



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

## **Escuela de Posgrado**

Clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la Empresa Kian Cafe S.A.C.,  
Huacho 2023

### **Tesis**

Para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

### **Autor**

Jhonar Angel Gallardo Andrés

### **Asesor**

Dr. Juan Carlos De Los Santos García

**Huacho – Perú**

**2024**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.


# INFORMACIÓN


## ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN ADMINISTRACION

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Jhonar Angel Gallardo Andrés	42563646	5/09/2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Juan Carlos De Los Santos García	15741150	0000-0002-3430-1640
<b>DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Flor de Maria Lioo Jordan	15612743	0000-0003-0425-0990
Edwin Ivan Farro Pacifico	15735619	0000-0002-8735-8851
Flor de Maria Garivay Torres De Salinas	15587359	0000-0002-2051-4901
Jose Luis Ausejo Sanchez	45307125	0000-0003-4674-6150

# Jhonar Angel Gallardo Andres 2024-052883

## Clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la Empresa Kian Cafe S.A.C., Huacho 2023

 Quick Submit

 Quick Submit

 REVISION DE TESIS POSGRADO 2024

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:2982953864

Fecha de entrega

13 ago 2024, 3:05 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 ago 2024, 3:18 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS\_SUBSANADA\_2024-052883.pdf

Tamaño de archivo

1.1 MB

75 Páginas

13,137 Palabras

78,164 Caracteres



Página 1 of 83 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:2982953864



Página 2 of 83 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:2982953864

## 20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...


### Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

### Fuentes principales

20%  Fuentes de Internet

3%  Publicaciones

12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

Esta investigación está dedicada a mi Hija Naylet Agripina Gallardo Carrera que es el motor de mi vida, la razón de mi superación. A mi madre Agripina Teodora Andrés Medina que ya no está a mi lado, pero siempre está presente en mis pensamientos y mi corazón. A mi Padre Esteban Gregorio Gallardo Alberca por su ejemplo de ser persistente en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi Aprecio a mi asesor de tesis Dr. Juan Carlos De Los Santos García, que me viene acompañando en mis investigaciones desde el pregrado, Maestría y ahora doctorado.

A los doctores que me apoyaron en validar mi instrumento de evaluación.

## INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
INDICE DE TABLA.....	viii
INDICE DE FIGURA.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRAC .....	xi
INTRODUCCION .....	xii
<b>1 CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción de la realidad Problemática .....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1 Problema General .....	3
1.2.2 Problemas Específicos .....	3
1.3 Objetivo de la Investigación .....	4
1.3.1 Objetivo General .....	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación de la Información .....	5
1.5 Delimitación del Estudio.....	6
1.5.1 Delimitación Espacial.....	6
1.5.2 Delimitación Temporal. ....	6
1.5.3 Delimitación Teórica .....	6
1.6 Viabilidad del estudio .....	7
1.6.1 Evaluación Técnica .....	7
1.6.2 Evaluación Ambiental.....	7
1.6.3 Evaluación Financiera .....	7
1.6.4 Evaluación Social .....	7
<b>2 CAPITULO II: MARCO TEORICO .....</b>	<b>8</b>
2.1 Antecedente de la Investigación .....	8
2.1.1 Investigaciones Internacionales.....	8
2.1.2 Investigaciones Nacionales.....	11
2.2 Bases Teóricas .....	14
2.2.1 Clima Organizacional .....	14
2.2.2 Rendimiento Laboral .....	16

2.3	Definición de Términos básicos .....	17
2.4	Hipótesis de la Investigación .....	20
2.4.1	Hipótesis General .....	20
2.4.2	Hipótesis Específicos .....	20
2.5	Operacionalización de las Variables .....	21
<b>3</b>	<b>CAPITULO III: METODOLOGIA.....</b>	<b>22</b>
3.1	Diseño Metodológico .....	22
3.2	Población y Muestra .....	23
3.2.1	Población.....	23
3.2.2	Muestra .....	23
3.3	Técnicas de Recolección de Datos .....	23
3.3.1	Cooperación .....	23
3.3.2	Responsabilidad.....	24
3.3.3	Estándares .....	24
3.3.4	Desafío.....	24
3.3.5	Comunicación .....	24
3.3.6	Desarrollo Personal.....	25
3.3.7	Relaciones Interpersonales .....	25
3.3.8	Liderazgo .....	25
3.4	Técnicas de Recolección de Datos .....	26
3.5	Matriz de Consistencia .....	27
<b>4</b>	<b>CAPITULO IV: RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
4.1	Análisis de Resultados.....	28
4.2	Contrastación de Hipótesis .....	37
<b>5</b>	<b>CAPITULO V: DISCUCIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>6</b>	<b>CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>44</b>
6.1	Conclusiones .....	44
6.2	Recomendaciones .....	46
<b>7</b>	<b>CAPITULO V: BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>47</b>
7.1	Fuentes Bibliográficas.....	47
7.2	Fuentes Electrónicas .....	48
7.3	Fuentes Documentales .....	51
<b>8</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>53</b>
8.1	Anexo 01.....	53



<b>8.2</b>	<b>Anexo 02</b> .....	<b>54</b>
<b>8.3</b>	<b>Anexo 03</b> .....	<b>55</b>
<b>8.1</b>	<b>Anexo 04</b> .....	<b>56</b>
<b>8.2</b>	<b>Anexo 05</b> .....	<b>57</b>
<b>8.3</b>	<b>Anexo 06</b> .....	<b>58</b>
<b>8.4</b>	<b>Anexo 07</b> .....	<b>61</b>
<b>8.5</b>	<b>Anexo 08</b> .....	<b>62</b>
<b>8.6</b>	<b>Anexo 09</b> .....	<b>63</b>

## INDICE DE TABLA

Tabla 1. Resultados de las preguntas de la dimensión Cooperación .....	21
Tabla 2. Matriz de consistencia del estudio .....	27
Tabla 3. Valor Alcanzado de las preguntas del componente Cooperación.....	28
Tabla 4. Valor alcanzado de la pregunta del componente Responsabilidad.....	29
Tabla 5. Valor alcanzado de las preguntas del componente Estándares.....	30
Tabla 6. Valor alcanzado de las preguntas del componente Desafío.....	31
Tabla 7. Valor alcanzado de la pregunta del componente de Comunicación .....	33
Tabla 8. Valor alcanzado de las preguntas del componente desarrollo personal.....	34
Tabla 9. Valor alcanzado de las preguntas del componente relaciones interpersonales.....	35
Tabla 10. Valor alcanzado de las preguntas del componente liderazgo .....	36

## INDICE DE FIGURA

Figura 1. Valor alcanzado de la extensión Cooperación.....	29
Figura 2. Valor alcanzado de la extensión Responsabilidad.....	30
Figura 3. Valor alcanzado de la extensión Estándares.....	31
Figura 4. Valor alcanzado de la extensión desafío .....	32
Figura 5. Valor alcanzado de la extensión comunicación.....	33
Figura 6. Valor alcanzado de la extensión relación entre estudiantes .....	34
Figura 7. Valor alcanzado de la extensión relaciones interpersonales.....	35
Figura 8. Valor alcanzado de la dimensión liderazgo.....	36
Figura 9. Contrastación de hipótesis General .....	37
Figura 10. Contrastación de Hipótesis Especifica V1D1 & V2D1.....	38
Figura 11. Contrastación de Hipótesis Especifica V1D2 & V2D2.....	39
Figura 12. Contrastación de Hipótesis Especifica V1D3 & V2D3.....	40
Figura 13. Contrastación de Hipótesis Especifica V1D4 & V2D4.....	41

## RESUMEN

La investigación tuvo como fin establecer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Así también establecer la relación entre la cooperación y la comunicación, Resolver la relación entre la responsabilidad y el desarrollo personal, Precisar la relación entre los estándares y las relaciones interpersonales, Resolver la relación entre el desafío y el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. El Tipo de estudio fue descriptivo correlacional el esquema del estudio fue no experimental se trabajó con toda la población de 15 colaboradores de la empresa Kian Café, La metodología que se utilizó para conseguir los datos se incluyó el uso de cuestionarios, con los cuales se obtuvo la información que fue analizada empleando el programa estadístico SPSS versión 26, los resultados fueron positivos y se resolvió que el Clima Organizacional se relaciona considerablemente con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Esto se determina según los resultados adquiridos del nivel de significancia asintota (0,001) que es menor que (0,05); por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se obtuvo una correlación de Pearson de 0,783 dicho valor representa una correlación alta. Por lo cual podemos mencionar que tener un buen clima organizacional mejora el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C.

