TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR EDUCATIVO, DISTRITO DE RICARDO PALMA (LIMA -PERÚ), 2022"

Tesis para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Jamel Elmo Mayhua Capani (0000-0002-0036-8281)

Asesor:

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

Lima - Perú

2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 22 de abril de 2024

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	**ANA CECILIA NAPAN YACTAYO**
Miembro 1	**MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA**
Miembro 2	**WILDER OSWALDO JIMENEZ RIVERA**

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR EDUCATIVO, DISTRITO DE RICARDO PALMA (LIMA -PERÚ), 2022"

Presentado por el(la) bachiller.
JAMEL ELMO MAYHUA CAPANI

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:	**JAMEL ELMO MAYHUA CAPANI**		
Nota (en letras):	Quince		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Presidente(a) del Jurado

ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Asesor(a)

MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 1

WILDER OSWALDO JIMENEZ RIVERA
Miembro 2

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

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 INVESTIGACIÓN[1]

Lima, 26 de mayo del 2024

Director,
Dr. Carlos Zavalaga Reyes

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

De nuestra consideración,

Yo: Jamel Elmo Mayhua Capani; estudiante/egresado de la carrera de Administración de empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor Antonio Roberto Huachaca Urbina, declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa del sector educativo, distrito de Ricardo palma (Lima-Perú), 2022 sustentado para obtener el título/grado de Licenciado 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: 72287394



Firma del asesor de tesis
DNI:8665380

[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 su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa del sector educativo, distrito de Ricardo Palma (Lima -Perú), 2022

Autores. Jamel Elmo Mayhua Capani

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2399837325).

Resultado de la evaluación. 8%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

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



TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Dedicatoria

Inmensamente a Dios por fortalecerme ante las circunstancias y golpes de la vida en este mundo.

A mis abuelos, tíos (as) por guiarme y cuidarme desde el cielo. Así también a mis padres Mauricio y Otilia, por su apoyo y soporte en toda mi carrera profesional, por sus sacrificios y esfuerzos a poder brindarme el aliento perseverante para poder culminar todo este proceso educativo hasta cumplir mi objetivo y por creer en mí siempre mi madre. Mi sobrina Wendy quien es el motivo de mi día a día; a mis hermanos Jhony y Yessica por la lucha constante y el apoyo mutuo para cumplir mis metas.

Gracias a una persona que fue muy especial en mi vida, por creer en mí, por confiar en que si lo lograse y sobre todo por su apoyo moralmente que fueron impulsos a poder contrarrestar muchos obstáculos en este proceso.

Jamel Mayhua

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Agradecimientos

A la casa de estudios Universidad Cientifica del Sur, por su planeamiento académico bien consolidado, por lo que me permitió fortalecer y prevalecer conocimientos relevantes, asimismo, a la Facultad de Ciencias Empresariales, como también a todos los docentes que supero mis expectativas durante los 5 años mediante casos reales, experiencias de proyectos que me impartió y el apoyo empático para un buen desenvolvimiento profesional.

Para terminar, desde ya agradecido eternamente con mi asesor Dr. Antonio Roberto Huachaca Urbina, un apoyo incondicional, paciencia, por guiarme adecuadamente y la gran experiencia para el termino de este artículo de investigación.

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR EDUCATIVO, DISTRITO DE RICARDO PALMA (LIMA -PERÚ), 2022"

"ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS INFLUENCE ON THE WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN A COMPANY IN THE EDUCATIONAL SECTOR, RICARDO PALMA DISTRICT (LIMA -PERU), 2022"

1) Jamel Elmo, Mayhua Capani, Facultad Ciencias Empresariales

100071621@cientifica.edu.pe

Universidad Cientifica del Sur. Lima, Perú.

https://orcid.org/0000-0002-0036-8281

2) Antonio Roberto, Huachaca Urbina, Facultad Ciencias Empresariales

ahuachaca@cientifica.edu.pe

Universidad Cientifica del Sur. Lima, Perú.

