

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**El Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los
colaboradores de la Universidad Peruana Unión- Sede
Tarapoto, 2022**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciadas en Administración y
Negocios Internacionales

Autores:

Ruth Noemí Espinoza Heredia
Susy Karol Escudero Carranza

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, marzo 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mtro. David Troya Palomino de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de la EP. Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“El Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión-Sede Tarapoto, 2022”** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) Ruth Noemí Espinoza Heredia y Susy Karol Escudero Carranza para obtener el título de Profesional de Lic. en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto – Morales a los 30 días del mes de marzo de año 2023.



Mtro. David Troya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 17 día(s) del mes de marzo del año 2023 siendo las 08:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Mario Manuel Siles Nates**, el (la) secretario(a): **Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra** los demás miembros, **Mtra. Kelita Guillen Lopez**; **Dr. Jose Joel Cruz Tarrillo**, y el asesor(a): **Mtro. David Troya Palomino**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"El Clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Peruana Unión- Sede Tarapoto, 2022."

de los (las) bachiller (es): a) **Susy Karol Escudero Carranza** b) **Ruth Noemi Espinoza Heredia** c)

Conducente a la obtención del título profesional de:

Lic. Administración y Negocios Internacionales

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Susy Karol Escudero Carranza**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (b): **Ruth Noemi Espinoza Heredia**

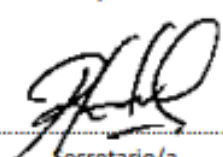
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

RESUMEN

Este estudio tiene como propósito buscar similitud entre el clima y el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Peruana Unión, campus Tarapoto. El trabajo es de estudio no experimental transversal y correlacional con 150 colaboradores. La técnica utilizada para obtener los resultados fueron los cuestionarios, así mismo programas informáticos Excel, SPSS. Se muestra una relación significativa entre las variables de clima laboral y desempeño laboral ($\rho=.390^{**}$, $p=.000$); confirmando una existencia significativa positiva media entre las dos variables. Por lo tanto, se espera que, al mejorar el clima laboral de la UPeU, se mejore la eficiencia en el trabajo.

Palabras clave: Clima laboral, Desempeño laboral, colaboradores, organizaciones.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find a similarity between the climate and the work performance of the workers of the Universidad Peruana Unión, Tarapoto campus. The work is a non-experimental cross-sectional and correlational study with 150 collaborators. The technique used to obtain the results were the questionnaires, as well as the Excel and SPSS computer programs. A significant relationship is shown between the variables of work climate and job performance ($\rho=.390^{**}$, $p=.000$); confirming a significant positive mean existence between the two variables. Therefore, it is expected that, by improving the working environment of the UPeU, work efficiency will be improved.

Keywords: Work environment, work performance, collaborators, organizations.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones alrededor del mundo implementan diversos cambios de acuerdo a las tendencias del mercado, pero pocas unidades implementan nuevos sistemas para desarrollar un ambiente de trabajo adecuado en el cual se genere seguridad para cumplir con sus funciones, es decir que existan las condiciones adecuadas para realizar un buen trabajo (Bohorquez et al. 2020); la misma que nos animó a estudiar la actividad laboral de los empleados de la UPeU, tratando de entender el problema principal que existe para el desarrollo del buen desempeño y el clima en la organización, teniendo como objetivo encontrar un indicio y poder aportar para el mejoramiento de un buen clima, siendo que por ser parte de la planta de empleados, se vivió en carne propia los grandes cambios que tuvo la Institución. A nivel mundial las Universidades crecen a raíz de una pandemia, motivo por el cual se realizó la investigación y poder saber el contexto no solo de un crecimiento académico sino también la importancia que muestra por cada departamento en beneficio de sus colaboradores.