Palabras claves: Clima Organizacional, Rendimiento de Colaboradores, Relaciones Interpersonales

## ABSTRAC

The purpose of the research was to establish the relationship between the organizational climate and the performance of the employees of the company Kian Café S.A.C. Also establish the relationship between cooperation and communication, Resolve the relationship between responsibility and personal development, Specify the relationship between standards and interpersonal relationships, Resolve the relationship between the challenge and the leadership of the employees of the Kian company. Café S.A.C. The type of study was descriptive, correlational, the study scheme was non-experimental, we worked with the entire population of 15 employees of the Kian Café company. The methodology used to obtain the data included the use of questionnaires, with which the The information that was analyzed using the statistical program SPSS version 26, the results were positive and it was resolved that the Organizational Climate is considerably related to the performance of the employees of the company Kian Café S.A.C. This is determined according to the results acquired from the asymptote significance level (0.001) which is less than (0.05); For this reason, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Likewise, a Pearson correlation of 0.783 was obtained, which value represents a high correlation. Therefore, we can mention that having a good organizational climate improves the performance of the employees of the company Kian Café S.A.C.

Keywords: Organizational Climate, Employee Performance, Interpersonal Relations

## INTRODUCCION

La indagación se centra en disponer la vinculación del clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la entidad Kian Café S.A.C., huacho 2023. Para poder identificar los diferentes aspectos del clima organizacional como intervienen en el rendimiento y productividad de los miembros de la entidad Kian Café S.A.C. Así mismo permitir a la empresa a implementar cambios que mejore las condiciones de trabajo para poder maximizar la productividad, también comprender como el entorno laboral afecta la satisfacción de los miembros de la entidad, también permitir a la empresa crear un entorno de trabajo positivo que incremente la motivación de los colaboradores. En el presente estudio se analizarán si un clima organizacional está contribuyendo a una alta tasa de rotación del personal de la empresa la cual impacta negativamente en la empresa ya que la misma estará reclutando constantemente personal para cubrir los puestos de los colaboradores salientes así mismo los resultados que se obtendrán del presente estudio permitirán establecer estrategias para mantener a los colaboradores más comprometidos con la empresa. El estudio permitirá establecer el vínculo entre la cooperación y la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. esto con el fin de establecer si la falta de comunicación está afectando la cooperación entre los colaboradores de la empresa la cual no permite brindar un servicio de calidad viéndose afectado la imagen de la empresa. El estudio también permitirá resolver el vínculo entre la responsabilidad y el desarrollo personal de los colaboradores de la entidad Kian Café con el objetivo de asegurar que los colaboradores entiendan claramente sus responsabilidades y lo que se espera de ellos. Así mismo el estudio permitirá precisar el vínculo entre los estándares y las conexiones humanas de los colaboradores de la entidad Kian Café S.A.C. con el objetivo de Establecer estándares claros y comunicarlos de manera efectiva a todos los colaboradores por el bien de la entidad.

# 1 CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Descripción de la realidad Problemática

La falta de información entre superiores y subordinados, también falta de incentivos no financieros, por ejemplo, capacitaciones y ascensos para facilitar las relaciones personales dentro de la organización y de igual manera mejorar la productividad de los servidores administrativos, que muchas veces se ve reducida por los malos momentos. Es posible que por las relaciones laborales existentes y también por la influencia política que se vive en la mayoría de las 5 instituciones en estos momentos, todo esto haya provocado malestares, inconvenientes, disputas por diversas tareas laborales. Responsabilidad y por ende más incentivos económicos, entendiendo que el clima de la organización es muy importante, porque el ambiente de trabajo debe ser atractivo e inspirador para cada usuario que trabaja. Buen clima ayuda a fortalecer el compromiso del equipo con la institución y empleados. (Lucano, 2019). La cultura organizacional tiene un gran poder y es necesaria acéptalo si quieres cambiar grandes cosas porque sucede regularmente. Esto incluye estrategias que pueden ir en contra de las reglas fundamentos y valores de la de la cultura empresarial se declara en el acto y clima organizacional. Aunque durante la transformación de cambio, como respuesta a las demandas externas, las empresas también deben velar por todo lo que sucede en su espacio, es decir al clima la organización se entiende como un conocimiento. características momentáneamente estables de una entidad que impacta en las actitudes y comportamientos de sus colaboradores. (Cortés, 2009). Por lo tanto, las encuestas de clima organizacional son importantes porque le dan a la empresa una idea de lo que los empleados piensan sobre la organización y cómo se

sienten al respecto. También, este medio es una buena técnica para identificar la eficacia de la administración de la empresa. La combinación de las percepciones de los empleados sobre los roles que desempeñan en la organización. Estas percepciones definen el clima y sólo en base a ellas podemos conocer y determinar sus características en la organización. Además, muestra que el entorno laboral son interpretaciones que un trabajador hace sobre el ambiente interno de una organización, lo que da origen a un concepto multidimensional. El clima organizacional es una mezcla de la determinación subjetiva del sistema formal y el estilo informal aplicado por los gerentes, así como de las actitudes, valores y creencias de los empleados hacia su organización. (Enzo & Arias, 2019) .Crear una cultura de confianza, promueve la sociabilidad, ayuda a crear vínculos eficiencia, seguridad y fidelidad, definir la responsabilidad donde Todos los empleados conocen sus roles, objetivos e incluso de dónde viene sus responsabilidades promueve la adaptación estructural, esto es clave para dominar el equilibrio laboral y un reto Esto hace que los empleados se sientan cómodos y tener un mejor desempeño laboral. Planificar canales de comunicación más flexibles y eficaces en la entidad para que de esta forma la información sea mejor conocida por todos los empleados apoya en el rendimiento laboral, Una actividad útil es organizar pequeñas reuniones cuando es necesario comunicar algo importante a toda la organización, donde los responsables de comunicar esta información a otros empleados puedan discutir abiertamente cosas que consideren poco claras o necesita más aclaración esto también apoya en el rendimiento laboral (Aguilar, 2018)



## **1.2 Planteamiento del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación entre la cooperación y la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?

¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?

¿Cuál es la relación entre los estándares y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?

¿Cuál es la relación entre el desafío y el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?

### **1.3 Objetivo de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Establecer la relación entre la cooperación y la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023.

Resolver la relación entre la responsabilidad y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

Precisar la relación entre los estándares y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

Resolver la relación entre el desafío y el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

#### **1.4 Justificación de la Información**

Las entidades desean mejorar el clima organización con el fin que sus colaboradores tengan una buena comunicación en el trabajo para brindar una mejor atención a sus clientes esto con el fin de fidelizar a los mismo. Lograr resolver la vinculación del ambiente laboral y el rendimiento de los miembros de la entidad Kian Café S.A.C. Significaría obtener una información estratégica para la empresa que serviría para tomar decisiones. Determinar una relación de cooperación y comunicación de los trabajadores de la industria apoyaría a las industrias a brindar charlas de capacitación a su personal de cómo mejorar la cooperación en los trabajos que realizan los miembros de la entidad con el fin de optimizar la comunicación dentro de la entidad. Determinar el vínculo entre la responsabilidad y el progreso personal de los colaboradores significa medir esto dos factores y a la vez verificar los objetivos que tiene un colaborador dentro de la empresa, esto beneficia a la misma ya que se puede medir el nivel de responsabilidad que tiene con la entidad y consigo mismo. Medir las relaciones interpersonales de los colaboradores es un buen indicador para determinar cómo está el clima organización dentro de la empresa ya que se evalúa la actitud de compañerismo entre ellos el estado contantemente de ánimo dentro de los procesos de trabajo de la empresa esto ayuda en el mejor desenvolvimiento en realizar sus tareas. Los desafíos que existen en el ambiente laboran son metas que deben alcanzar los trabajadores de una empresa estos forman parte de la experiencia profesional, medir la relación de los desafíos con el liderazgo que tiene una persona para poder superar los mismos es determinantes para poder evaluar a una persona y tomar decisiones sobre su temperamento y compromiso con la empresa.

## **1.5 Delimitación del Estudio**

### **1.5.1 Delimitación Espacial**

La observación se ejecutará en la entidad Kian Café S.A.C. Ubicada Colon 555, Huacho 15136 en la ciudad de huacho provincia de Huaura Departamento de Lima País Perú. Así mismo el estudio se limita a estableces el vínculo entre el clima organizacional y el rendimiento de los miembros de la entidad Kian Café S.A.C., huacho 2023

### **1.5.2 Delimitación Temporal.**

La observación se ejecutará en el año 2023 en la entidad Kian Café S.A.C. Ubicada Colon 555, Huacho 15136 en la ciudad de huacho, provincia de Huaura. Departamento de Lima, Perú.

### **1.5.3 Delimitación Teórica**

La exploración estará relacionada en establecer el vínculo entre el clima organizacional y el rendimiento de los empleados de la entidad Kian Café S.A.C., huacho 2023. La observación está relacionada con los conceptos de clima organizacional y rendimientos de los colaboradores en una entidad.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

### **1.6.1 Evaluación Técnica**

El estudio es factible ya que la entidad donde se realizara el estudio proporcionara todas las facilidades para establecer el vínculo del clima organizacional y el rendimiento de los miembros de la entidad kian café S,A,C,

### **1.6.2 Evaluación Ambiental**

La exploración de la observación es factible porque durante el establecimiento del vínculo del clima organización y el rendimiento de los colaboradores de la entidad kian café S.A.C. No genera ningún impacto ambiental durante la ejecución del estudio.