https://orcid.org/0000-0003-4784-6524

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESUMEN

En las instituciones educativas suele dejarse de lado la percepción del clima organizacional, lo cual condiciona al desempeño laboralmente que es parte fundamental de toda empresa, siendo así que un buen ambiente laboral positivo reflejara un servicio de calidad para la buena formación académica. En la indagación se estableció por objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en una organización institucional del sector educativo. A través del enfoque cuantitativo, mediante el alcance correlacional-causal y diseño no experimental, estableciéndose mediante la muestra censal de 40 lo cual están agrupados entre coordinadores, docente y personal administrativos, para recopilar datos se empleó con técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, los análisis indican que existe influencia mediante las dimensiones del CO sobre el desempeño laboral, sin embargo, no se encontró influencia de la variable independiente sobre la dependiente. En conclusión, existe brechas en el servicio, aspectos tales como emotivos, no emplear comunicación vertical y así también el no tomar las riendas para guiar al equipo a cumplir objetivos concretos. En ese marco existe la posibilidad de intervención de otros factores como el tamaño de la muestra, entre otros para esta indagación en particular, debido a la complejidad a no capturar adecuadamente de manera positiva entre las variables abordadas.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación, comunicaciones, liderazgo.

ABSTRACT

In educational institutions, the perception of the organizational climate is usually left aside, which conditions the work performance that is a fundamental part of every company, thus a good positive work environment reflects a quality service for good academic training. The objective of the investigation was to determine the influence of the organizational climate on job performance in an institutional organization in the educational sector. Through the quantitative approach, through the correlational-causal scope and non-experimental design, established through the census sample of 40 which are grouped between coordinators, teachers and administrative staff, to collect data the

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

survey technique was used and as an instrument the questionnaire, the analyzes indicate that there is influence through the OC dimensions on job performance, however, no influence of the independent variable on the dependent variable was found. In conclusion, there are gaps in the service, aspects such as emotional aspects, not using vertical communication and not taking the reins to guide the team to meet specific objectives. In this framework, there is the possibility of intervention of other factors such as the sample, size among others for this investigation, due to the complexity of not adequately capturing in a positive way among the variables addressed.

Keywords: Organizational climate, work performance, motivation, communications, leadership.

Introducción

En el entorno mundial, se observa un sin número de organizaciones que presentan dificultades en el manejo del Clima Organizacional, ya sea en temas de comunicación, remuneraciones, incentivos, entre otros. Estas prácticas organizacionales no contempladas impiden un buen entorno laboral y repercuten notablemente en la rentabilidad y productividad de la empresa. Con referencia en América Latina en Ecuador Bohórquez et al. (2020) afirman que el personal a de sentirse motivado siempre y cuando se propicie un clima organizacional agradable, mediante ello se afiancen de manera óptima en su desempeño laboral; en su mayoría las organizaciones generan estrategias en sus servicios y dejan de lado el factor humano el cual es indispensable para que toda empresa llegue al prestigio como meta, explícitamente porque piensan que estos influirán negativamente en su rentabilidad a través de los gastos innecesarios al poder realizar capacitaciones, evaluaciones de desempeño, entre otros y que el personal obtenga recursos imprescindibles para ejercer su labor. Por su parte, desde la ciudad de Quevedo, Manjarrez et al. (2020) manifiestan que todo gerente de una empresa hace un esfuerzo máximo para motivar a su personal de trabajo a través de aspectos económicos y como también pudiesen ser no económicos (reconocimiento), mediante ello sea el impulso a contribuir altos niveles alcanzables mediante ello alineándose a la misión de la institución, entonces el desempeño estará bajo tres

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

factores fundamentales como la capacidad, el entorno y la motivación, a través de ello se logre alcanzar un desempeño adecuado con altos estándares. En el Perú, Zuñiga (2019) afirma que las empresas hoy en día dependen en su mayoría del talento humano ante la realización de sus actividades, siendo así que el personal ejerza sus labores bajo presión, puesto que, tienen un objetivo que es el de alinearse a las metas establecidas por la organización, del mismo modo que tengan mayor presencia en el mercado competitivo; cabe enfatizar que los trabajadores se esmeran con mucha dedicación de tiempo a su área laboral en lo que pretenden perfeccionar un desempeño eficiente. En ese sentido, podemos afirmar que algunos jefes inmediatos no toman en cuenta el esfuerzo que le pone cada colaborador a su trabajo, en ello va a persistir una incomodidad, lo que va a conllevar a no brindar un buen desenvolvimiento laboral, si bien es cierto hay diversas maneras de poder motivar a los trabajadores para incrementar la productividad en la empresa.