Algunas organizaciones están sufriendo actualmente crisis económicas, políticas, sociales y culturales; hay factores externos que influyen en el ambiente de trabajo. Por lo tanto las empresas deben desarrollar tecnología de producción, servicio y posventa. Estas tecnologías requieren necesariamente un alto nivel de competencia humana para enfrentar los desafíos organizacionales con rapidez y competencia. En este contexto, la coordinación, el liderazgo y la satisfacción de personal es fundamental, ya que la productividad organizacional y la gestión de las habilidades son puntos claves de supervivencia; el comportamiento de los empleados depende de su percepción de dichos factores en lugar de su reacción a los factores organizacionales, pero esa percepción aún depende de sus interacciones y acciones. Existe la posibilidad de que al reconocer y satisfacer internamente las necesidades dentro de la organización cuando se alcanzan estos objetivos, su motivación se convierte en el motor que guía su comportamiento laboral hacia el logro de objetivos y una alta eficiencia y eficacia (Quinteros et al. 2020).

En el Perú según Iglesias (2018), dice que a lo largo de los años muchas empresas han identificado la importancia del capital humano. Esto se debe a que los empleados promueven, venden, dirigen e intervienen en diferentes ocasiones, por lo tanto, se ha observado que el desempeño de los empleados es importante para cualquier organización

para lograr sus metas y objetivos; en general las personas tendemos apreciar el poder de todo lo que nos rodea en nuestra vida diaria.

Según Queipo & Useche (2012), que a lo largo del tiempo, las empresas públicas y privadas deben implementar y mantener políticas de racionalización en diversos sectores, especialmente de bienes de capital, como servicios esenciales en la prestación de cualquier actividad, servicio. crea una cierta experiencia satisfactoria, el servicio puede o no estar relacionado con la venta de material, lo cual depende del nivel de demanda o del precio y reputación de la institución que lo brinda, lo que requiere una cierta madurez y características sociales. realizar el trabajo con eficacia.

Al respecto, se propone el siguiente objetivo: encontrar la similitud del clima con desempeño de los empleados de condición estable en la UPeU; cuyos resultados ayudan a obtener criterios que fortalecen, mejoran y aumentan el desempeño.

Clima Laboral

Con referencia al clima laboral, generalmente se enfatiza al ambiente donde se lleva a cabo una actividad, desde lo que contamos como material físico hasta el ámbito emocional que podamos percibir entre los que nos rodean, al mismo tiempo son factores que influyen de gran manera en nuestra labor diaria, del mismo modo Salazar (2021), considera al clima laboral como elemento sustancial en el desarrollo de este proceso en beneficio del desempeño, de esta variable dependerá el cumplimiento eficiente de las funciones que desempeñan al momento de impartir sus conocimientos

Un excelente clima ayuda a que los trabajadores desarrollen sus destrezas y se sientan satisfechos con sus funciones encomendadas, de tal forma que el clima también repercute en la motivación el comportamiento de una organización (Iglesias, 2018).

El autor Cabrera (2018), hace referencia que el clima repercute en el actuar de los empleados, lo que contribuye al compromiso e identificación; De igual forma, (Riveros y Grimaldo, 2017) argumentan que el clima está direccionado con la ética personales de los colaboradores de una empleadora.

El ambiente de trabajo es el entorno operativo interno de la organización, el cual lógicamente se ve opacado por el tipo de relación que los empleados mantienen; se puede mencionar que el ambiente está influenciado por: la ética, condiciones de trabajo, diversas

gestiones, los incentivos, las relaciones humanas, la comunicación; cada entidad es única y cada colaborador ejerce diferentes destrezas, (Segredo, 2004).

Es necesario recalcar que el clima da a conocer las dificultades y oportunidades que experimenta el empleado para aumentar o disminuir sus habilidades para lograr la igualdad. Por lo tanto, al analizar el clima, las percepciones de los empleados sobre qué problemas se presentan en sus departamentos y su comportamiento en las estructuras organizacionales, internas o externas de trabajo. Como adoptadores tempranos o barreras para lograr las metas organizacionales, según (Segredo et al. 2015).

Asimismo, Fuertes (2013), afirma que los orígenes de las preocupaciones climáticas se remontan a los principios de flujo cognitivo según la psicología, en el sentido de que el bajo rendimiento del comportamiento humano puede llegar a afectar las habilidades.