### **1.6.3 Evaluación Financiera**

La exploración es factible dado que el carácter financiero será cubierto por el investigador durante toda la ejecución del estudio.

### **1.6.4 Evaluación Social**

La exploración es factible dado que se cuenta con la venia de las autoridades de postgrado, así como también de la administración de la empresa.

## **2 CAPITULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedente de la Investigación**

#### **2.1.1 Investigaciones Internacionales**

Leal, (2021) En su Exploración denominada “Clima motivacional de clase: Estructura, moderadores y efectos” desarrollada en la ciudad de Madrid del país de España. La meta principal de esta investigación fue ayudar a aclarar la vinculación del ambiente motivacional de la clase y de sus requisitos previos y posibilidades consecuencias de los estudiantes de secundaria. El alcance de la investigación su descriptiva con un esquema de estudio correlacional y una orientación cuantitativa. Los referentes más destacados fueron la teoría de motivación. La orientación a objetivos, especialmente el modelo tricotómico; Para la toma de información y procesamiento se consideró la participación de 8,028 estudiantes de diferentes países como bolivianos, chilenos y españoles, y 382 educadores bolivianos y chilenos. Las conclusiones de la investigación fueron que se encontró una vinculación alta entre el estado emocional de la clase y algunos de sus historiales y posibles consecuencias en estudiantes de secundaria.

Erasmus, (2021) En su investigación denominada “Seminario de comunicación asertiva para favorecer el clima laboral en una empresa privada dedicada a la construcción” desarrollado en la ciudad de Monterrey del país de México. El propósito del estudio fue fomentar el avance de los procesos de comunicación buena, objetivos y empáticos entre los empleados de la entidad PRIMSE, a través de la aplicación de

programas de capacitación y la puesta en marcha de recursos comunicativos, con el objetivo de mejorar la satisfacción del trabajo. El alcance de la exploración fue descriptivo. Las conclusiones fue que el ambiente laboral está constituido por varias circunstancias que se dividen en siete categorías: el desempeño individual, el trabajo en equipo, la interacción, la vigilancia, la gestión, la capacitación y el sentido de identidad. Aunque ninguno de estos elementos es más importante que otro, si alguno se debilita, los demás inevitablemente se verán comprometidos.

Bezmalinovic, (2021) En su investigación denominada “Impacto del Ejercicio del Liderazgo sobre el Clima Laboral y el Desempeño en Sucursal Valparaíso del Banco FinanChile desde la perspectiva de sus colaboradores” ejecutado en la ciudad de Santiago en el país de Chile. La meta del estudio fue “Analizar el impacto del ejercicio del Liderazgo que hoy se presenta en la sucursal de Valparaíso- Prat de Banco Financhile sobre el clima laboral y el desempeño en la sucursal”. El alcance de la exploración fue descriptivo, con un esquema correlacional y los resultados de la exploración fueron que se obtuvo un vínculo fuerte entre el ejercicio de liderazgo con el ambiente laboral y el rendimiento en la sucursal de Valparaíso de la entidad Banco finanChile.

Pavez, (2021) En su investigación denominada “Análisis de la dimensión “reconocimiento” de la encuesta de clima organizacional de la Planta de Conserva de Pesquera Sur” desarrollado en la ciudad de Santiago del país de Chile. La meta del estudio fue “Identificar los

factores que influyen en que el subdimensión “beneficios” de la dimensión “reconocimiento” de la encuesta de clima organizacional de la planta de conserva no haya tenido variaciones significativas durante los últimos años.” El alcance de la exploración fue descriptivo. Los resultados del estudio fueron que se llegó a determinar un vínculo significativo entre el ambiente organizacional y el análisis de reconocimientos que se realiza a los miembros de la planta de conserva pesquera sur.

Lucero, (2021) En su investigación denominada “Procedimiento de diagnóstico del clima organizacional en la Dirección de Gestión de la Calidad, UNACH” desarrollado en la ciudad de Chiapas del país de México. La meta de la investigación fue “Distinguir las variables del clima organizacional, describiendo las dimensiones que afectan en el desempeño laboral, para con base en esto diseñar un procedimiento de diagnóstico”. “Conocer el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección de Gestión de la Calidad para identificar la percepción del clima organizacional, que permita elaborar un proceso de diagnóstico”. El alcance del estudio fue explicativo y las conclusiones fueron que se “comprendió las dimensiones del clima organizacional, el diseño de la propuesta es para que el personal directivo logré determinar las debilidades y fortalezas de la organización y así poder generar un plan de acción, el cual permita atender las necesidades de la misma. No omitimos mencionar que este plan debe ser acorde a las necesidades para que al ser puesto a la práctica sea alcanzable y no presente obstáculos”



### 2.1.2 Investigaciones Nacionales

Villanueva & Carranza, (2018) En su observacion denominada “Cultura Organizacional y bienestar Laboral en las empresas de saneamiento del Norte del Peru” Ejecutada en la ciudad de Lambayeque. La observacion tuvo como objetivo determinar la “relación existente entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en las empresas de saneamiento del norte del Perú”. El alcance del estudio fue descriptivo con un esquema correlacional y una orientacion cuantitativo, se aplico instrumentos como encuestas a 313 colaboradores de la empresa para obtener la informacion de datos y luego procesarlos la cual se obtuvo como resultado que si existe un vinculo fuerte entre la ambiente laboral y el bienestar laboral de la entidad de saneamiento donde se realizo el estudio. Asi mismo puntualiza en su estudio que el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo de la empresa esta asociado a las dimensiones de la cultura institucional de la empresa.

Checalla, (2023) En su exploracion denominada “Clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad privada de Ancash” ejecutado en la ciudad de chimbote. La meta del estudio fue “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en una Universidad Privada de Ancash,2022”. El alcance del estudio fue aplicada y un esquema de investigacion no experimental. “La muestra estuvo conformada por ciento dieciséis colaboradores a quienes se les aplicaron dos cuestionarios.” Las conclusiones de la

investigación fueron que “Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad en Ancash, con un coeficiente Rho igual a 0,777”.

Bueno, (2020) en su investigación denominada “Análisis de las relaciones humanas, clima organizacional y satisfacción laboral docente, secundaria, institución educativa técnica José Olaya Balandra, Callao, 2020” ejecutada en el departamento de Lima. El fin del estudio fue “analizar la percepción de los docentes del nivel secundaria sobre las relaciones humanas, clima organizacional y satisfacción laboral de la institución educativa técnica José Olaya Balandra, ubicada en La Perla, Callao, en el año 2020.” La cual tuvo un tratamiento cuantitativo de un estudio correlacional con un esquema de estudio no experimental los resultados de la exploración fue que las “Relaciones humanas, clima organizacional y satisfacción laboral, se logró conocer la percepción de los docentes, existen buenas relaciones humanas basadas en el compañerismo y en el trabajo en equipo; además de un clima organizacional aceptable, que permite el cumplimiento de los objetivos de la institución y satisfacción laboral parcial, basada en el reconocimiento propio del director y de los alumnos, lo cual se evidencia en su identificación con la institución educativa.”

Esquivel, (2019) en su investigación “Clima organizacional y compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro. Filial Huaraz, 2019” ejecutado en el

departamento de Lima. La meta de la exploracion fue “ determinar la relación del clima organizacional y el compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la universidad San Pedro filial Huaraz, 2019” con un orientacion cuantitativa con un alcansel de la exploracion correlacional y un esquema de estudio no experimental, los resultados de la exploracion fue que “El nivel del clima organizacional de la universidad San Pedro de Huaraz durante el 2019 es bueno en un 100%. Además, que el nivel del sistema organizacional y sistema individual son percepciones en mayor nivel que el sistema interpersonal.”

Domínguez, (2019) en su Exploracion “Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019”. Ejecutada en la ciudad de Chimbote. El objetivo del estudio fue “determinar la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en dicha institución” con una orientacion cuantitativa, con un alcance de exploracion correlacional y un esquema de estudio no experimental. Las conclusion de la investigacion fue que “Se arribó a afirmar la existencia de una correlación inversa o negativa en un nivel débil entre las variables clima y estrés en el trabajo, lo cual indica que cuando una de las variables aumenta de nivel la otra variable disminuye de nivel de forma mínima. Con lo cual la hipótesis nula se deniega y la alterna se acepta y, se afirmar que existe una relación inversa entre las variables.”

