



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

**“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores
que residen en el distrito de Lurín- Perú, 2022”**

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

Presentado por:
Angie Lily Taboada Monja (0000-0001-6051-2460)

Asesor:
Ana Cecilia Napan Yactayo (0000-0002-5754-8355)

Lima- Perú

2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 4 de mayo de 2024

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 1	WILDER OSWALDO JIMENEZ RIVERA
Miembro 2	FELIX JOSE COLINA YSEA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES QUE RESIDEN EN EL DISTRITO DE LURÍN- PERÚ, 2022”

Presentado por el(la) bachiller.

ANGIE LILY TABOADA MONJA

Para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

ANA CECILIA NAPAN YACTAYO

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:	ANGIE LILY TABOADA MONJA		
Nota (en letras):	Diecisiete		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Presidente(a) del Jurado



ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Asesor(a)



WILDER OSWALDO JIMENEZ RIVERA
Miembro 1



FELIX JOSE COLINA YSEA
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

Lima, 13 de junio del 2024

Dr. Carlos Zavalaga Reyes

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

De nuestra consideración,

Yo: Angie Lily, Taboada Monja, egresada de la carrera de Administración de empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con la asesora de tesis Ana Cecilia Napan Yactayo, declaramos que este informe final de tesis titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores que residen en el distrito de Lurín- Perú, 2022", sustentado para obtener el título de Licenciatura es original.

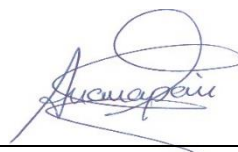
Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética 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, que afirmo 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: 70482143**



**Firma del asesor de tesis
DNI: 10066547**

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores que residen en el distrito de Lurín- Perú, 2022

Autores. Angie Lily Taboada Monja

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2412610876).

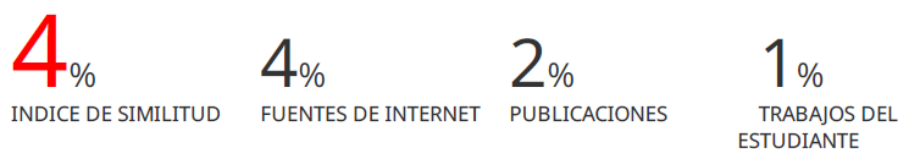
Resultado de la evaluación. 4%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

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

v.2.0. Clima organizacional y desempeño laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco Trabajo del estudiante	1%
5	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%

“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores que residen en el distrito de Lurín- Perú, 2022”

"Organizational Climate and Work Performance in Workers Residing in the District of Lurin- Peru, 2022"

Angie Lily Taboada Monja

100037510@cientifica.edu.pe

ORCID 0000-0001-6051-2460

Universidad Científica del Sur, Lima Perú.

Ana Cecilia Napán Yactayo

anapan@cientifica.edu.pe

ORCID 0000-0002-5754-8355

Universidad Científica del Sur, Lima Perú.

Resumen

En la presente investigación se expone un análisis que determina la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales que residen en el distrito de Lurín - Lima, teniendo en cuenta la perspectiva que el mundo sufrió muchos cambios en diferentes aspectos incluso en el laboral. Para ello se parte de una investigación de diseño no experimental, de carácter aplicado y nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 304 profesionales. Con lo antes expuesto se concluye que existe una correlación moderada y que el ambiente de trabajo aún no es del todo grato, los integrantes de los equipos no siempre están al mismo nivel de compromiso y conocimiento para el desarrollo de acciones propuestas, y la comunicación que se mantiene es en ocasiones informal.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Desempeño laboral, Trabajo, Rendimiento laboral.

Abstract

In the present investigation, an analysis is presented that determines the relationship between organizational climate and work performance of professionals residing in the district of Lurín - Lima, taking into account the perspective that the world suffered many changes in different aspects, including work. To do this, we start from a non-experimental research design, of applied nature and correlational level, with a quantitative approach, using a sample of 304 professionals. With the above, it is concluded that there is a moderate correlation and that the work environment is still not entirely pleasant, the team members are not always at the same

level of commitment and knowledge for the development of proposed actions, and the communication that It remains informal at times.

Key Words: Organizational Climate, Work Performance, Work, Labor performance.

Clasificación JEL: J00, J2, J24

1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral es necesario que los colaboradores se desarrollen no solo en un ambiente cómodo sino además que las relaciones sean gratas entre pares y con los directivos, esta convivencia sana asegura el logro de objetivos y una buena productividad empresarial y es conocida como el desarrollo de un buen clima organizacional que viene a ser la percepción global y subjetiva que se han formado los colaboradores con respecto a su ambiente de trabajo (Garcia et al., 2021). Trabajar en un buen clima organizacional armonioso potencia los resultados de la empresa, hace que las personas trabajen con una mayor satisfacción y hagan suyos los objetivos organizacionales (Ronco, 2020). El clima organizacional hace énfasis a aspectos y propiedades del ambiente laboral que pueden ser observadas o también en base a las experiencias cotidianas de los miembros que integran una empresa (Chiavenato, 2019). El ambiente laboral tiene relación con el clima organizacional y se forma en base a las condiciones de trabajo como los beneficios, remuneración, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales a las que están sujetos los colaboradores. Estas condiciones pueden generar diferentes sensaciones en los miembros que integran la empresa. Por lo tanto, se debe explicitar las condiciones de trabajo al inicio del proceso de selección del personal (Santamaría 2020).

En este contexto se hace imprescindible valorar el desempeño laboral, el cómo medir la eficiencia, productividad y efectividad de un empleado en su trabajo, la capacidad y habilidad que tiene para llevar a cabo las tareas y responsabilidades asignadas en su puesto laboral. Para la Administración científica (siglo XX), el énfasis estaba en maximizar la producción y como realizaban los trabajadores su labor analizando de los procesos laborales. La teoría de establecimiento de metas influye en la motivación y el rendimiento humano como base para comprender cómo fijar metas específicas e influir en el desempeño laboral y en la motivación es trascendente (Locke, 1970). Es importante medir el desempeño en función de los resultados y contribuciones que un empleado realiza a una organización (Drucker, 1998). No se debe dejar de mencionar que las habilidades emocionales y sociales de un individuo también impactan significativamente en su desempeño laboral (Goleman, 2000). Potenciar el rendimiento a través del desarrollo de fortalezas individuales en lugar de centrarse en las debilidades favorece la gestión del talento (Fínez, 2016).

En la etapa posterior a la pandemia, la crisis en los mercados laborales de América Latina y el Caribe ha resaltado deficiencias importantes en términos de empleo digno que ya existían. Esta crisis ha generado cambios significativos y sin precedentes en la fuerza laboral, lo que ha resultado en un impacto menos severo en la tasa de desempleo de lo anticipado inicialmente. Sin embargo, la situación es preocupante debido a que los impactos han sido