Desempeño Laboral

Cisneros (2019), precisa que el DL es el actuar de una persona en las relaciones técnicas y humanas, sus características están influenciadas por el medio ambiente y el desempeño está determinado por factores laborales y características personales.

Es la capacidad de cómo un empleado desarrolla sus deberes y responsabilidades, así como la calidad del trabajo, según Chiavenato (2011), el desempeño es la estimación sistemática del proceder de cada persona en el desarrollo de sus capacidades en las funciones delegadas; en algunas empresas es una tarea de RRHH; también puede ser responsabilidad del supervisor inmediato del empleado o incluso del comité de evaluación.

Se muestra implementación política, clima, trabajo en equipo, mediación con el sector manufacturero y cumplimiento de la normativa en el desarrollo del PEI; el compromiso es uno de los ejes principales para la mejora personal, institucional y profesional, según (Nieto et al. 1994).

Según Dessler (2011), refiere que las habilidades cognitivas y físicas que un trabajador muestra, no siempre explica el desempeño, existen diferentes factores, entre ellos están, la motivación y habilidades interpersonales y por otro lado están los factores del ambiente

que también pueden llegar a afectar el liderazgo; por ejemplo, al recibir mayor exigencia por parte de un superior, que se puede interpretar como un insulto si en el caso que la tarea encomendada estaría muy bien estructurada, en cambio si el superior ve que la tarea delegada está mal realizada y considera darle una nueva ocasión de mejorar, podría el trabajador tomarlo como una segunda oportunidad y sentirse satisfecho cuando su desempeño es ascendente.

En esta secuencia de ideas y dentro del problema de investigación planteado, la finalidad es indagar la similitud entre las dos variables en los empleados de la UPeU. Los motivos que llevaron a cabo la investigación radican en que hoy en día nos toca enfrentar a un mundo más competitivo, a clientes con más exigencias, es por eso que los empleados de las organizaciones deben tener los recursos, la motivación, etc., que su empleador le proporciona para cumplir sus funciones de una forma óptima.

MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño Metodológico

En esta investigación se discutieron los temas de ambiente de trabajo y desempeño, cuyo fin fue sólo el logro sistemático de nuevos conocimientos, y el único fin es aumentar el conocimiento sobre una realidad específica; por lo tanto es un tipo de investigación básica (Alvarez, 2020), también tiene un enfoque cuantitativo, porque (Fernández & Díaz, 2002), se basa en la inducción probabilística, objetiva, orientada a resultados al análisis de variables y recopilación de información; se aplicó una investigación con nivel descriptivo, ya que únicamente se encargará de evaluar el grado de similitud que exista entre las dos variables, afirma (García, 2011). Asimismo se usó un diseño no experimental, pues las variables independientes ya existen y no se manipula intencionalmente ninguna de ellas, ocupándonos de observar cómo se da su estado natural y posterior análisis, según Alto et al. (2013).

Diseño Muestral

La población lo conforman el personal de la UPeU, según el reporte del área laboral, en el mes de abril de 2022, fueron 150 trabajadores, para establecer la muestra se consideró los siguientes criterios:

Inclusión: Personal con condición de trabajo estable.

Exclusión: Personal a tiempo parcial y personal con contrato temporal.

Teniendo en cuenta estos criterios, la población fue de 150 empleados.

Muestreo

Para definir las unidades muestrales se consideró, no probabilístico por conveniencia, es decir que los investigadores determinan los participantes de acuerdo a los criterios que se tiene, aportando a los objetivos de los investigadores según (Luis, 2004), luego de considerar criterios se determinó que los participantes serían 150.

Instrumentos

Para el estudio de la variable CL se usó el instrumento Escala Multidimensional de Clima Laboral validado y creado por Segredo (2017); para la variable DL se usó el instrumento Escala de medición del Desempeño que fue creado y validado por Echeverría & Galaz (2019).

