguir manteniendo el mismo clima laboral que relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores en el recreo.

Objetivo Específico 2: Especificar el desempeño laboral de los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

En otro resultado de la investigación se observa según la tabla 6, el 45% de los trabajadores encuestados consolidan que el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki es bueno, el 35% opinaron que el nivel es regular y el 20 % aseguran que es malo. Resultados parecidos lo obtuvo Basurto (2021) en la tesis el autor concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima y desempeño laboral obteniendo una contrastación de hipótesis significativa de $p=0.001$. Aparte los resultados demostraron que el desempeño laboral muestra un 52.1% de alta efectividad algunos manifestaron un desempeño medio de 19.7% del personal y lo restante 28.2 marcaron un mal desempeño. Estos resultados están relacionados y de acuerdo con Bohlander (2018) considera que se debe necesitar herramientas en toda organización y utilizar para perseverar su mejora y ampliar la productividad que facilite el progreso hacia los objetivos tácticos y estratégicos a futuro. En la opinión personal se debe seguir visualizando una meta y seguir siendo competitivo y productivo motivando al personal considerando su desempeño eficiente y un mejor clima donde pueda ejecutar con grata acción las tareas.

Objetivo Específico 3: Identificar la relación del liderazgo organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

De acuerdo con la tabla 13 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.156 > 0.05$) por lo tanto aceptamos la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir la dimensión del liderazgo organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023. Resultados distintos lo obtuvo Figueroa (2022) en la tesis el autor concluye que se aprobó una correlación Rho de Spearman que fue 0.792 y la significancia encontrada fue 0.00 la cual es menor a 0.05. por tanto, existe suficiente demostración estadística para aceptar la hipótesis donde el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. De acuerdo con el autor Castrillón (2011) Estudia al liderazgo organizacional como una sucesión

de relacionar la determinación de individuos el cual conduce una influencia personal con dominio claro y energía potencial de actividades. Según la opinión personal el recreo el Auki debe contar con personas líderes que manifiesten un trabajo colectivo estable de productividad y rentabilidad con el fin de mejorar el capital invertido y que cumpla la meta profetizada.

Objetivo Especifico 4: Describir la relación de la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

De acuerdo con la tabla 15 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.095 > 0.05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, es decir la dimensión de la motivación no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023. Resultado distinto lo obtuvo Ascencio (2021) en la tesis el autor concluye que se alcanzó la significación asintótica (bilateral) describiendo una prueba de normalidad $p < 0,05$, razón a ello se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) afirmando que los datos no tienen una distribución normal. Usando una estadística no paramétrica. De acuerdo con el autor Chiavenato (2009) Asegura que la motivación radica una sucesión psicológica relacionado con la percepción y personalidad del individuo comprendiendo un comportamiento dentro de las expectativas. Según la opinión personal el recreo el Auki se debe aprender a capacitar al personal y garantizar buenas condiciones de trabajo estableciendo un programa de incentivos obteniendo metas claras y definidas.

Objetivo Especifico 5: Determinar la relación de la comunicación organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

En acuerdo con la tabla 17 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.553 > 0.05$) en tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, es decir la dimensión de la comunicación organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023. Resultado diferente lo obtuvo lozano (2020) en la presente investigación reconoce la existencia de un nivel alto de clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores tomando como resultado los niveles de correlación de Pearson entre las dos variables con un resultado de 0,39 lo que indica que es menor a 0,05% eso significa que existe un nivel negativo bajo del 5% de correlación entre las variables. Según la interpretación de

Chiavenato (2009) Afirma que toda comunicación ordena un proceso mediante la cual varios individuos intercambian información en una entidad ya sea pública o privada. Según mi criterio se debe aumentar la productividad y eficiencia en las tareas con una buena comunicación efectiva haciendo cumplir a todo personal el valor de toda actividad propiciando un mejor ambiente laboral y así establecer objetivos y metas.

Objetivo Especifico 6: Verificar la relacion del trabajo en equipo con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

De acuerdo con la tabla 19 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.128 > 0.05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir la dimensión del trabajo en equipo no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023. Resultado distinto lo obtuvo Pastor (2018) en la tesis se ha determinado una relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa cuyo resultado obtuvo un nivel de significancia menor de $p = 0.05$ y una prueba correlativa de $r = 0,941$. Según el argumento de Duran (2018) se establece una labor de actividades hecho por varios elementos de personas donde cada quien se encarga de ejecutar labores con visión a futuro enfocado en objetivos colectivos. Según el criterio individual los colaboradores deben incrementar la productividad y mejorar la motivación para cumplir las metas propuestas. Porque se sabe que mediante un trabajo en equipo se consigue grandes triunfos.