La institución en estudio es una organización que brinda el servicio educativo, no es ajena a las dificultades en el manejo del clima organizacional, persiste la viabilidad de motivarlos y darles satisfacción, puesto que, un personal al poder sentirse cómodo tiende a ser productivo, ya que se verá reflejado en su rendimiento laboral óptimo. Por lo que se evidenció insatisfacciones en los colaboradores para ejercer sus actividades, así también observándose que no cuentan con herramientas para medir las consecuencias del clima organizacional y el impacto que repercute en el desempeño laboral, a todo ello se refleja negatividad en la comunicación, ante ello los servicios brindados no sean garantizados por lo que no se lograría cumplir objetivos tales como ganar mejor posicionamiento en su sector. Lo mencionado lleva a la necesidad de ampliar conocimientos, como también poder analizar la repercusión o impacto de la variable independiente sobre la dependiente y de esa manera dar sugerencias de mejora en la institución.

Antecedentes

A nivel internacional, Matabanchoy y Chaucanes (2021) Sugirieron que implantar estrategias de advertencia permitirán mejorar el bienestar de los colaboradores, impactando de manera positiva al ambiente laboral e incrementar la gestión del

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

personal. Del mismo modo que, Macías y Vanga (2021) concluyeron que los diagnósticos efectuados a las empresas cortejaron como insumos para construir planes de mejora continua e ir concentrándose en criterios negativos que se hayan encontrado.

A nivel nacional, More y Morey (2021) demostraron que la gestión del entorno laboral es un pilar importante para el desempeño del talento humano, por ende, en la motivación que denotará mejoras en los servicios que se brinda a la sociedad. Olivera et al. (2021) concluyeron que existe un impacto del ambiente laboral en la performance del talento humano, como también la repercusión que este tiene de manera directa en la disposición del trabajo y adecuación ante posibles cambios.

Mediante ello, la presente indagación tiene como propósito: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa del sector educativo, distrito de Ricardo Palma (Lima-Perú), 2022. La pregunta general ¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa del sector educativo?, en esa línea, para responder el problema se estableció la hipótesis general: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa del sector educativo.

La ejecución de este estudio se justifica a nivel teórico, considerándose otros autores a Chiavenato (2019). Se buscó a poder establecer la contribución ante la línea de investigación del clima organizacional en el marco de las Ciencias Empresariales, práctico debido a que permitirá proporcionar datos relevantes, pretendiéndose a una solución de la problemática de la institución, asimismo ser viable como referencia para diversas instituciones mediante tácticas estratégicas a fin de mejorar el entorno laboral y metodológico porque se realizó encuestas mediante la escala de Likert, mediante el cual ha sido sometido bajo apreciaciones de validez y confiabilidad. La limitación fue no haber considerado una muestra mayor, sin embargo, los resultados obtenidos son relevantes para la empresa objeto de estudio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Clima Organizacional

De acuerdo con la variable Clima organizacional, Chiavenato (2019), precisa como el predominio del ambiente que se maneja internamente entre los colaboradores de una organización, con el vínculo influyente en la motivación de los trabajadores, es decir, se encuentran asociadas a las cualidades de la motivación del entorno laboral y que afecten el confort del talento humano. De acuerdo con Vesga (2020) el ambiente laboral se describe como el surgimiento que enlaza al personal y su entorno laboral; es el trabajo en equipo del talento humano, ha de ser peculiar y analizada con base en sus percepciones de sí mismo. En esa línea, para ser más específicos, García (2020) arguye que, está basado complejamente, por lo que se opera en múltiples dimensiones y niveles, por lo que está funciona como cierto sistema donde otras posibles variables del clima organizacional puedan influirse de manera mutua afectándola.