## 2.2 Bases Teóricas

### 2.2.1 Clima Organizacional

Según **Fernández, (2019)** el Clima Organizacional:

Ambiente de trabajo donde los líderes empresariales tienen una gran responsabilidad en crear, crear y mantener un ambiente de trabajo saludable entre los subordinados y sus superiores, clientes o proveedores, y entre actores internos y externos; el objetivo es un clima organizacional productivo, eficiente y positivo que permita el logro de determinadas metas organizacionales o de la empresa. Un ambiente y clima organizacional adecuado motiva y alienta a los compañeros de trabajo, los involucra y reconoce en sus tareas diarias; ser más responsables ante la dirección. Existen diferentes métodos de comunicación, tipos de gestión, estilos de motivación, diferentes motivaciones, p. aspectos que permitan construir un clima laboral adecuado y promover el clima organizacional adecuado; buscando así una simbiosis o binomio óptimo: directivo – empleado. El comportamiento individual o grupal, así como el entorno físico, el entorno social y los valores ético-morales inciden positiva o negativamente en el clima organizacional de cualquier empresa; Por tanto, conduce al crecimiento y desarrollo de la empresa.

Según define **Ortiz, (2019)** al Clima Organizacional:

Ambiente laboral que pueden traer situaciones internas que mejorar o afectan el desempeño de un empleado, y sólo unas pocas

quedan sin tratar. Las empresas con baja productividad tienden a perder dinero y perder su posición frente a los competidores, lo que refleja la pérdida de clientes e incluso la quiebra. En este trabajo se intenta analizar cómo el clima organizacional permite a las Pymes aumentar su productividad, si el uso de un socio premiado afecta el clima laboral y por ende mejora o no el desempeño y/o aumenta su satisfacción laboral. Para ello, analizamos la situación actual de 4.444 pymes.

Según **Galiano & Salazar, (2018)** define al Clima Organizacional:

Es la calidad relativa del entorno, es decir el ambiente psicológico en la organización. El entorno interno se evalúa a través de los valores, actitudes y opiniones individuales de los empleados. Los climas antes mencionados incluyen varios elementos como participación, actitudes, valores, estrés, conflicto, liderazgo, etc. Estos elementos varían dependiendo de los autores que lo definen. Lo anterior lo examinan los miembros de la organización y afecta su comportamiento y desempeño. El propósito de los estudios propuestos en este artículo es diagnosticar el nivel de clima que se vive en el Departamento de Personal General de la Universidad Veracruzana y así brindar estrategias de apoyo para mejorarlo.

Según **Flores & Olortegui, (2019)** define al Clima Organizacional:

La satisfacción de los empleados, enfrentan el desafío constante de proporcionar un lugar de trabajo que promueva su motivación de los empleados, la buena convivencia de los empleados. Al mismo tiempo, a lo largo de los años, las empresas han prestado cada vez más atención a la actitud de sus empleados hacia las características del entorno, la actitud hacia él y varía de un individuo a otro. Esta variación en las percepciones significa que una organización no puede definirse fundamentalmente por cómo es su entorno de trabajo.

### **2.2.2 Rendimiento Laboral**

Según define **Capcha & Desposorio, (2021)** al Rendimiento Laboral:

Tarea relacionada con el comportamiento requerido para producir un producto o servicio. El desempeño en contexto se refiere a comportamientos que crean colaboración o integración dentro de una organización. El comportamiento negativo es un comportamiento que crea un estado negativo en la organización porque afecta la violación de las normas y la cultura de la organización.

Según define **Capcha & Desposorio, (2021)** al Rendimiento Laboral:

Es el desempeño laboral son aquellos resultados o comportamientos que están clara y directamente relacionados con el logro de las metas estratégicas de la entidad.

### **2.3 Definición de Términos básicos**

Clima Organizacional: El entorno de la institución se origina a partir de la observación que los miembros de la organización tienen. (Azkue, 2023)

Rendimiento: La ganancia que se obtiene de algo respecto de su costo o de lo que se invirtió. Es un concepto bastante amplio que se puede aplicar en diferentes campos y en diferentes situaciones. (Hernández, 2023)

Cooperación: El procedimiento durante el cual la administración presenta y aprueba los proyectos técnicos y jurídicos necesarios para el desarrollo del suelo, la dirección de las obras y el cobro de las urbanizaciones de los propietarios para cubrir los costes. (Española, 2023)

Responsabilidad: Deber u obligación moral que surge de la posible culpa de un individuo en un determinado asunto. (Pérez & Merino, 2023)

Relaciones: Cuando las personas interactúan en una sociedad o comunidad, crean relaciones. Estas conexiones suelen estar basadas en jerarquía y se desarrollan a través de la comunicación. (Pérez & Merino, 2023)

Desafío: Las personas se desafían y compiten con otras para desarrollarse y avanzar en lo que saben hacer. Sin embargo, en ocasiones esto se percibe de

manera negativa porque no se comprende el verdadero propósito de dicha competencia.(Pérez & Merino, 2023)

Comunicación: Fenómeno peculiar de las relaciones que mantienen los seres vivos cuando están en grupo. A través de la comunicación, los humanos y los animales obtienen información sobre su entorno y pueden compartirla con otros. (Pérez & Gardey, 2021)

Desarrollo Personal: El desarrollo profesional es un proceso por el que pasa una persona en la vida laboral, adquiriendo experiencia y conocimientos. Esto significa que el empleado está progresando o progresando en su carrera. (Pérez & Gardey, 2021)

Relaciones interpersonales: Relación de personas que interactúan entre si dentro de un ambiente laboral. (Pérez & Gardey, 2021)

Evaluación: Consecuencia de la acción y evaluación permite mostrar, valorar, confirmar, valorar o calcular la importancia de una determinada cosa o cuestión. (Pérez & Gardey, 2021)

Liderazgo: Influencia en las personas que las motiva a trabajar con entusiasmo hacia un objetivo común. (Pérez & Gardey, 2021)

Monitoreo: Observación de los procesos de trabajo que realiza un empleado. (Pérez & Gardey, 2023)

Ambiente Laboral: El contexto en el que se produce la interacción entre empleadores y empleados. En pocas palabras, es un mercado en el que las



empresas quieren contratar personas para trabajar y donde la gente busca trabajo. (Nehuén, 2023)

## **2.4 Hipótesis de la Investigación**

### **2.4.1 Hipótesis General**

El clima organizacional se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023

### **2.4.2 Hipótesis Específicos**

La cooperación se relaciona con la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023.

La responsabilidad se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

Los estándares se relacionan con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

El desafío se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

## 2.5 Operacionalización de las Variables

Tabla 1.  
Resultados de las preguntas de la dimensión Cooperación

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<b>Clima Organizacional</b>	<p><b>Ramos, (2012)</b> La índole de vida Profesional es una dimensión que tiene un gran impacto en el rendimiento, la eficiencia organizacional y el desarrollo del talento humano.</p> <p><b>Mujica &amp; Pérez, ( 2007)</b> Varias percepciones compartidas que las personas desarrollan sobre la realidad laboral en una organización, donde los componentes sociales son comunes para todos.</p>	<p><b>Carhuayal, (2018)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cooperación</li> </ul>	<p><b>Guerrero, Alarcon, Collazos, (2010)</b> Proveer ayuda, Monitoreo, Cooperación intergrupala y Revisar Criterios de Éxito</p>	1,2,3,4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Responsabilidad</li> </ul>	<p><b>Esguinova, (2023)</b> Transparencia, Comportamiento Ético y Legalidad</p>	5,6,7
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estándares</li> </ul>	<p><b>Carhuayal, (2018)</b> Ambiente Laboral y Compañerismo</p>	8,9
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desafío</li> </ul>	<p><b>Carhuayal, (2018)</b> Normas, Reglamentos Tareas y Metas</p>	10,11 12,13
<b>Rendimiento</b>	<p><b>Koopmans,( 2011)</b> Es la medida en la que un empleado demuestra competencia en actividades oficialmente reconocidas que impactan, de manera directa o indirecta, el núcleo técnico de la organización.</p>	<p>Gambini, (2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comunicación</li> </ul>	<p>Reyes, (2012) Empatía, Vinculo, Identidad y Efectividad</p>	14,15,16,17
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollo Profesional</li> </ul>	<p>Kirkpatrick, (2023) Reacción, Comportamiento y Resultados</p>	18,19,20
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relaciones interpersonales</li> </ul>	<p>Huertas, (2023) Capacidad de trabajo en equipo Y Habilidades comunicativas</p>	21,22
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Liderazgo</li> </ul>	<p>Calificación y Valoración Transparencias y Sinceridad</p>	23,24 25,26

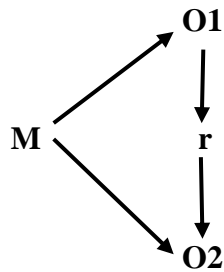
Nota: Variables y Dimensiones

### 3 CAPITULO III: METODOLOGIA

#### 3.1 Diseño Metodológico

El alcance de la exploración es relacional con un esquema no experimental, con una orientación cuantitativa el objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los trabajadores de la entidad Kian Café S.A.C., huacho 2023

**El diseño del estudio.**



Donde:

M: Es la muestra

O1: Observación de la Variable 1

O2: Observación de la Variable 2

r: Correlación entre variables

## **3.2 Población y Muestra**

### **3.2.1 Población**

Fernández y Baptista (2014), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). La población está formada por los 15 Colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C.