Conclusiones y Recomendaciones.

Conclusiones.

Primero: El clima organizacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023, debido a que el coeficiente de significancia es 0.098, es decir es mayor

al nivel de significancia de 0.05 ($0.05 < 0.098$) ósea se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

- Segundo: El 40 % de los trabajadores encuestados opinaron que el clima organizacional en los trabajadores del recreo el Auki es buena, el 40% opinaron que es regular y el 20 % restante opinaron que es mala.
- Tercero: El 45% de los trabajadores encuestados consolidan que el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki es bueno, el 35% opinaron que el nivel es regular y el 20 % aseguran que es malo.
- Cuarto: La dimensión liderazgo organizacional no vincula de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023 debido a que el coeficiente de significancia es 0.156, es decir es mayor que el nivel de significancia del 0.05 ($0.156 > 0.05$).
- Quinto: La dimensión motivación no vincula de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023, debido a que el coeficiente significativo es 0.095 es decir es mayor al nivel de significancia del 0.05 ($0.095 > 0.05$).
- Sexto: La dimensión comunicación organizacional no tiene relación de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023, debido a que el coeficiente significativo es 0.553 es decir es mayor al nivel de significancia del 0.05 ($0.553 > 0.05$).
- Séptimo: La dimensión trabajo en equipo no esta relacionado significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023, debido a que el coeficiente significativo es de 0.128 es decir es mayor al nivel de significancia del 0.05 ($0.128 > 0.05$).

Recomendaciones.

Primero: Se recomienda que la empresa disponga una mejor relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores primero ofreciendo capacitaciones acerca de una buena integridad comunicativa y trabajo en equipo con el logro de mejorar las tareas y

marcar objetivos a largo plazo porque resulta que el recreo el Auki necesita fortalecer e innovar esas dificultades para los años próximos a futuro.

- Segundo: Se recomienda a la empresa seguir realizando estrategias comunicativas y obtener reconocimiento a través de un liderazgo manejado por un grupo que proponga salir adelante en conjunto y proponerse una meta principal que es lograr lo competitivo en el mercado. Para ello se evaluó que el 40% de trabajadores opinaron que el clima es bueno, el 40% que es regular y el 20% restante manifestó que el clima es malo en el recreo el Auki.
- Tercero: Se recomienda a la empresa seguir mejorando el desempeño de los trabajadores a través de la motivación constante y poder utilizar técnicas competitivas de acción que ayuden a fortalecer el rendimiento del personal y a final conseguir metas. Para ello se evaluó que el 45% de trabajadores opinaron que el desempeño en el recreo es bueno, el 35% opinaron que el nivel es regular y el 20 % aseguran que es malo.
- Cuarto: Se recomienda a la empresa que la primera dimensión liderazgo organizacional consiga mantener una conexión directa con el desempeño laboral en el recreo el Auki ya que su coeficiente de significancia llego a ser 0.156 ósea logro conseguir una hipótesis nula (no aceptada) mayor al nivel significativo del 0.05.
- Quinto: Uno recomienda al recreo que la segunda dimensión que viene a ser motivación consiga mantener un enlace directo con el desempeño laboral en el recreo el Auki ya que su coeficiente significativo logro a ser 0.095 ósea se logro conseguir una hipótesis nula (no aceptada) mayor al nivel significativo del 0.05.
- Sexto: Recomendamos al recreo que la tercera dimensión comunicación organizacional pueda relacionarse con el desempeño laboral en el recreo el Auki ya que su coeficiente significativo mostro un 0.553 ósea

logro conseguir una hipótesis nula (no aceptada) mayor al nivel significativo del 0.05.

Séptimo: Se recomienda al recreo que la cuarta dimensión trabajo en equipo consiga mantener una determinación directa con el desempeño laboral en el recreo el Auki ya que su coeficiente significativo logro mostrar un 0.128 ósea logro conseguir una hipótesis nula (no aceptada) mayor al nivel de significancia del 0.05.

Agradecimientos.