Se consideraron tres dimensiones para clima organizacional, que son: motivación, comunicación y liderazgo. En cuanto a la primera dimensión. Alles (2007) manifiesta que consiste de cierta manera como una de su peculiaridad que recae en el sujeto a través de los incentivos individuales en la organización, asimismo, se le denomina como un estímulo que posee la persona de tal manera logre ejecutar cierta acción o cubrir la brecha en la organización, incluso Robbins y Judge (2013) mencionan que la motivación está basada en cambiar la forma en la que se ejerza el oficio, ya sea a través de un horario flexible al personal, de la misma manera en intercambiar los puestos, el trabajo remoto y mediante ello existe la probabilidad de que impacte significativamente en la fuerza de trabajo en las personas que ocupen dos ingresos, así como también quienes son responsables de cuidar a algún allegado. Lo que concierne a la segunda dimensión comunicación concorde con Robbins y Judge (2013) indican que una comunicación se considera impecable (concisa) cuando esta retribuya en el razonamiento o pensamiento que se transmita de manera en que el receptor lo reciba tal cual de la misma manera que la imagen mental sobre el emisor también, Federico et al. (2016) argumentan que no se debe limitar la comprensión al emplear la comunicación, puesto que no es simplemente un medio para concretar las actividades laborales en la empresa, por lo que debe de ser reconocida como un activo primordial

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

que necesita ser administrado efectivamente y para finalizar con la última dimensión liderazgo, Chiavenato (2009) , el líder se promulga por su visión ante el futuro, encaminando su dirección y en constante comunicación mediante ideas a su grupo con la finalidad de superar barreras que impidan para obtener un trabajo de calidad.

Desempeño laboral

Stoner et. al (1996), nos brindan una definición idónea, el cual describe que el performance laboral se ejerce en sentido que el personal de la organización cumpla los objetivos a nivel organizacional, empleando eficacia basándose en normas preestablecidas por una institución. Siendo así que, conlleve el entendimiento del desempeño basado en una ejecución adecuada y eficiente. Así también, como lo mencionan Robbins y Judge (2013), refieren que la evaluación del desempeño reflejará notoriamente las obligaciones del desarrollo personal en su oficio que ocupe, en ese sentido, identificar las destrezas y competencias de los colaboradores servirá para promulgar inquisición sobre roles de trabajo, transferencias de personal y ascensos por mérito propio. Para finalizar y consolidar apreciaciones anteriores, Trujillo (2013) argumenta que la evaluación del desempeño es una valoración sistémica referente a cada colaborador y su desenvolvimiento en su área correspondiente, destacando todo su potencial para un mayor desarrollo en el largo plazo.

En ese marco, ante la segunda variable que es desempeño, se estableció 3 dimensiones: iniciativa, competencia y conocimiento. Respecto a la primera dimensión, Alles (2007), hace énfasis que es una actitud de ir un paso adelante que los demás, el de mantener la peculiaridad de ser proactivo, es decir, tan solo no es indagar informaciones a un mediano o largo plazo, sino que es estar alineado en el accionar de manera sólida. Seguidamente, años más adelante, la autora enfatizo tres niveles:1) antelación a circunstancias de visión a futuro, 2) generar oportunidades y evitar incertidumbre, 3) tomar decisiones en situaciones difíciles. Para la segunda dimensión, Dessler y Valera (2011) establecieron que la competencia persiste en los conocimientos, habilidades y las conductas, que posteriormente conceden a los colaboradores a ejercer sus labores óptimamente. Por otro lado, precisa que ha de enfocarse en administrar recursos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

humanos, sobre ello será reflejado una articulación positiva en el centro laboral, como también las capacitaciones; son ocasiones empleadas a través de la capacidad relevante y disposición que perciba el personal para otorgar satisfacción a sucesos problemáticos. Para la dimensión conocimiento, de acuerdo con Torres y Lamenta (2015) el conocimiento denota un apoyo a las empresas con las informaciones primordiales, organizándolas y de pronto el comunicar al grupo de trabajo, es idóneo para los hechos, puesto que, permitirá solucionar dificultades y como también en al momento de afrontar una decisión, es decir, facilita contratiempos en una organización, de modo que contribuya nuevas ideas que se contemplen a través de experiencias con el objetivo de que el grupo de personas opten como un recurso de instrucción.