### **3.2.2 Muestra**

Palella y Martins (2008), menciona que la muestra es: "...una parte o el subconjunto de la población dentro de la cual deben poseer características reproducen de la manera más exacta posible” (p.93).

No habrá muestra ya que se aplicará la encuesta a todos los colaboradores de la entidad.

## **3.3 Técnicas de Recolección de Datos**

Se aplicará los medios, tales como la encuesta, abarcando las subsecuentes dimensiones:

### **3.3.1 Cooperación**

Alude a la cooperación de los colaboradores de la entidad Kian Café esta tiene los siguientes indicadores:

- ✓ Proveer ayuda
- ✓ Monitoreo
- ✓ Cooperación intergrupar
- ✓ Criterios de Éxito

### **3.3.2 Responsabilidad**

Alude a la responsabilidad de los colaboradores de la entidad Kian Café esta tiene los siguientes indicadores:

- ✓ Transparencia
- ✓ Comportamiento Ético
- ✓ Legalidad

### **3.3.3 Estándares**

Alude a las relaciones a las normas que se deben tener en la entidad. Esta tiene los siguientes indicadores

- ✓ Normas
- ✓ Reglamentos

### **3.3.4 Desafío**

Alude a los desafíos que tienen los colaboradores de la entidad Kian Café la cual tiene los siguientes indicadores:

- ✓ Tareas
- ✓ Metas

### **3.3.5 Comunicación**

Alude a la comunicación de los colaboradores de la entidad Kian Café la cual tiene los siguientes indicadores:

- ✓ Trabajo en Equipo

- ✓ Empatía
- ✓ Vinculo
- ✓ Identidad
- ✓ Efectividad

### **3.3.6 Desarrollo Personal**

Alude al desarrollo personal de los colaboradores de la entidad Kian Café  
esta tiene los siguientes indicadores:

- ✓ Reacción
- ✓ Comportamiento
- ✓ Resultados

### **3.3.7 Relaciones Interpersonales**

Tiene los siguientes indicadores:

- ✓ Capacidad de trabajo en equipo
- ✓ Habilidades comunicativas

### **3.3.8 Liderazgo**

Alude al liderazgo de los colaboradores de la entidad Kian Café.

- ✓ Transparencias
- ✓ Sinceridad

### **3.4 Técnicas de Recolección de Datos**

Para la técnica de recolección de datos se usarán los instrumentos como encuestas a los colaboradores de la empresa para luego ingresar la información recabada a la herramienta de software SPSS Versión 26 será utilizada para procesar la información y obtener los resultados necesarios que facilitarán la toma de decisiones por parte del investigador.



### 3.5 Matriz de Consistencia

Tabla 2.  
Matriz de consistencia del estudio

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Método
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023	<b>Hipótesis General</b> El Clima Organizacional se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023.	<b>Variable N°1</b> <b>Clima Organizacional</b> <b>Carhuayal, (2018)</b> D1: Cooperación  D2: Responsabilidad	<b>Variable N°1</b> <b>Guerrero, Alarcon, Collazos, (2010)</b> <b>D1:</b> Proveer ayuda, Monitoreo, Cooperación intergrupal y Revisar Criterios de Éxito <b>Esguinova, (2023)</b> <b>D2:</b> Transparencia, Comportamiento Ético y Legalidad	<b>Población</b> = 15 Colaboradores  <b>Muestra</b> = Censal  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo
<b>Problema Especifico</b>  ¿Cuál es la relación entre la cooperación y la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?  ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?  ¿Cuál es la relación entre los estándares y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?  ¿Cuál es la relación entre el desafío y el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?	<b>Objetivo Especifico</b>  Establecer la relación entre la cooperación y la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023.  Resolver la relación entre la responsabilidad y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023  Precisar la relación entre los estándares y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023  Resolver la relación entre el desafío y el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023	<b>Hipótesis Especifico</b>  La cooperación se relaciona con la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023.  La responsabilidad se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023  Los estándares se relacionan con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023  El desafío se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023	  D3: Estándares  D4: Desafío  <b>Variable N°2</b> <b>Rendimiento</b> <b>Gambini, (2018)</b> D1: Comunicación  D2: Desarrollo Profesional  D3: Relaciones interpersonales  D4: Liderazgo	<b>D2:</b> Transparencia, Comportamiento Ético y Legalidad <b>Carhuayal, (2018)</b> <b>D3:</b> Ambiente Laboral y Compañerismo <b>Carhuayal, (2018)</b> <b>D4:</b> Tareas y Metas  <b>Variable N°2</b> <b>Reyes, (2012)</b> <b>D1:</b> Empatía, Vinculo, Identidad y Efectividad <b>Kirkpatrick, (2023)</b> <b>D2:</b> Reacción, Comportamiento y Resultados <b>Huertas, (2023)</b> <b>D3:</b> Capacidad de trabajo en equipo Y Habilidades comunicativas  <b>D4:</b> Transparencias y Sinceridad	<b>Tipo de Investigación:</b> Descriptivo correlacional  <b>Diseño Investigación:</b> No Experimental  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Técnicas para el análisis e interpretación de datos.</b> Paquete estadístico SPSS 26.0 Estadística descriptiva para cada variable.  <b>Presentación de datos</b> Cuadros, gráficos y figuras estadísticas.

## 4 CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Análisis de Resultados

Presentamos los resultados que se obtuvieron del instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad Kian Café.

#### **DIMENSION: COOPERACION**

Esta dimensión tuvo las siguientes preguntas:

¿Usted provee ayuda a sus compañeros de trabajo a realizar sus labores?

¿Actualmente se les realizan monitoreos a sus labores encomendadas para ver su cumplimiento?

¿Usted realiza cooperaciones intergrupales con sus compañeros en sus labores?

¿La opinión de si desean volvimiento laboral se sustenta en criterios de éxito?

*Tabla 3.*

*Valor Alcanzado de las preguntas del componente Cooperación*

		fi	hi	hi	Hi
Válido	Casi Siempre	5	33,3	33,3	33,3
	Siempre	10	66,7	66,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Valor alcanzado del instrumento analizado.

El 33,3% de los colaboradores de la entidad Kian Café alcanzo una concordancia de la opcion de Casi Siempre referente a la cooperación. Un 66,7% alcanzo la opción de Siempre.

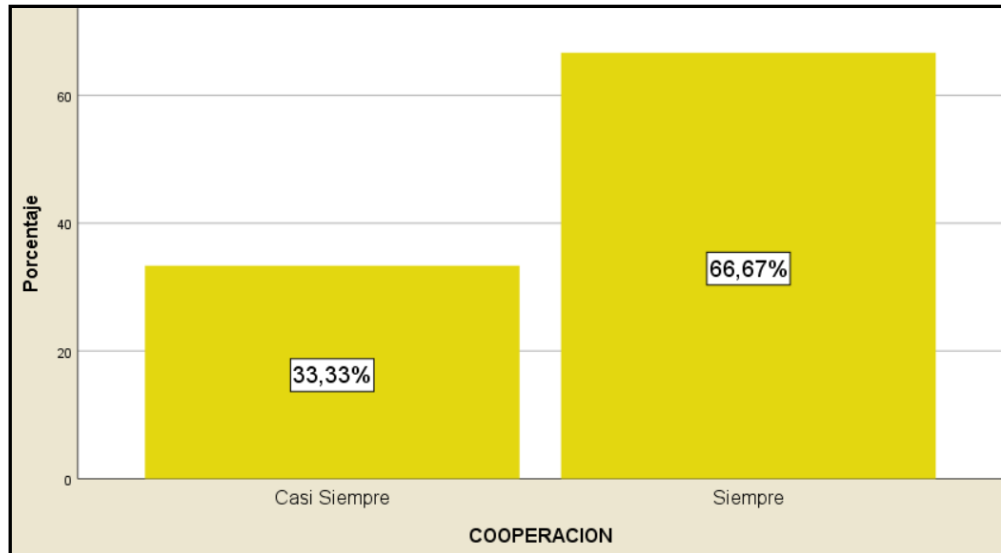


Figura 1. Valor alcanzado de la extensión Cooperación

## DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD

Esta dimensión tuvo la siguiente pregunta:

¿Actualmente las tareas encomendadas se realizan con transparencias?

¿Actualmente las tareas encomendadas lo realizan con un comportamiento ético?

¿Las actividades encomendadas son legales?

*Tabla 4.*

*Valor alcanzado de la pregunta del componente Responsabilidad*

		fi	hi	hi	Hi
Válido	Casi Siempre	4	26,7	26,7	26,7
	Siempre	11	73,3	73,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Valor alcanzado del instrumento analizado.