- Las gracias van dirigidas a Dios nuestro señor quien me dio la vida y siempre me apoya en mis objetivos y propósito en el ámbito profesional.
- A mis padres que siempre confiaron en mí persona y me apoyaron incondicionalmente, brindándome una estricta enseñanza y mostrando valores y ética y conducta para ser una persona de carácter profesional con rasgos eficientes de toma de decisiones.
- A mi asesor del curso de titulación el Licenciado Pablo Arnulfo Santos Diaz por su gran apoyo a quien considero la mayoría de mis aptitudes académicas, estoy muy agradecido por toda su enseñanza y asesoría en todo este proceso.

Referencias Bibliográficas.

ACOSTA (2002) *Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional*.
Revista Colombiana de Psicología-9-24. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oaid=80401101>

- ACHOTE (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano. Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico del magister en actividad física mención administración y gestión deportiva*. Universidad técnica de Ambato- Ecuador 2021 recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32881/1/Myriam%20Maximina%20Achote%20Caisaguano%20c.c.%200501708531.pdf>
- AGUILAR (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistente del centro de salud palmira Huaraz, 2018*. Tesis para optar el grado de maestro en Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud. Universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo-Perú recuperado de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4428/T033_45881813_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ALLES (2015) *Dirección estratégica de recursos humanos-gestión por competencias- tercera edición-ciudad autónoma de buenos aires: Granica,2015. ISBN 978-950-641-849-6*
- ARRUE (2018) *Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la universidad nacional agraria la molina*. Tesis para optar el grado de magister scientiae en administración. Universidad nacional agraria la molina. Lima – Perú recuperado de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/3503/arrue-mu%C3%B1oz-victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ASCENCIOS (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Ugel Huaraz, 2021*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad cesar vallejo. Perú recuperado de -

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85003/Asencios_RLJ-Figueroa_MFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

AVELLANEDA (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la UGEL rioja, 2022*. Tesis para obtener el grado académico de maestría en gestión pública. Universidad cesar vallejo. Perú recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105679/Avellaneda_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

BAENA (2017) *Metodología de la investigación-serie integral por competencias-tercera edición e-book 2017-* http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

BALLESTEROS & BAÑOS (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal Administrativo de la red de Plazas y Mercados del Cantón Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31970>

BASURTO (2021) *Cultura organizacional y desempeño laboral en personal del centro de salud Huarupampa en tiempo de covid-19, Huaraz 2021*. Tesis para optar el grado de maestro en gestión y gerencia en los servicios de salud. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash-Perú. Recuperado de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5649/T033_70510620_M.pdf?sequence=1

BEHAR (2008) *Introducción a la metodología de la investigación*-Editorial Shalom 2008- <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>

BOHLANDER (2018) *Administración de Recursos Humanos. 14a edición-*

MEXICO.

- CALLO (2018) *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el Collao Llave - 2017 – 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]
- CARDENAS (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en el establecimiento de salud privado de Tarapoto*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de los servicios de salud. Universidad cesar vallejo. Perú recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78502/Cardenas_QSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CARDENAS (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de churcanpa-2019*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración y negocios internacionales. Universidad peruana de ciencias e informática. Perú recuperado de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/334/CARDENAS%20CASTILLO%20NADIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CASTILLO (2019) *Clima organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy EIRL, 2019*. Tesis para obtener el título de licenciada en administración de empresas. Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/897/Castillo%20Sebastian%2c%20Cynthia%20Margarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CENTENO Y MARADIAGA (2021) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la Alcaldía Municipal de San Sebastián de Yalí, primer semestre 2020*. [Tesis de licenciatura; Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Nicaragua: Repositorio Institucional de la UNANM. <https://bit.ly/3oPa3Ko>
- CHIAVENATO (2009) *Administración de Recursos Humanos el capital humano*