Metodología

Mediante lo acotado por los autores, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) La indagación es de diseño no experimental, de corte transversal de alcance correlacional causal de enfoque cuantitativo. El estudio agrupó al personal docente y administrativo, teniendo como población a 40 colaboradores de la institución educativa Jose Antonio Encinas Franco (Lima-Perú), 2022, muestra censal, se consideró la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de Likert con escala de valoración de opciones del 1 al 5 se ajustan a poder establecerse con 14 ítems para la V1 independiente y 12 para la V2 dependiente. En esa línea, Para emplear una evaluación específicamente, la V1 (clima organizacional) se concedió a desglosarse en tres dimensiones: Motivación, comunicación y liderazgo; seguidamente la V2 (desempeño laboral) también fue desglosada en tres dimensiones: Iniciativa, competencia y conocimiento. En ese marco, para los objetivos específicos, se analizó la influencia de la V1 mediante las dimensiones de la V2.

Seguidamente, para la validez del instrumento hemos acudido al juicio de especialistas de la Facultad de Ciencias Empresariales pertenecientes a la Universidad Científica del Sur, por otro lado, para dar la confiabilidad al instrumento aplicado se operó por medio del Alfa de Cronbach, concibiéndose un coeficiente de 0,83 para la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

variable clima organizacional y 0,82 para la variable desempeño laboral. Para el procesamiento se utilizó el SPSS versión 26.

RESULTADOS

a. Resultados descriptivos

En la siguiente tabla N°1, se manifiesta lo siguiente, por lo que en la variable Clima organizacional se obtuvo nivel alto con 23 colaboradores a los cuales se aplicó la encuesta, permitiendo captar un 57.5% de los datos totales que fueron analizados. En esa línea, en el nivel medio se apreció un 42.5% con la frecuencia de 17 colaboradores. Por otro lado, en el Desempeño laboral se ha descrito con mayor porcentaje en el nivel satisfactorio con 24 colaboradores brindándose un 60.0% de los datos totales analizados. Asimismo, en nivel poco satisfactorio se ha percibido 40.0% mediante una frecuencia de 16 colaboradores.

Tabla 1

Distribución de la muestra según las variables

Clima organizacional			***Desempeño laboral***		
Niveles	**f**	**%**	**Niveles**	**f**	**%**
Medio	17	42.5%	Poco satisfactorio	16	40.0%
Alto	23	57.5%	Satisfactorio	24	60.0%
Total	40	100.0	Total	40	100.0

b) Resultados inferenciales

Luego de aplicar Shapiro Wilk se tomó la decisión de considerar la prueba no paramétrica, regresión ordinal.

En la tabla N°2, se visualiza que hay una verosimilitud (x2=017), 1gl y con la significancia donde (p = 0,896 > α=0,050) aceptándose la hipótesis nula y rechazándose la h1, consecuentemente el coeficiente de Nagelkerke 0,001 (0,1%) demostrando que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa del sector educativo del distrito de Ricardo Palma.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 2

Prueba de regresión logística ordinal de Hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Final	6,846	,017	1	,896	Nagelkerke	,001

Nota. Nivel de influencia de las variables

Lo concerniente a las hipótesis específicas que son la motivación, comunicación y liderazgo tienen impacto directo y significativo en el desempeño laboral, por lo que se da detalles en la tabla siguiente.