El 26,7% de los colaboradores de la entidad Kian Cafe alcanzo una concordancia de la opción de Casi Siempre referente a la responsabilidad. Un 73,3% alcanzo la opción de Siempre.

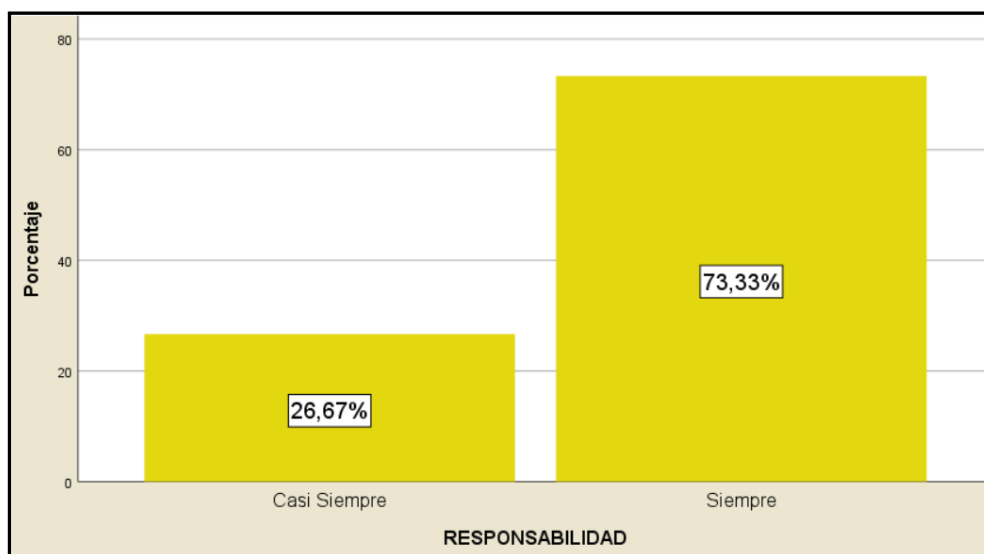


Figura 2. Valor alcanzado de la extensión Responsabilidad

## DIMENSIÓN ESTANDARES

Esta dimensión tuvo las siguientes preguntas:

¿Le parece justo las normas de la empresa?

¿Le parece justo los reglamentos de la empresa?

Tabla 5.

Valor alcanzado de las preguntas del componente Estándares

		f <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	h <sub>i</sub>	H <sub>i</sub>
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	7	46,7	46,7	53,3
	Siempre	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Valor alcanzado del instrumento analizado.

El 6,7% de los colaboradores de la entidad Kian Cafe alcanzó una concordancia de la opción de Casi Nunca referente a los estándares. Un 46,7% alcanzó la opción de Casi Siempre y un 46,7% alcanzó la opción de Siempre.

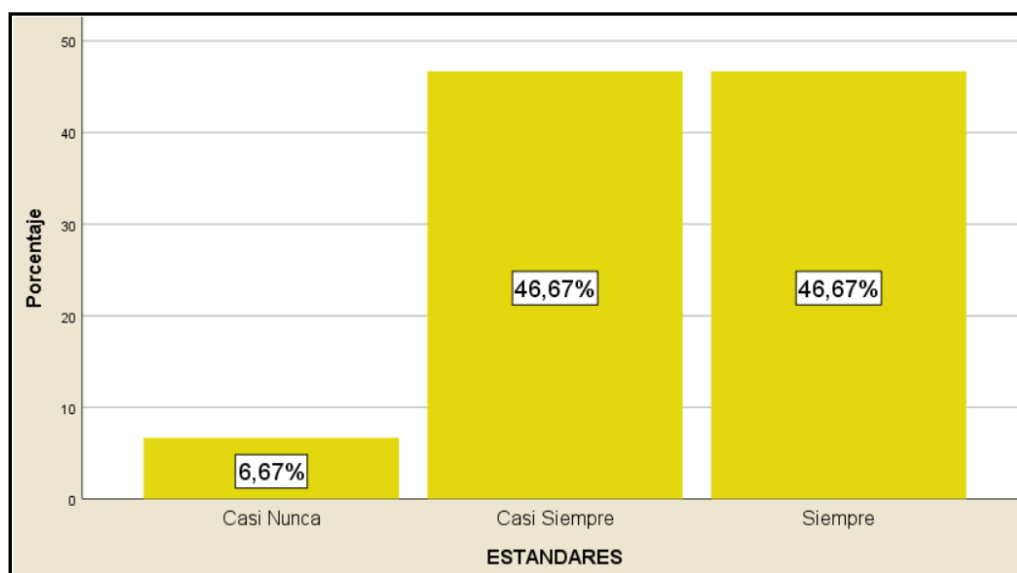


Figura 3. Valor alcanzado de la extensión Estándares

## DIMENSIÓN DESAFIO

Esta dimensión tiene las siguientes preguntas:

¿Actualmente las tareas encomendadas son realizables?

¿Actualmente las metas encomendadas son alcanzables?

Tabla 6.

Valor alcanzado de las preguntas del componente Desafío

		fi	hi	hi	Hi
Válido	Casi Nunca	1	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	7	46,7	46,7	53,3
	Siempre	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Valor alcanzado del instrumento analizado.

El 6,7% de los colaboradores de la entidad Kian Cafe alcanzo una concordancia de la opción de Casi Nunca referente a los desafíos. Un 46,7% alcanzo la opción de Casi Siempre y un 46.7 % alcanzó la opción de Siempre.

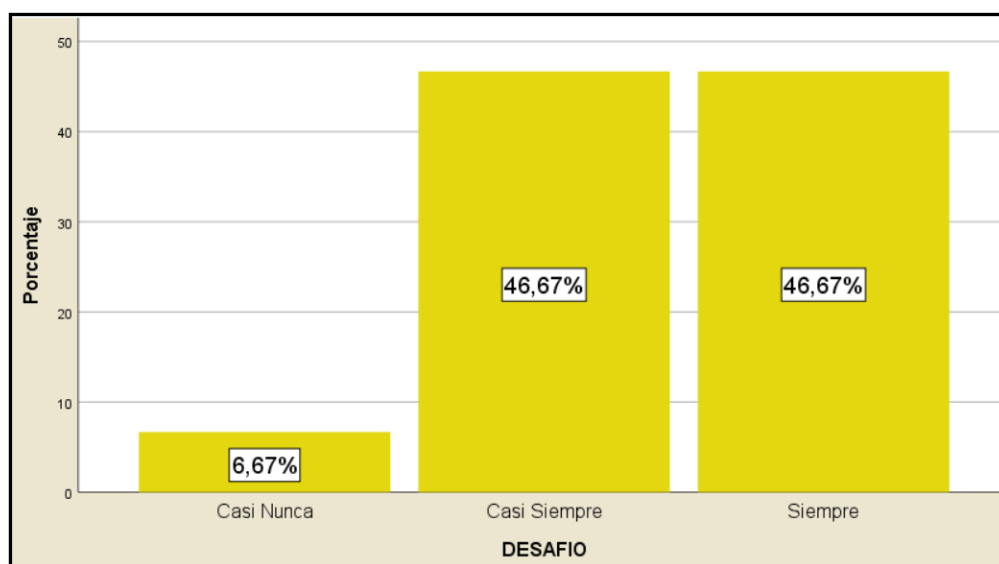


Figura 4. Valor alcanzado de la extensión desafío

## **DIMENSIÓN COMUNICACION**

Esta dimensión tiene la siguiente pregunta:

¿Existe empatía entre sus compañeros de trabajo?

¿Existe vínculos afectivos entre sus compañeros de trabajo?

¿Usted se encuentre identificado con la empresa en la cual labora?

¿Existe afectividad entre sus compañeros de trabajo?

Tabla 7.

Valor alcanzado de la pregunta del componente de Comunicación

		fi	hi	hi	Hi
Válido	A Veces	1	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	5	33,3	33,3	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Valor alcanzado del instrumento analizado.

El 6,7% de los colaboradores de la entidad Kian Cafe alcanzo una concordancia de la opción de A Veces referente a la comunicación. Un 33,3% alcanzo la opción de Casi Siempre y un 60.0 % alcanzó la opción de Siempre.

