



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA
EMPRESA INMOBILIARIA (LIMA-PERÚ), 2022”**

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:
Gladys Hostia Condori (0000-0002-6742-0814)
Karen Milagros Mendoza Huamán (0000-0002-7110-8161)

Asesor:
Antonio Roberto Huachaca Urbina (0000-0003-4784-6524)

Lima – Perú
2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 11 de octubre de 2023 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	HUGO JESUS SALAS CANALES
Miembro 1	OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 2	MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA INMOBILIARIA (LIMA-PERÚ), 2022”

Presentado por el(la) bachiller.

GLADYS HOSTIA CONDORI
KAREN MILAGROS MENDOZA HUAMÁN

Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	GLADYS HOSTIA CONDORI		
Nota (en letras):	Catorce		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ()	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Tesista:	KAREN MILAGROS MENDOZA HUAMÁN		
Nota (en letras):	Quince		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ()	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



HUGO JESUS SALAS CANALES
Presidente(a) del Jurado



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Asesor(a)



OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 1



MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN¹

Lima, 5 de noviembre del 2023

Señor,
Dr. Carlos Zavalaga Reyes

Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: Gladys Hostia Condori y Karen Milagros Mendoza Huaman, egresadas de la carrera de Administración de empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis Antonio Roberto Huachaca Urbina, declaramos que este informe final de trabajo de investigación titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa inmobiliaria (Lima-Perú), 2022", sustentado para obtener el título/grado de Licenciadas en Administración de empresas es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi (nuestra) investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos ², que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

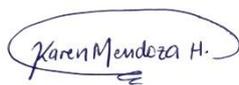
Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
DNI: 45490978



Firma del asesor de tesis
DNI: 08665380



Firma tesista
DNI: 76528556

¹ En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

² Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Clima organizacional y desempeño laboral en una empresa inmobiliaria (Lima-Perú), 2022

Autores. Gladys Hostia Condori; Karen Milagros Mendoza Huaman.

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2234397527).

Resultado de la evaluación. 8%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Clima Organizacional y Desempeño Laboral en una Empresa Inmobiliaria (Lima-Perú), 2022

Organizational Climate and Job performance in a Real Estate Company (Lima-Peru), 2022

Gladys Hostia Condori¹
100029480@cientifica.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-6742-0814>

Karen Milagros Mendoza Huamán¹
100036936@cientifica.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-7110-8161>

Antonio Roberto Huachaca Urbina¹
ahuachaca@cientifica.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-4784-6524>

¹Universidad Científica del Sur, Facultad de Ciencias Empresariales Lima Perú

RESUMEN

El clima organizacional es un aspecto importante en la gestión de las empresas para promover su éxito y del mismo modo es necesario generar bienestar en los colaboradores de las organizaciones. En ese sentido, el objetivo principal de este artículo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa inmobiliaria (Lima-Perú), 2022. Además, en los objetivos específicos, el propósito fue comprobar la relación entre las dimensiones: comunicación, reconocimiento y entorno físico de la variable clima organizacional con el desempeño laboral. Metodológicamente, el estudio se llevó a cabo a través del enfoque cuantitativo y diseño correlacional descriptivo y la muestra estuvo compuesta por 103 trabajadores. Para el proceso de recolección de datos, se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable con 15 ítems cada uno, usando la escala de Likert, cuyos datos fueron llevados al análisis psicométrico, encontrando resultados positivos para la validez y confiabilidad. Los hallazgos demostraron que, después de someter los instrumentos de investigación para tal fin, se comprobó que existió una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa considerada para este estudio, presentando un coeficiente de correlación ($r=0,516$), clasificándose éste en el nivel moderado.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, comunicación, reconocimiento, entorno físico.

Autor de correspondencia: Gladys Hostia Condori, Universidad Científica del Sur, Facultad de Ciencias Empresariales Lima Perú.
Email: 100029480@cientifica.edu.pe

ABSTRACT

The organizational climate is an important aspect in the management of companies to promote their success and in the same way it is necessary to generate well-being in the collaborators of the organizations. In this sense, the main objective of this article was to determine the relationship between the organizational climate and job performance in a real estate company (Lima-Peru), 2022. In addition, in the specific objectives, the purpose was to verify the relationship between the dimensions: communication, recognition and physical environment of the organizational climate variable with work performance. Methodologically, the study was carried out through the quantitative approach and descriptive correlational design and the sample consisted of 103 workers. For the data collection process, two questionnaires were used, one for each variable with 15 items each, using the Likert scale, whose data were taken to psychometric analysis, finding positive results for validity and reliability. The findings showed that, after submitting the research instruments for this purpose, it was found that there was a direct and significant relationship between the organizational climate and job performance in the company considered for this study, presenting a correlation coefficient ($r=0.516$), classifying it at the moderate level.

Keywords: Organizational climate, job performance, communication, recognition, physical environment.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad un factor importante a desarrollar en las empresas es el clima organizacional, debido a que representa el efecto de la cultura organizacional y, al mismo tiempo permite distinguir la productividad, satisfacción y desempeño de parte de las personas involucradas (Bermejo-Salmon, et al., 2022). Igualmente, el desempeño laboral, entendido por el comportamiento mostrado por cada individuo en su desempeño; dado éste, dentro de un buen ambiente de trabajo (Nahar et al., 2020). A consecuencia de lo dicho por el autor predecesor, Mendropa (2018) concluye que: los empleados requieren ser motivados para que sigan siendo productivos.

Desde la perspectiva internacional, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2022) afirma que: la productividad del empleo posee un rango de incentivos desde lo "higiénico" (estructura de mando, salarios, equipamiento, jornadas) hasta lo psicosocial (clima organizacional, cultura organizacional, trato y desempeño laboral), dándose estas condiciones cuando las empresas logran ampliar su tamaño y complejidad. A razón de ello, Zapata et al. (2021) indica, las relaciones sociales y afectivas facilitan el éxito de los colaboradores y por ende de la organización.

Por otro lado, Infobae (2019) en una encuesta realizada en un portal de empleos afirma: el 54% de los trabajadores consultados indicó no sentirse cómodo con el clima organizacional existente