- de las organizaciones*-novena edición-[México/ mcgraw-hill/interamericana editores-S.A. de C.V.](#)
- CHIAVENATO (2009) *Comportamiento Organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición- [México - mcgraw-hill/interamericana editores-S.A. de C.V.](#)
- CHIAVENATO (2006) *Introducción a la teoría general de la administración*-séptima edición-[México/mcgraw-hill/interamericana editores-S.A. de C.V.](#)
- CHIAVENATO (2000) *Administración de Recursos Humanos*-Quinta edición-[Colombia/mcgraw-hill/interamericana editores-S.A. de C.V.](#)
- CHIANENATO (2017) *Comportamiento organizacional*. [Madrid: Mc Graw Hill/Interamericana editores-S.A. de C.V.](#)
- DURAN (2018) *Trabajo en Equipo (economía y negocios)*-español- [editorial e-learning 2018-92 páginas- ISBN: 9788417814168.](#)
- FIGUEROA (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022*. Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en administración. Universidad cesar vallejo- Perú recuperado de-
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95229/Figueroa_MCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- FRANKLIN & KRIEGER (2011) *Comportamiento Organizacional enfoque para América Latina*. [México: Pearson.](#)
- GRATERON (2016) *Evaluación del desempeño*. Madrid: [E sic Editorial.](#)
- GONZALES (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral de la empresa vocati consulting SAC 2021*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración. Universidad cesar vallejo. Perú recuperado de-
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/840>

[16/Gonzales_RJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

GUTIERREZ (2003) *Liderazgo transformacional en el docente universitario*.
[Universidad de Panamá. Panamá: s/e.](#)

GUTIERREZ (2010) *Calidad total y productividad* [3ª edición- México: McGraw-Hill.](#)

HUAMAN & MONTEROLA (2022) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la clínica san Pablo en Huaraz- 2022*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110693/Huaman_RDR-Monterola_BN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

LITWIN Y STRINGER, (1968) *Clima Organizacional Orientada a la Motivación*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/clima-organizacional-orientado-a-la-motivacion/http://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.pe/2014/04/elconcepto-declima-organizacional.html>
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>

LOZANO (2020) *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del instituto técnico para el trabajo y desarrollo humano inter sistema exprés de santa cruz de lorica Córdoba 2020*. Trabajo de grado para obtener el título de psicóloga. Universidad Antonio Nariño. Colombia-recuperado de: <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/1958/2/2020PaolaAndreaMoraLozano.pdf>

LUNA (2015) *Proceso administrativo*-recuperado de- <http://books.google.com.pe>

MANSILLA (2010) *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2005 - 2009* [institución: Inmaculada concepción de los Olivos. Tesis doctoral. Universidad](#)

[nacional mayor de San Marcos. Lima, Perú. Caycho, T. \(2009\)](#)

- MAUTINO (2021) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de independencia, Huaraz 2021*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad cesar vallejo. Perú. Recuperado de-
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71992/Mautino_EJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MEZA (2018) *Clima Organizacional y Desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas en 2018*. Tesis de postgrado para obtener título Universidad de Montemorelos-[Recuperado de http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Eloin%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Eloin%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MOREIRA (2018) *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*-Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas- [Lima/Universidad Nacional Mayor de San Marcos](#).
- PAREDES & QUIROZ DIAZ. (2021) *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*. *Revista San Gregorio* [online]. [2021 vol.1, n.46, pp.81-93.](#) ISSN [2528-7907](#). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- PASTOR (2018) *Clima organizacional y Desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2018*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad san Ignacio de Loyola. Perú-recuperado de-
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6c17d8a7>

[-6ca8-4430-a746-943710bb96dd/content](#)

- PEÑA (2018) *Clima organizacional una construcción personalizada del ambiente laboral como escenario de la producción empresarial*- Primera edición- Ecuador- 2018 - [Derechos Reservados por: EDITORIAL UPSE](#)
- PEREZ & BUSTAMANTE (2006) *Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. Investigación y Postgrado* 2231-248. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65821209>
- QUINTO (2020) *Clima organizacional*. tesis, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>
- QUALITY (2003) *Análisis y Descripción de Puestos E.E.U.U.* [En red] Disponible en <http://www.quality-consultant.com/gerentica0071.htm>
- ROBBINS & COULTER (2018) *Administración*-décimo tercera edición-Pearson Educación de [México, S.A. de C.V- 2018](#)
- ROMANI (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de luricocha-2019*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración y negocios internacionales. Universidad peruana de ciencias e informática. Perú recuperado de- <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/407/ROMANI%20APESTEGUI%2c%20HECTOR%20FERNANDO%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ROSALES (2019) *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz-2019*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad cesar vallejo. Perú recuperado de- file:///C:/Users/MILENOVO/Downloads/Rosales_AAR-SD.pdf
- SAMPIERI (2014) *Metodología de la investigación*-sexta edición/ S.A. DE C.V- <https://www.esup.edu.pe/wp->