Para la Escala del Clima Laboral está estructurada por: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección, dimensiones que se miden en una escala tipo Likert del 1 al 3, donde 1 es nunca y 3 es siempre; La Escala del Desempeño Laboral está estructurado por 4 dimensiones: disponibilidad de servicio, consistencia, adaptabilidad y misión en una escala tipo Likert del 1 al 5, donde 1 es nunca y 5 es siempre.

La fiabilidad de estos instrumentos se determinó mediante del Alfa de cronbach, resultando un coeficiente de 0,971 para la variable CL; y para la variable DL un coeficiente de 0,979, indicando fiabilidad aceptable según (Soler et al. 2012) ya que supera el 0.7.

Se determinó la fiabilidad de los instrumentos por medio de tres expertos que evaluaron y puntuaron cada ítem y comprobaron que son aptos para su uso.

Datos recolectados

En primer lugar, se solicitó el consentimiento al área de comité de ética de la entidad investigada, otorgado el permiso se procedió a recolectar datos mediante encuestas a los participantes, utilizando plataformas virtuales, correo y WhatsApp.

Obtención de datos

Después de la obtención de datos se pasó a tabular la información, para ello se usó estadístico SPSS V26 y de Excel 2017.

Se determinó usar, el alfa de Cronbach para la fiabilidad, la estadística descriptiva de manera similar para obtener los niveles de las variables y sus dimensiones, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar la técnica estadística apropiada; y el análisis estadístico de Rho Spearman para la técnica estadística apropiada.

Para determinar los parámetros de correlación se consideró a Cabrera (2009), quien indica: (0 = no hay correlación, de 0,01 – 0,10 = correlación positiva débil; de 0,11 – 0,50 = correlación positiva media; de 0,51 - 0,75 = correlación positiva considerable; de 0,76 – 0,90 = correlación positiva muy fuerte y de 0,91 – 1 correlación positiva perfecta) y por último, para comprobar la existencia o no de relación, se hizo uso de la regla de decisión: Si el p valor es > 0.05 , no existe relación significativa y Si el p valor < 0.05 , existe relación significativa.

RESULTADOS

Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

A continuación, se detalla el siguiente análisis:

Como primera tabla podemos visualizar que un 55.3% del total de participantes forman parte del género masculino, el 44.7% de género femenino. Asimismo, en su mayoría de los participantes son casados, que equivale al 54.7%, un 43.3% de participantes son

soleteros y el 2.0% son divorciados; Del mismo modo, el 39.4% y 36.0% de participantes oscilan entre las edades de 18-29 y 30-40 respectivamente. Por otro lado, el personal de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura tuvo mayor participación con un 27.3%, mientras que el porcentaje menor de participación fueron de Bienestar universitario con un 5.3%. Finalmente, en relación al grado de instrucción la mayor parte de los participantes fueron con grados de Magister y Titulados, con un porcentaje de 26.0% y 25.3% respectivamente.

Tabla 1

Características de los participantes

Variable	Categoría	N	%
Género	Masculino	83	55,3%
	Femenino	67	44,7%
Estado Civil	Casado	82	54,7%
	Soltero	65	43,3%
	Divorciado	3	2,0%
Edad	18-29	59	39,4%
	30-40	54	36,0%
	41-51	32	21,3%
	52-75	5	3,3%
Área de trabajo	Facultad de Ingeniería y Arquitectura	41	27,3%
	Dirección Financiera	35	23,3%
	Dirección General	27	18,1%
	Facultad de Ciencias Empresariales	26	17,3%
	Facultad de Ciencias de la Salud	13	8,7%
	Bienestar Universitario	8	5,3%
	Magister	39	26,0%
Grado de Instrucción	Titulado	38	25,3%
	Bachiller	26	17,4%
	Técnico	21	14,0%
	Estudiante	21	14,0%
	Doctor	5	3,3%

Análisis descriptivo

El resultado descriptivo para las variables según la percepción de cada empleado se puede visualizar en la siguiente tabla:

Se manifiesta que el 48.7% del total de participantes están en un nivel medio, en la escala total de clima laboral. En las dimensiones: comportamiento organizacional y estilo de dirección demuestran un 47.3% y 45.3% respectivamente, el cual evidenciaron nivel medio. Sin embargo, en la dimensión estructura organizacional el 39.3% de los participantes se ubicaron en el nivel alto.