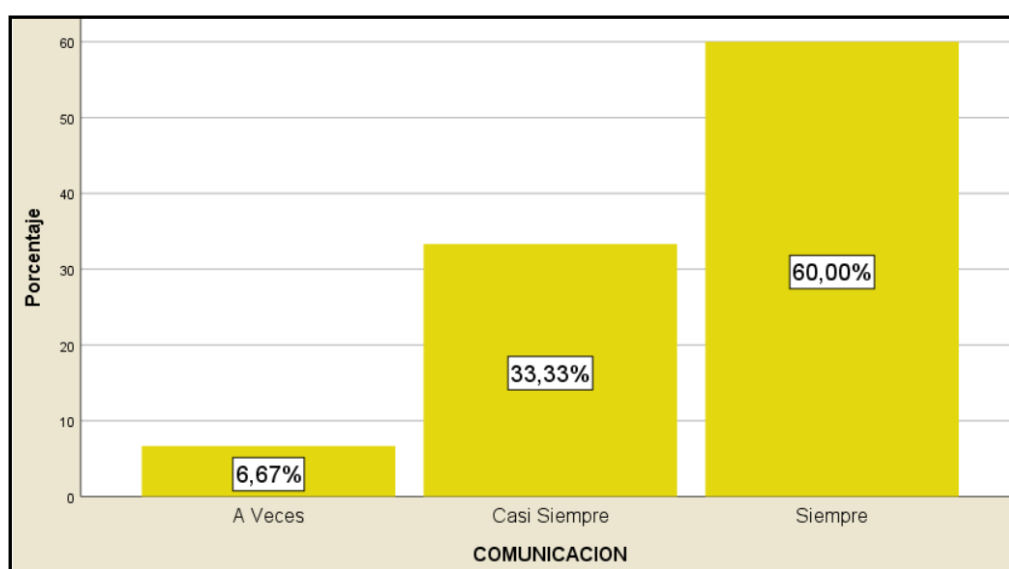


Figura 5. Valor alcanzado de la extensión comunicación

## DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL

Esta dimensión tiene las siguientes preguntas:

¿Usted informa los resultados de sus capacitaciones con transparencia?

¿Usted aplica éticamente los temas aprendidos en sus capacitaciones?

¿Los resultados de sus capacitaciones lo informa con veracidad?

*Tabla 8.*

*Valor alcanzado de las preguntas del componente desarrollo personal*

		fi	hi	hi	Hi
Válido	Casi Siempre	6	40,0	40,0	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Valor alcanzado del instrumento analizado.

El 40,0% de los colaboradores de la entidad Kian Cafe alcanzo una concordancia de la opción de Casi Siempre referente al desarrollo personal. Un 60,0% alcanzo la opción de Siempre.

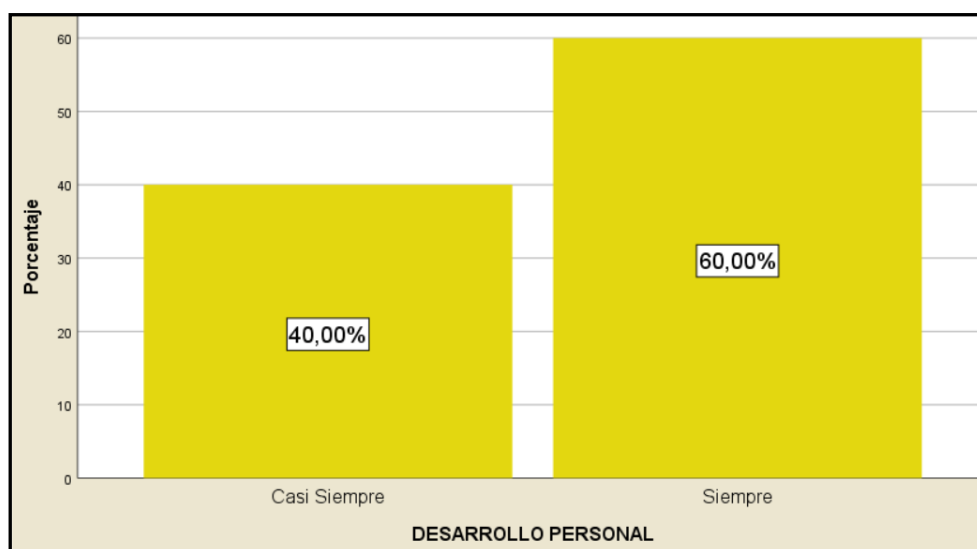


Figura 6. Valor alcanzado de la extensión relación entre estudiantes



## DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

Esta dimensión tiene las siguientes preguntas:

¿A usted le gusta trabajar en equipo?

¿Usted siempre cuenta con una buena habilidad comunicativa?

*Tabla 9.*

*Valor alcanzado de las preguntas del componente relaciones interpersonales*

		fi	hi	hi	Hi
Válido	Casi Siempre	7	46,7	46,7	46,7
	Siempre	8	53,3	53,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Valor alcanzado del instrumento analizado.

El 46,7% de los colaboradores de la entidad Kian Cafe alcanzo una concordancia de la opción de Casi Siempre referente a las relaciones interpersonales. Un 53,3% alcanzo la opción de Siempre.

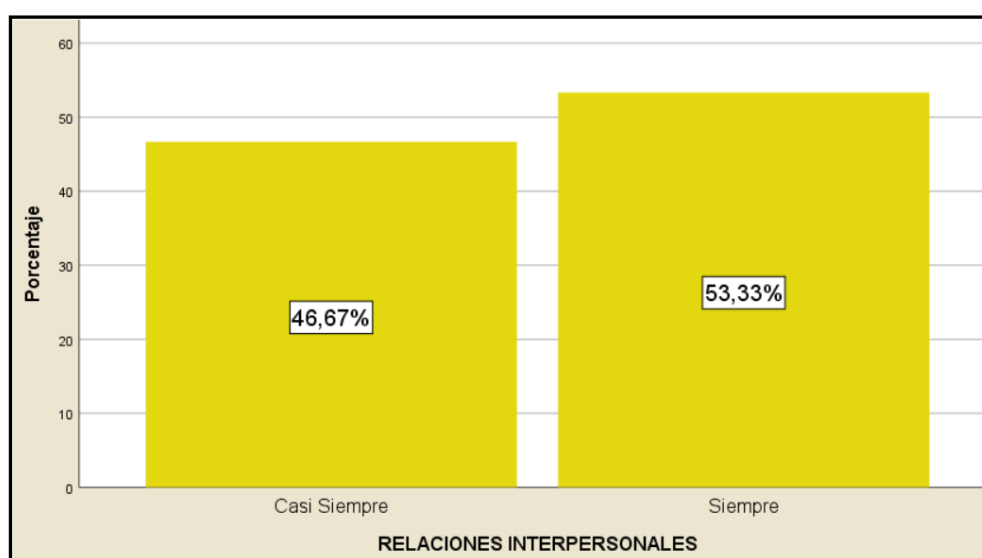


Figura 7. Valor alcanzado de la extensión relaciones interpersonales

## DIMENSIÓN LIDERAZGO

Esta dimensión tiene las siguientes preguntas:

¿Actualmente usted realiza sus labores con transparencia?

¿Usted informa los cumplimientos de sus labores encomendadas con sinceridad?

*Tabla 10.*

*Valor alcanzado de las preguntas del componente liderazgo*

		fi	hi	hi	Hi
Válido	Casi Siempre	6	40,0	40,0	40,0
	Siempre	9	60,0	60,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Nota: Valor alcanzado del instrumento analizado.

El 40,0% de los colaboradores de la entidad Kian Cafe alcanzo una concordancia de la opción de Casi Siempre referente al liderazgo. Un 60,0% alcanzo la opción de Siempre.

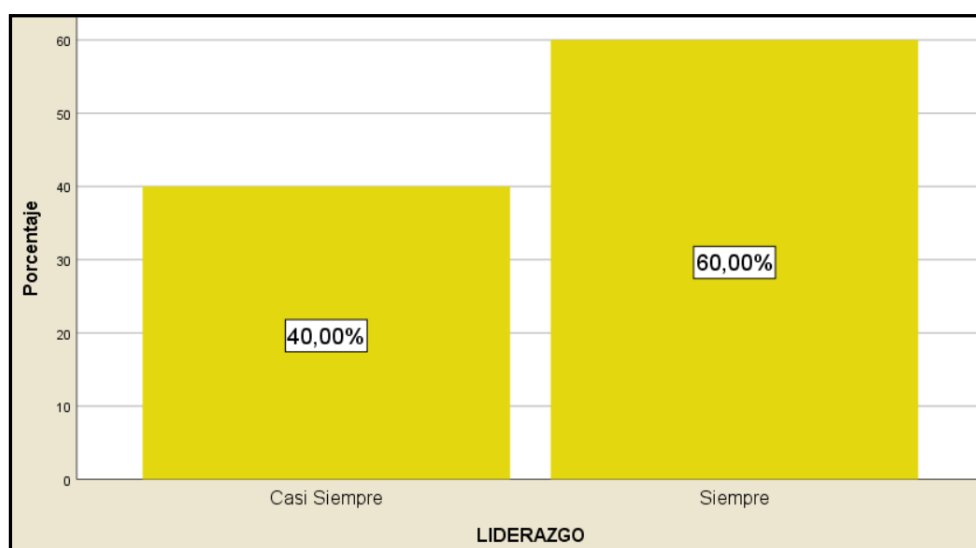


Figura 8. Valor alcanzado de la dimensión liderazgo

## 4.2 Contrastación de Hipótesis

Teniendo la hipótesis General: El Clima Organizacional se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023.