<content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- SANCHEZ (2013) *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Revista Pensamiento y Gestión*http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_artext&pid=S1657-62762012000100004
- TORO (1998) *Motivación para el trabajo/ derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. 17(1)*
- TORRES (2019) *Desarrollo organizacional análisis de variables. Escuela superior politécnica de Chimborazo-Riobamba ecuador* recuperado de- <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2021-01-19-143149-Desarrollo%20organizacional%20final.pdf>
- VÉLEZ (2019) *Descripción del Clima Organizacional en una empresa de Economía Mixta de la ciudad de Medellín. Universidad de Antioquia. Medellín- Colombia.*
- ZAPATA (2022) *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público-2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí]. Repositorio Institucional UASLP. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7491>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia.

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral que desarrollan los trabajadores del Recreo el Auki Huaraz, 2023?</p>	<p>VARIABLE X: Clima Organizacional</p> <p>VARIABLE Y: Desempeño Laboral</p>	<p><u>Objetivo General.</u></p> <p>Analizar cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.</p> <p><u>Objetivos Específicos.</u></p> <p>O1. Establecer el clima organizacional de los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.</p> <p>O2. Especificar el desempeño laboral de los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.</p> <p>O3. Identificar la relación del liderazgo organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.</p> <p>O4. Describir la relación de la motivación con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.</p> <p>O5. Determinar la relación de la comunicación organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.</p>	<p>H1: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en los Trabajadores del Recreo el Auki, Huaraz 2023.</p> <p>H0. El Clima Organizacional no se relaciona de manera significativa con el Desempeño Laboral en los Trabajadores del Recreo el Auki, Huaraz 2023.</p>	<p><u>Tipo</u></p> <p>Básico</p> <p><u>Diseño</u></p> <p>Descriptivo correlacional no experimental de corte transversal.</p> <p><u>Población</u></p> <p>20 trabajadores</p> <p><u>Técnica e instrumentos.</u></p> <p>Técnica.</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumento.</p> <p>Cuestionario</p>

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la Variable Clima Organizacional.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE 01 CLIMA ORGANIZACIONAL (Y)	Torres (2019) Sostiene que: El clima organizacional es un cambio temporal en las actitudes que cuenta con características percibidas directa e indirectamente por los miembros que se desempeñan en el medio ambiente aparte cumple una relación con la cultura organizacional refiriéndose como el patrón general de la conducta, creencias y valores compartidos que abarcan.	Clima organizacional es un elemento con rasgos medibles del entorno de un centro de labor que son presenciadas de forma directa e indirecta por los trabajadores, a la vez se le puede decir que es un ambiente interno y externo que puede influir mucho en el desempeño de la persona y así establecer un rasgo de eficiencia mostrando objetivos claros a futuro.	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	LIDERAZGO ESTRATEGICO	1,2
				ADMINISTRACION DEL CAMBIO	3,4
			MOTIVACION	FACTORES MOTIVACIONALES	5,6
				FACTORES HIGIENICOS	7,8
			COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN EN EQUIPOS	9,10
				JUNTAS DIRECTIVAS	11,12
			TRABAJO EN EQUIPO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	13,14
				DELEGACION Y GESTION DE REUNIONES	15,16

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE 02 DESEMPEÑO LABORAL (Y)	Bohlander (2018) Considera que: La evaluación de desempeño es la sucesión mediante el cual se concibe un entorno o contexto de labores donde los individuos pueden desempeñarse al máximo sus habilidades. Las herramientas que toda organización utiliza para perseverar su mejora y ampliar la productividad facilita el progreso hacia los objetivos tácticos y estratégicos a futuro (pág. 300)	La evaluación de desempeño es la conducta y calidad de un trabajador que al aportar sus tareas busca trazar metas y fijar objetivos y eso a través de estrategias a su vez genera competencias profesionales utilizando habilidades potenciales interpersonales y conocimientos técnicos y éticos de innovación que se relaciona con la empresa.	PROPOSITOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO	PROPOSITOS ADMINISTRATIVOS	17,18
				PROPOSITOS DE DESARROLLO	19,20
			BENEFICIOS DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO	BENEFICIOS PARA LA PERSONA	21,22
				BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACION	23,24
			METODOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO	METODO DE RASGO	25,26
				METODO DE RESULTADOS	27,28
			RESPONSABILIDAD DE EVALUACION DE DESEMPEÑO	ORGANO DE GESTION DEL PERSONAL	29,30
				COMITÉ DE EVALUACION	31,32



Anexos N°03

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

CUESTIONARIO

Estoy realizando una Investigación Científica, referente a la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral, en los Trabajadores del Recreo el AUKI, Huaraz 2023 por ello le agradezco a usted por su valiosa colaboración y aporte al brindarme información necesaria y respondiendo de manera clara y sincera, en el presente cuestionario.