Tabla 2

Variable CL y dimensiones

Variable/dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
Clima laboral	34	22,7%	73	48,7%	43	28,7%
Comportamiento organizacional	33	22,0%	71	47,3%	46	30,7%
Estructura organizacional	33	22,0%	58	38,7%	59	39,3%
Estilo de dirección	35	23,3%	68	45,3%	47	31,3%

Se puede ver en la tabla tres, que el 50.7% del total de participantes, se ubica en el nivel medio en la escala total de desempeño laboral. Entre tanto el 54.0%, 50.0%, 48.7% y 47.3% está en un nivel medio en las dimensiones misión, disponibilidad del servicio, consistencia y adaptabilidad, respectivamente.

Tabla 3

Variable DL y dimensiones

Nivel Variables	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Desempeño laboral	34	22,7%	76	50,7%	40	26,7%
Disponibilidad del servicio	33	22,0%	75	50,0%	42	28,0%
Consistencia	36	24,0%	73	48,7%	41	27,3%
Adaptabilidad	34	22,7%	71	47,3%	45	30,0%
Misión	31	20,7%	81	54,0%	38	25,3%

Prueba de normalidad de las variables CL y DL

Para contrastar las hipótesis planeadas y de esa manera poder desarrollar los análisis correlacionales y confirmar si existe normalidad entre variables de estudio se usó la prueba de normalidad.

En la tabla cuatro se muestra que la “sig” se encuentran por debajo de 0.05; por lo tanto, los resultados señalan que son no normales a no paramétricos, es por ello que se usó la prueba de correlación de rho de Spearman, según (Restrepo & Gonzales, 2007).

Por consiguiente, en base al uso del Kolmogórov-Smirnov se muestra:

Tabla 4

Prueba de normalidad

Variabes	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,176	150	,000
Comportamiento organizacional	,172	150	,000
Estructura organizacional	,207	150	,000
Estilo de dirección	,198	150	,000
Desempeño laboral	,117	150	,000
Disponibilidad del servicio	,122	150	,000
Consistencia	,163	150	,000
Adaptabilidad	,141	150	,000
Misión	,172	150	,000

Análisis correlacional de variables CL y DL

Se aprecia los resultados en la siguiente tabla:

Las variables CL y DL tienen una similitud altamente significativa, con un $Rho=,390^{**}$ y $P<,000$ entre las variables, reflejando una dirección directa y fuerza media de correlación, indicando que un clima laboral reforzado, se perfeccionará el desempeño en el desarrollo de sus actividades.

El comportamiento organizacional como dimensión y el desempeño laboral como variable, se encontró correlación positiva media, con un $Rho=,400^{**}$ y $p<,000$. Asimismo, estructura organizacional y la variable desempeño laboral, se halla una correlación positiva media, con un $Rho=,357^{**}$ y $p<,000$. De la misma forma estilo de

dirección y la variable desempeño laboral se evidencia también una correlación positiva media, con un $Rho = ,359^{**}$ y $p < ,000$. Finalmente, cabe señalar que los resultados evidencian una dirección directa y fuerza media de correlación.

Tabla 5

Análisis de correlación de entre las variables CL y DL

	Desempeño laboral		
	Rho	P valor	N
Clima laboral	,390**	,000	150
Comportamiento organizacional	,400**	,000	150
Estructura organizacional	,357**	,000	150
Estilo de dirección	,359**	,000	150

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio demostraron que sí existe similitud entre el CL y DL en los empleados de la UPeU.

En el trabajo de investigación de Ruíz (2021), de diseño no experimental, descriptivo y correlacional, realizado en Lima, Perú en 79 trabajadores del hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud; dicho estudio comprueba el objetivo general, ya que evidencian las similitudes entre el CL y el DL.