Tabla 3

Ajuste de modelo ante las dimensiones del clima organizacional para el desempeño de los colaboradores

Hipótesis especifica	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
N° 1 Motivación y desempeño	Final	8,891	12,490	1	,000	Nagelkerke	,328
N° 2 Comunicación y desempeño	Final	5,653	20,893	1	,000	Nagelkerke	,547
N° 3 Liderazgo y desempeño	Final	8,175	15,122	1	,000	Nagelkerke	,399

Nota. Resultados de las hipótesis especificas

DISCUSIÓN

Con base en el resultado de la prueba de Hipótesis, se da por rechazado la H1 por lo que se concibe aceptándose la H0 lo que se cerciora que el clima organizacional no influye en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa del sector educativo, Ricardo Palma (Lima- Perú), 2022.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Un claro indicador que se deben tomar acciones inmediatas respecto a fortalecer los aspectos motivacionales, así también ir más profundo lo que concierne al diálogo colaborativo dentro de la organización para concebir ciertos aspectos que denoten impacto. El P-valor de 0.001 indica que la probabilidad de obtener una relación tan fuerte entre el CO y el Desempeño es extremadamente baja. Es posible que otros factores no considerados en nuestro estudio estén influyendo en esta relación nula. Además, la calidad de los datos recopilados y muestra también pueden tener un impacto en nuestros resultados. Ante ello, no descarta la posibilidad de que exista una influencia entre las variables en otro contexto, siendo así que se requiere investigaciones adicionales para comprender completamente la dinámica entre las variables y su impacto en el entorno laboral en esta indagación en particular.

Con base en la hipótesis específica N°1 se afirma que la motivación sí influye significativamente en un 32% sobre el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa del sector educativo, Ricardo Palma (Lima- Perú), 2022. A esto se está demostrando que los colaboradores de la institución concuerdan la poca existencia a un impacto positivo medio en el desempeño laboral a través de la motivación, debido a que no se ve reflejado en su mayoría aspectos motivacionales de preferencia tangibles. Respecto a ello, Robbins y Judge (2013) cercioran que el motivo por el cual los colaboradores tiendan a reflejar cambios positivos en su campo laboral es brindándoles comodidad, dígase por el horario flexible, trabajo remoto, entre otros, ello permitirá que el personal contribuya de manera eficiente a los objetivos organizacionales de la empresa, complementando Bustamante et. al (2023) enfatizan criterios como la implementación de políticas remunerativas, instrumentos y la tecnología va a concebirse una motivación de alto impacto complementando a un buen desempeño laboral.

Para la hipótesis específica N°2, se pudo demostrar que la comunicación sí influye positivamente en un 54% frente al desempeño laboral de los colaboradores de una empresa del sector educativo, Ricardo Palma (Lima- Perú), 2022, el personal tiende a valorar el diálogo y colaboración por lo que es necesario reforzarla para fomentar

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

informaciones confiables al tomar una decisión y generando mayor fluidez, en la investigación realizada, así también implementar programas de orientación al personal nuevo, Paredes y Quiroz (2021) determinaron que existen canales necesarios para la interacción entre el personal, lo cual va a permitir que afianzarnos a un incremento de nivel basado en el buen desenvolvimiento a través de programas efectivos. Rodríguez y Lechuga (2019) señalan la importancia de la comunicación como un mecanismo a favor para fomentar un clima organizacional en óptimas condiciones.

Respecto a la hipótesis específica Nº 3, se ha podido demostrar que el liderazgo si influye significativamente en un 39% frente al desempeño laboral de los colaboradores de una empresa del sector educativo, Ricardo Palma (Lima- Perú), 2022, adelantarse a los hechos ya previstos generará mayor comodidad para adentrarse a las metas guiando al equipo e ir implementándose programas de capacitación en habilidades de liderazgo, autoridad de mando, concordando con los planteamientos de Serrano y Portalanza (2014) el liderazgo es el generador imprescindible para fomentar un clima organizacional adecuado, puesto que, su gran capacidad ayuda a formar en los colaboradores la sensación para contribuir a un ambiente armonioso en el trabajo. Ante ello, Brito et. al (2020) están reforzando la acotación líneas arriba, deduciendo que el estilo del liderazgo es más que un apoyo, lo cual va a impactar de manera positiva en el clima organizacional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este presente artículo se analizó la causa y efecto, para el objetivo general Se determinó que el clima organizacional no influye sobre el desempeño laboral, lo que podría deberse a limitaciones en el modelo de regresión logística ordinal, el cual podría no capturar adecuadamente la complejidad de las interacciones entre estas dimensiones. Asimismo, es posible que el tamaño de la muestra abordado haya sido uno de los condicionantes para detectar efectos significativos, cabe enfatizar que posiblemente sería viable aplicar otro diseño como por ejemplo el Cuasi experimental en esta investigación en particular.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Por consiguiente, el objetivo específico N° 1, La motivación ejerce una influencia significativa del 32.80% sobre el desempeño, aunque este resultado destaca la importancia de fomentar la motivación, es evidente que aún queda margen para mejoras. Es crucial estimularla con reconocimientos graduales y abordar tanto los aspectos internos como externos, se recomienda un enfoque integral que combine incentivos y un entorno laboral favorable para maximizar el rendimiento del equipo.