I PARTE

En esta primera parte del cuestionario vamos a presentar un conjunto de preguntas acerca de sus datos personales. Por favor marque con una (X) la alternativa que considere correcta.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 16 - 30 años
2. 31 - 45 años
3. 46 - 59 años
4. Más de 60 años

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A Continuación, se presenta un conjunto de preguntas referente al Clima Organizacional y Desempeño Laboral seguido a cargo de una escala de valoración de las variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que considere correcto según su opinión.

Escala de Valoración.

Respuesta de Elemento	Valor
Totalmente en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Indeciso	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

Clima Organizacional.

N.º	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿La negociación y construcción de alianzas estratégicas beneficiara al líder a conseguir los objetivos propuestos?					
2	¿Considera usted que tiene la capacidad de aceptar nuevas propuestas y delegar responsabilidades de manera eficiente?					
3	¿Piensa usted que el recreo necesite adoptar algunos cambios estratégicos para poder alcanzar una mejor experiencia positiva?					
4	¿Considera usted que es necesario un plan de acción para mejorar el cambio en el recreo?					
5	¿A través de una labor eficiente en el recreo se obtendrá un Reconocimiento y aumento remunerativo?					
6	¿Piensa usted que mediante un buen clima laboral se ayudara a mejorar el Crecimiento y desarrollo personal de los trabajadores?					
7	¿Está de acuerdo usted con las condiciones de trabajo y políticas salariales que se establece dentro del recreo?					
8	¿Piensa usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos con la empresa para realizar labores de calidad?					
9	¿Considera usted que la comunicación efectiva con nuestro personal fluye bien en el recreo?					
10	¿Se cuenta con toda las herramientas y recursos para hacer bien su trabajo dentro del recreo?					
11	¿Se debería hacer una convocatoria a todo nuestro personal con el propósito de mejorar el trabajo en equipo?					
12	¿A través de una reunión se compartirá un propósito específico que promueva la integración de un servicio de calidad a los clientes?					
13	¿Considera usted que la responsabilidad y eficiencia es un compromiso laboral dentro del recreo?					
14	¿Se siente comprometido en cumplir las obligaciones de trabajo acordadas con el recreo?					
15	¿Consideras que la asignación de un mejor cargo es en base al esfuerzo y compromiso del trabajador con el recreo?					
16	¿La delegación debería hacer una convocatoria a una asamblea para la toma de decisiones de una mejora competitiva?					

Desempeño Laboral.

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
17	¿Piensa usted que el esfuerzo humano es de gran productividad para alcanzar la eficiencia laboral dentro del recreo?					
18	¿A través de las funciones administrativas del recreo se ofrecerá un mejor servicio y aumentará la satisfacción de los clientes?					
19	¿El valor del trabajo de nuestro personal ayudara a medir el nivel de competitividad del recreo?					
20	¿El potencial humano de nuestro personal ayudara a mejorar la productividad para el desarrollo de las actividades?					
21	¿Considera usted que los Programas de bienestar financiero y los horarios de trabajo flexible ayudara a motivar al personal?					
22	¿Todo personal debería de recibir incentivos remunerativos y recompensas para mejorar sus habilidades y competencias?					
23	¿Está de acuerdo usted con la remuneración salarial que le ofrece el recreo por sus servicios de atención al cliente?					
24	¿Mediante la oportunidad laboral que le brindo el recreo ayudo a su persona mejorar su calidad de vida y carrera profesional?					
25	¿Considera usted que el personal posee ciertas características de importancia para las labores del recreo?					
26	¿Piensa usted que a través de la confiabilidad y puntualidad del personal se medirá el grado de la eficiencia en el recreo?					
27	¿Considera usted que el logro competitivo del personal merece una recompensa satisfactoria?					
28	¿Está de acuerdo usted que el personal por su labor eficiente deba ser reconocido por su logro?					
29	¿Cree usted que el personal comprende todas las tareas administrativas que se le encomienda?					
30	¿Cree usted que el recreo cuenta con acuerdos legales que benefician al personal?					
31	¿Los directivos del recreo son responsables en los procesos de evaluación y acreditación?					
32	¿Piensa usted que el comité evalúa las funciones y procedimientos de las actividades en el recreo?					