Solano (2017), menciona que su estudio es de tipo descriptivo, donde confirmó el instrumento de preguntas a una muestra de 20 empleados; evidenciando una relación significativa entre el CO y el DL de los empleados de la Gerencia Territorial Huallaga Central. Por su parte (Aldaz et al. 2022), investigó sobre el CO y DL, con el propósito de confirmar la similitud entre el clima organizacional y desempeño laboral en un unidad educativa del cantón salitre 2020, como resultados finales determinaron la existencia una

significancia menor a 0.05, concluyendo que el clima organizacional percibido en la unidad educativa influyó en el desempeño laboral de sus colaboradores.

Este hallazgo fue corroborado por Broncano (2018), realizado en Huaraz, Administración Local de Agua Huaraz, donde se hizo uso al método del censo recopilando, con el objetivo de investigar el clima organizacional y el desempeño laboral, revelando una relación significativa entre ambas variables.

En la investigación de Valle (2019), Realizado en el INDC, describe la similitud que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados, demostrando que un CO eficiente ayuda a cumplir sus objetivos.

En este estudio de investigación de Torres & Zegarra (2018), de Puno – Perú, en las Instituciones Educativas Bolivarianas, cuyo método utilizado es el cuantitativo, de 133 docentes como población, con un diseño correlacional no experimental, teniendo un significancia del 5%, concluyendo que hay una relación directa positiva fuerte ($r=0,828$) y significatividad ($t= 16,90$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Asimismo (Calcina, 2012), en su investigación titulada: El Clima Institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez- Perú 2012, teniendo un relación entre el CI y el DL de los docentes, concluyendo que existe similitud entre sus variables.

En este artículo de estudio de Penachi (2019), demostró que existe relación entre sus dos variables dicho estudio se desarrollado en el INDC , lleva por título Clima organizacional y desempeño laboral, cuyos resultados son semejantes a lo que buscamos.

Paredes & Quiroz (2021), estudio que buscó similitud de correlación entre clima y desempeño laboral en los supermercados en Ecuador, concluyendo un resultado no contundente, pero al ser positivos, demuestran que en las diferentes tiendas conocen la necesidad de brindar un adecuado clima.

Estudio realizado en la IE. Linda Vista en Chiapas del autor Meza (2018), finalizó que hay correlación positiva entre ambas variables, concluyendo a mejor clima laboral tendrán un mejor desempeño.

Tovar (2020), donde se realizó la investigación en los empleados públicos del servicio de rentas internas, la cual obtuvo la misma respuesta, hay relación entre el clima organizacional y el desempeño, concluyendo que si existe relación significativa.

CONCLUSIONES

Como objetivo primordial se tuvo a bien encontrar similitud entre el CL y el DL en el personal de condición con contrato estable de la UPeU -Sede Tarapoto, 2022; hallando una relación significativa entre el clima y desempeño, esto muestra que si la institución de educación superior mejora el clima, puede lograr buenos resultados laborales, ya que es producto de su crecimiento académico; es decir el ambiente de trabajo debe ser considerado y desarrollado para promover el buen desempeño y el crecimiento con el objetivo de alcanzar metas como organización, se concluye:

Respecto al objetivo general, se demostró que las variables CL y DL, de manera generalizada presenta una relación altamente significativa con ($\rho=,390^{**}$, $p=,000$). En el primer objetivo específico, se demuestra una relación altamente significativa entre el comportamiento organizacional (dimensión) y desempeño laboral (variable) ($\rho=,400^{**}$, $p=,000$), en los colaboradores administrativos que trabajan a tiempo completo en la Universidad Peruana Unión-Sede Tarapoto, 2022. Respecto al segundo objetivo específico, se demuestra una relación altamente significativa entre la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral ($\rho=,357^{**}$, $p=,000$), en los colaboradores administrativos que trabajan a tiempo completo en la Universidad Peruana Unión-Sede Tarapoto, 2022. Respecto al tercer objetivo específico, se certifica una relación altamente significativa entre la dimensión estilo de dirección y la variable desempeño laboral ($\rho=,359^{**}$, $p=,000$), en los colaboradores administrativos que trabajan a tiempo completo en la Universidad Peruana Unión-Sede Tarapoto, 2022.