Para el objetivo específico N°2, Se determinó que la comunicación influye significativamente en un 54.70 % sobre el desempeño laboral, evidenciando la valoración de las herramientas de comunicación proporcionadas en el trabajo. Se recomienda capacitar al personal en resolución de problemas, usar herramientas efectivas, crear un ambiente de trabajo colaborativo y desarrollar un manual del empleado claro.

Finalmente, para el objetivo específico N°3, Se determinó que existe una influencia del 39.90 % del liderazgo sobre el desempeño laboral, es esencial que los líderes utilicen su autoridad de manera eficiente y adopten un enfoque flexible para influir positivamente en el equipo. Es sumamente importante capacitar a los líderes en habilidades de liderazgo para facilitar decisiones colaborativas y promover un ambiente de trabajo más productivo.

Se sugiere un plan de acción para cubrir las brechas en el servicio, tanto como herramientas para la evaluación del desempeño por competencias, con la finalidad de poder incrementar su prestigio, como también elevar altos estándares educativos debido a que la formación de toda persona inicia desde lo educativo para su formación profesional y poder inculcarlos con buena base pedagógica es idóneo. Es bueno que exista un CO agradable para los colaboradores, puesto que influyen grandemente en los resultados a las que estén relacionados, donde se pueda contar con una mucha fluidez en la comunicación con base en los niveles jerárquicos y el liderazgo para las futuras proyecciones por parte de los directivos e ir motivándolos mediante diversos factores tangibles e intangibles.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Referencias bibliográficas

Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional* (1a ed.). Granica.

Bohórquez E., Pérez M., Caiche W. y Benavides A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad, 12*(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385#c1

Brito C., Pitre R. y Cardona D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica, 31(1)*, 141-148. https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lng=en&nrm=iso&tlng=en.

Bustamante L., Gálvez N. y Arrunategui B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema Sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150-161. http://doi.org/:10.52080/rvgluz.28.e9.10.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (1a ed.) McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos* (10a ed.). (G. Nogore Cázares, Trad.) McGraw-Hill Interamericana Editores.

Dessler, G. y Valera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque latinoamericano* (5a ed.). Pearson Educación de México.

Federico, M. Loguzzo, H. y Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (2a ed.) Universidad Nacional Arturo Jauretche.

García, M., Vesga, J. y Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica* (1a ed.) Universidad Católica de Colombia.

Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1a ed.) McGraw-Hill Interamericana Editores.

Macías E. y Vanga M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Venezolana de Gerencia, 26*(94), 548-567. https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0 85104833403

Manjarrez N., Boza J. y Mendoza E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo. *Universidad y Sociedad, 12*(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Matabanchoy S. y Chaucanes J. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Informes Psicológicos, 21*(2), 13-26. https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a01. https://www.proquest.com/docview/2645

More R. y Morey M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos, 8*(2), 1-25 .https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400006

Olivera Y., Leyva L. y Napán A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Científica de la UCSA, 8*(2), 3-12. https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003. http://scielo.iics.una.py//scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lang=es

Paredes P. y Quiroz J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *San gregorio, 1 (46)*, 81-93. doi:https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081

Pilligua C. y Arteaga F. (2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. https://www.redalyc.org/articulo.oa?

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a ed.). Pearson Educación de México.