APENDICE 1

Estadística de Fiabilidad Clima Organizacional	
Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	16

APENDICE 2

Estadísticos de Total de Elementos

Clima Organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	45.85	144.450	0.804	0.937
P2	45.90	149.042	0.805	0.937
P3	46.05	149.629	0.787	0.938
P4	46.10	146.726	0.724	0.940
P5	46.05	146.682	0.795	0.938
P6	46.00	148.947	0.798	0.938
P7	45.80	151.011	0.832	0.937
P8	45.75	151.461	0.804	0.938
P9	45.95	154.682	0.595	0.942
P10	46.10	159.568	0.439	0.945
P11	46.15	150.029	0.650	0.941
P12	46.40	152.253	0.607	0.942
P13	45.95	163.208	0.332	0.947
P14	46.30	156.958	0.635	0.941
P15	45.95	148.997	0.782	0.938
P16	46.20	154.063	0.755	0.939

Apéndice 3

Base de datos de la variable Clima Organizacional.

			CLIMA ORGANIZACIONAL															
			LIDERAZGO ORGANIZACIONAL				MOTIVACION				COMUNICACIÓN				TRABAJO EN EQUIPO			
EDAD	SEXO	ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16
34	F	E1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1	5	3	3	3
39	F	E2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3
43	M	E3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
47	M	E4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4
39	M	E5	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2
29	F	E6	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
28	F	E7	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
52	M	E8	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3	2
30	M	E9	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
29	F	E10	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2
18	F	E11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
23	F	E12	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	3	3	4	4	4	2
23	F	E13	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	4	1	1	1
26	F	E14	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3
28	F	E15	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3
18	M	E16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4
27	M	E17	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2
17	M	E18	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2
25	M	E19	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
29	M	E20	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4

Apéndice 4.

Estadística de Fiabilidad	
Desempeño Laboral	
Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	16

Apéndice 5.

Estadísticos de Total de Elementos

Desempeño Laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P17	39.45	125.945	0.404	0.901
P18	39.40	122.253	0.598	0.895
P19	39.55	121.945	0.590	0.895
P20	39.80	122.274	0.544	0.897
P21	39.80	111.116	0.737	0.889
P22	39.80	112.589	0.706	0.890
P23	39.85	114.450	0.815	0.886
P24	39.70	117.484	0.781	0.889
P25	39.25	120.829	0.633	0.894
P26	39.35	122.871	0.615	0.894
P27	39.50	122.368	0.609	0.895
P28	39.50	119.632	0.665	0.892
P29	39.50	123.105	0.493	0.898
P30	39.60	123.411	0.474	0.899
P31	39.55	132.261	0.214	0.905
P32	39.40	131.305	0.217	0.906

Apéndice 6.

Base de datos de la variable Desempeño Laboral.

			DESEMPEÑO LABORAL															
			PROPOSITOS DE LA EVALUACION				BENEFICIOS DE LA EVALUACION				METODOS DE EVALUACION				RESPONSABILIDAD DE EVALUACION			
EDAD	SEXO	ENCUESTADOS	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32
34	F	E1	4	4	4	4	5	5	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
39	F	E2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
43	M	E3	2	2	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3
47	M	E4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
39	M	E5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
29	F	E6	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2
28	F	E7	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
52	M	E8	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
30	M	E9	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
29	F	E10	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	1	1	1	3
18	F	E11	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3
23	F	E12	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
23	F	E13	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
26	F	E14	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
28	F	E15	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
18	M	E16	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3
27	M	E17	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	5
17	M	E18	2	2	2	2	1	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4
25	M	E19	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2
29	M	E20	4	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y Apellidos del validador: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ

Fecha: 23 / 10 /2023

Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del Instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: AGUILAR COLLAZOS ERICK TIMOTEO

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

“Clima Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023

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

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial				16	122	38
Sumatoria Total		176				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE DE SUGERENCIA

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

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

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


Pablo Arrufo Santos Díaz
Msc. Lic. Adm.
CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146

DNI. 32542582



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

IV. Información General:

Nombre y Apellidos del validador: LUJAN TORRES JORGE ALEJANDRO.