Finalmente, en este estudio se determina un resultado aceptable del clima según la percepción de los empleados, por lo tanto, se concluye que los colaboradores consideran que un buen ambiente de trabajo permitirá la eficiencia en sus deberes, satisfacer sus necesidades y apoyar en los objetivos trazados.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Ruth Noemí Espinoza Heredia y Susy Karol Escudero Carranza: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, adquisición de fondos, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, redacción: borrador original y redacción: revisión y edición.

FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Se utilizaron recursos propios para el financiamiento del estudio

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores expresan que no existen conflictos de interés.

AGRADECIMIENTOS

No aplica

PROCESO DE REVISIÓN

Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego.

DECLARACIÓN DE DISPONIBILIDAD DE DATOS

Los datos se encuentran alojados junto a los demás archivos de este artículo, también se pueden pedir al autor de correspondencia.

REFERENCIAS

- Agudelo, A.R (2008). Diseño de Investigación Experimental y no Experimental. 1-45. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf
- Aldaz, A.R., Alvarado, W.Y., Castro, N.A., Fajardo, C.M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 2215, 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Segredo, A.M & Reyes, D. (2004). Clima organizacional en salud pública-consideraciones generales. *Revista Cubana de Salud Pública*. <http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>
- Alvarez, A. (2020). Justificación de la investigación. *Repositorio Institucional ULima*. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10821>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor en una organización. *Revista*

Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez – Perú. *Revista de Investigación en comunicación y desarrollo*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867003>

Dessler, G., Varela, R. Administración de los recursos humanos (2011). Editorial Pearson Educación, México. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Adm-Recu.pdf>

Vargas, S., Flores, M. (2015). Cultura Organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Revista Investigación Bibliotecológica* 33 (79), 149.
<http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Fuertes, D., Montoya, J., Caballero, M. (2015). Diagnóstico interno del clima organizacional en una cooperativa de transportes intermunicipal de la ciudad de Palmira de conformidad al mejoramiento de su gestión administrativa. *Repositorio Universidad Nacional Abierta y a distancia*
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/32850>

Chiavenato, I. (2011) G., Varela, R. Administración de los recursos humanos (2011) Editorial Pearson Educación, México. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Adm-Recu.pdf>

Iglesias, A.L & Torres, J.M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257>

López, P.L. (2004) Población muestra y muestreo. *Revista Punto cero*.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

Segrego, A.M., García, A.J., López, P., León, P., Perdomo, I. (2014). *Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública*.
<https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/300>

Nieto, L.V., Mejía, J.A., Artunduaga, L.A., Villegas, P., Escobar, J., Guana, J.,

- Fernández, H. Manual de la evaluación de desempeño (2003). *Minedu Bogotá*.
https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf
- Penachi, N.(2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil- INDECI. *Repositorio Universidad San Marcos*.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Queipo, B., Useche, M.C.(2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>
- Quintero, N., Africano, N., Faria, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Revista Negotium*.
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>
- Salazar, E. (2019). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM*.
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685/945>
- Segredo, A.M, (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista cubana Pública*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006
- Torres,E., Zegarra, S.J. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la Ciudad Puno 2014- Perú. *Revista Comuni@ccion*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167.
<https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Soler, C & Soler, S. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos. *Revista Médica Electrónica*, 34(1), 01-06.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168418242012000100001&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168418242012000100001&lng=es&tlng=es)

Paredes, P. (2021) Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados vol.1 no.46. *Revista San Gregorio*.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>

Pariona, L., Rivero, Z., Gonzales, R & Hinojosa, R. (2020) Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*.

<https://www.redalyc.org/pd>