Rodríguez K. y Lechuga J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN, (87)*, 79-101. doi:https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079

Serrano B. y Portalanza A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios, 5(11)*, 117-125. doi:https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6. https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266

Stoner, J. Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). *Administración.* (P. Mascaró, Trad.) Pearson Education.

Torres K. y Lamenta P. (2015). La Gestión del Conocimiento y Los sistemas de Inforamción en las. *11 (32)*, 3-20. https://www.redalyc.org/pdf/782/78246590001.pdf

Trujillo M. (2013). La evaluación del desempeño. *Universidad de la laguna*.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Zuñiga E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio, 22*(44), 115-120. https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 026-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2023

Lima, 30 de setiembre de 2023

VISTO:

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte del responsable de investigación del proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Facultad de la Carrera de Administración de Empresas

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico de Maestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias Empresariales se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

SE RESUELVE:

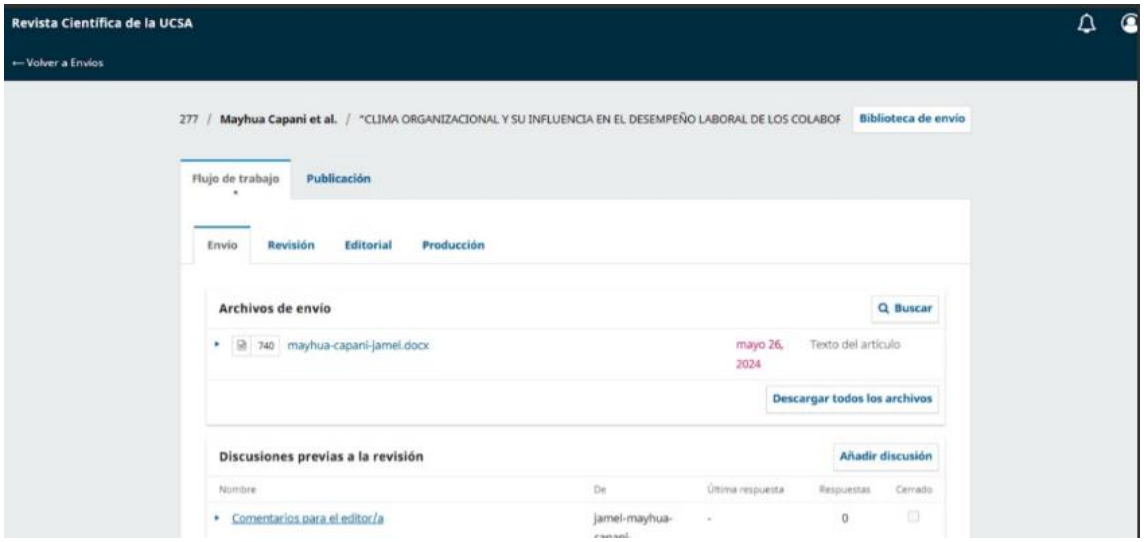
Aprobar e inscribir el proyecto de tesis presentado por los alumnos de la Carrera Administración de Empresas y nombrar asesor para el desarrollo de tesis de lo que se indica en la siguiente tabla:

CARRERA	ALUMNO	TITULO DE TESIS	ASESOR
Administración de Empresas	JAMEL ELMO MAYHUA CAPANI	“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR EDUCATIVO, DISTRITO DE RICARDO PALMA (LIMA -PERÚ), 2022”	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Regístrese, comuníquese y archívese,



Mg. Omar Rosales Diaz
Decano de Negocios
Administración de Empresas | Marketing y Administración | Administración de Negocios Internacionales


Revista Científica de la UCSA
← Volver a Envíos
277 / Mayhua Capani et al. / "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABOF
Biblioteca de envío
Flujo de trabajo
Publicación
Envío
Revisión
Editorial
Producción
Archivos de envío
Buscar
740 mayhua-capani-jamel.docx
mayo 26, 2024
Texto del artículo
Descargar todos los archivos
Discusiones previas a la revisión
Añadir discusión
Nombre
De
Última respuesta
Respuestas
Cerrado
Comentarios para el editor/a
jamel-mayhua-
-
0