Fecha: 23 / 10 /2023

Especialidad: ADMINISTRACION.

Nombre del Instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: AGUILAR COLLAZOS ERICK TIMOTEO.

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

“Clima Organizacional y desempeño Laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

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

V. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial				16	106	58
Sumatoria Total		180				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE DE SUGERENCIA

VI. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el especio 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

$$\boxed{180} = \boxed{0.89}$$

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





UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y Apellidos del validador: Dr. LOPEZ MORILLAS ALEJANDRO.

Fecha: 13 / 11 /2023

Especialidad: ADMINISTRACION.

Nombre del Instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del Instrumento: AGUILAR COLLAZOS ÉRICK TIMOTEO.

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

"Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores del recreo el Auki, Huaraz 2023.

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

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)		(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			14		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				46	72	57
Sumatoria Total				175		
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.88		

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento.

NO REQUIERE DE SUGERENCIAS.

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

175

0.88

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



Doctor en Administración
DNI 17895743

Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores del Recreo el Auki, Huaraz 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.usanpedro.edu.pe	Fuente de Internet	%
2 Submitted to Universidad Cesar Vallejo	Trabajo del estudiante	6%
3 repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	3%
4 hdl.handle.net	Fuente de Internet	3%
5 Submitted to Universitas PGRI Yogyakarta	Trabajo del estudiante	1%
6 Submitted to Universidad Alas Peruanas	Trabajo del estudiante	1%
7 repositorio.ulasamericas.edu.pe	Fuente de Internet	1%

8	repositorio.unjfsc.edu.pe	Fuente de Internet	1%
9	repositorio.urp.edu.pe	Fuente de Internet	1%
10	repositorio.unfv.edu.pe	Fuente de Internet	1%
11	Submitted to Universidad Privada del Norte	Trabajo del estudiante	<1%
12	Submitted to Universidad Continental	Trabajo del estudiante	<1%
13	repositorio.une.edu.pe	Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.autonmadeica.edu.pe	Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.unasam.edu.pe	Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.udch.edu.pe	Fuente de Internet	<1%
17	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	Trabajo del estudiante	<1%
18	Submitted to Universidad Nacional de Cañete	Trabajo del estudiante	<1%

19 Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru **<1%**
Trabajo del estudiante

20 repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet **<1%**

21 Submitted to uncedu Trabajo del estudiante **<1%**

22 repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet **<1%**

23 repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet **<1%**

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 5 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



1. Información del Autor			
Aguilar Collazos Erick Timoteo		48346283	eagularcollazos@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
X	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores del Recreo el Auki, Huaraz 2023			
5. Programa Académico			
Facultad de ciencias economicas administrativas-programa de estudios de administracion			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
X	Abierto o Público ² (info@repositorio.usp.edu.pe/accesos)		Acceso restringido ³ (info@repositorio.usp.edu.pe/restriccion/accesos) ⁴
(*) En caso de restringido sustentar motivo:			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deajo 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 ⁵

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

		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: small;"> <thead> <tr style="background-color: #e0e0e0;"> <th>Lugar</th> <th> Día</th> <th> Mes</th> <th> Año</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Chimbote</td> <td style="text-align: center;">23</td> <td style="text-align: center;">08</td> <td style="text-align: center;">2024</td> </tr> </tbody> </table>	Lugar	Día	Mes	Año	Chimbote	23	08	2024
Lugar	Día	Mes	Año							
Chimbote	23	08	2024							
48346283	Firma									

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 021-2008-UNUSP-CO Reglamento del Registro nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6 inciso d) Ley N° 20320 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 205-2015-PCM
- El autor otorga el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer entrega de Arma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo a lo previsto en la Ley 822.
- En caso de que el autor requiera alguna acción únicamente lo podrá realizar a través del autor y resumen de la obra de acuerdo a la directiva N° 004-2016-COOP/DIR-UNUSP/HUASCH 02 y 8 (que rige como 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 otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 3.2 del artículo 32° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNT) Las universidades, instituciones y unidades de educación superior tienen como obligación registrar todos sus trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los materiales en sus repositorios institucionales presenciales o por de acceso abierto o restringido, así como en el repositorio nacional de acceso abierto por el Repositorio Digital (RDNA) a través del Repositorio ALCOR.

Nota: - En caso de falsedad en los datos se procederá de acuerdo a Ley (Ley 27444, art. 32, n.º 32.3)