La hipótesis nula o H0: No hay relación entre el Clima Organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023.

La hipótesis alterna o H1: El Clima Organizacional se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023.

De acuerdo con el test paramétrico, se obtiene el siguiente resultado:

Un P valor de 0,001 considerando un  $\alpha$  de 0,05% se evidencia que se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se tiene una correlación alta de 0,783. por lo cual si existe una relación entre el Clima Organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C.

<b>Correlaciones</b>			
		VARIABLEN1	VARIABLEN2
VARIABLEN1	Correlación de Pearson	1	,783**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	15	15
VARIABLEN2	Correlación de Pearson	,783**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 9. Contrastación de hipótesis General

Teniendo la hipótesis Especifica N° 1: La cooperación se relaciona con la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., Huacho 2023.

La hipótesis nula o H0: No hay relación entre la cooperación y la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., Huacho 2023.

La hipótesis alterna o H1: Si hay relación entre la cooperación y la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., Huacho 2023.

De acuerdo con el test paramétrico, se obtiene el siguiente resultado:

Un P valor de 0,006 considerando un  $\alpha$  de 0,05% se evidencia que se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se tiene una correlación alta de 0,677. por lo cual, si existe una relación entre la cooperación y la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., Huacho 2023.

<b>Correlaciones</b>			
		V1DIMENSIO N1	V2DIMENSIO N1
V1DIMENSION1	Correlación de Pearson	1	,677**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	15	15
V2DIMENSION1	Correlación de Pearson	,677**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 10. Contratación de Hipótesis Especifica V1D1 & V2D1

Teniendo la hipótesis específica N° 2: La responsabilidad se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

La hipótesis nula o H0: No hay relación entre la responsabilidad se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

La hipótesis alterna o H1: Si hay relación entre la responsabilidad se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

Un P valor de 0,000 considerando un  $\alpha$  de 0,05% se demuestra que se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se tiene una correlación alta de 0,811. Por lo cual, Si existe relación entre la responsabilidad y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

		V1DIMENSION N2	V2DIMENSION N2
V1DIMENSION2	Correlación de Pearson	1	,811**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
V2DIMENSION2	Correlación de Pearson	,811**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 11. Contrastación de Hipótesis Específica V1D2 & V2D2

Teniendo la hipótesis específica N° 3: Los estándares se relaciona con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

La hipótesis nula o H0: No hay relación entre los estándares se relaciona con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

La hipótesis alterna o H1: Si hay relación entre los estándares se relaciona con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

Un P valor de 0,001 considerando un  $\alpha$  de 0,05% se evidencia que se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se tiene una correlación alta de 0,761. Por lo cual, Si existe relación entre los estándares y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

		V1DIMENSION N3	V2DIMENSION N3
V1DIMENSION3	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	15	15
V2DIMENSION3	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	15	15

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 12. Contrastación de Hipótesis Específica V1D3 & V2D3

Teniendo la hipótesis específica N° 4: El desafío se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

La hipótesis nula o H0: No hay relación entre El desafío se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

La hipótesis alterna o H1: Si hay relación entre El desafío se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

Un P valor de 0,003 considerando un  $\alpha$  de 0,05% se evidencia que se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se tiene una correlación alta de 0,715. Por lo cual, Si existe relación entre el desafío y el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023

		V1DIMENSIONV4	V2DIMENSIONV4
V1DIMENSIONV4	Correlación de Pearson	1	,715**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	15	15
V2DIMENSIONV4	Correlación de Pearson	,715**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 13. Contrastación de Hipótesis Específica V1D4 & V2D4

## 5 CAPITULO V: DISCUCIONES

Los valores alcanzados en la exploración, se determina que la cooperación se relaciona con la comunicación de los colaboradores de la entidad Kian Café S.A.C. De los valores conseguidos se alcanzó una correlación de Pearson de 0,677 y de acuerdo a este resultado se determina una alta correlación. Este resultado es aproximado con los mencionado por Lucero, (2021) En su exploración denominada “Procedimiento de diagnóstico del clima organizacional en la Dirección de Gestión de la Calidad, UNACH” desarrollado en la ciudad de Chiapas del país de México. Cuyo resultado se asemejan a la investigación realizada donde se demostró una correlación alta ente el clima organizacional y el rendimiento del personal de la Dirección de Gestión de la Calidad, UNACH.

Los valores alcanzados en la exploración, se determina que la responsabilidad se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la entidad Kian Café S.A.C. Huacho 2023. De los valores conseguidos se alcanzó una correlación de Pearson de 0,811 y de acuerdo a este resultado se determina una alta correlación. Este resultado es aproximado con los mencionado por Villanueva & Carranza, (2018) En su exploracion denominada “Cultura Organizacional y bienestar Laboral en las empresas de saneamiento del Norte del Peru” Desarrollada en la ciudad de Lambayeque. Cuyo resultado se asemejan a la investigación realizada donde se demostró una correlación alta entre la responsabilidad y el desarrollo personas de los colaboradores de las entidades de saneamiento del Norte de Peru.

Los valores alcanzados en la exploración, se concluyó que los estándares se relacionan con los vinvulos interpersonales de los colaboradores de la entidad Kian Café S.A.C. Huacho 2023. De los valores conseguidos se alcanzó una correlación de



Pearson de 0,761 y de acuerdo a este resultado se determina una alta vinculación. Este resultado es aproximado con los mencionado por Checalla, (2023) En su investigación denominada “Clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad privada de Ancash” Desarrollado en la ciudad de Chimbote. Cuyo resultados se asemejan a la investigación realizada donde se demostró una correlación alta entre los estándares y vínculos interpersonales del personal de gestión en una universidad privada de Ancash.

Los valores alcanzados en la exploración, se determina que el desafío se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la entidad Kian Café S.A.C. Huacho 2023. De los valores conseguidos se alcanzó una correlación de Pearson de 0,715 y de acuerdo a este resultado se determina una alta correlación. Este resultado es aproximado con los mencionado por Carhuayal, (2018) y Gambini, (2018) en sus investigaciones. Cuyo resultados se asemejan a la investigación realizada donde se demostró una correlación alta entre el desafío y el liderazgo de los colaboradores de las empresas donde se realizaron la investigación.

## 6 CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

- ❖ El Clima Organizacional se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023. Esto se determina según los resultados obtenidos del nivel de significancia asíntota (0,001) que es menor que (0,05); por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se obtuvo una correlación de Pearson de 0,783 dicho valor representa una correlación alta. Por lo cual podemos mencionar que tener un buen clima organizacional mejora el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C.
- ❖ La cooperación se relaciona con la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., Huacho 2023. Esto se determina según los resultados obtenidos del nivel de significancia asíntota (0,006) que es menor que (0,05); por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se obtuvo una correlación de Pearson de 0,677 dicho valor representa una correlación alta. Por lo cual podemos mencionar que contar con una buena cooperación ente los colaboradores mejora la comunicación de los trabajadores de la empresa Kian Café S.A.C.
- ❖ La responsabilidad se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023. Esto se determina según los resultados obtenidos del nivel de significancia asíntota (0,000) que es menor que (0,05); por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se obtuvo una correlación de Pearson de 0,811 dicho valor representa una correlación alta. Por lo cual

podemos mencionar que tener una responsabilidad mejora el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C.

- ❖ Los estándares se relacionan con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., Huacho 2023. Esto se determina según los resultados obtenidos del nivel de significancia asíntota (0,001) que es menor que (0,05); por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se obtuvo una correlación de Pearson de 0,761 dicho valor representa una correlación alta. Por lo cual podemos mencionar que mantener estándares de comportamiento mejora las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C.
- ❖ El desafío se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023. Esto se determina según los resultados obtenidos del nivel de significancia asíntota (0,003) que es menor que (0,05); por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se obtuvo una correlación de Pearson de 0,715 dicho valor representa una correlación alta. Por lo cual podemos mencionar que los desafíos muestran el liderazgo de los colaboradores de la empresa empresa Kian Café S.A.C.

## **6.2 Recomendaciones**

- ❖ Generar un buen clima organizacional en la empresa Kian Cafe realizando reuniones regulares y proporciona actualizaciones sobre los objetivos y logros de la organización.
- ❖ Promover un entorno donde la comunicación sea abierta y los empleados se sientan a gusto compartiendo sus ideas, inquietudes y propuestas.
- ❖ Fomenta un balance adecuado entre la vida laboral y personal.
- ❖ Proporciona opciones de trabajo flexibles y alienta a los empleados a utilizar correctamente sus vacaciones y tiempo libre.
- ❖ Empoderar a los empleados para que tomen iniciativas y asuman responsabilidades.
- ❖ Organiza actividades fuera del trabajo que permitan a los empleados conocerse en un ambiente más relajado.

## 7 CAPITULO V: BIBLIOGRAFIA

### 7.1 Fuentes Bibliográficas

Azkue, I. (29 de 06 de 2023). *Enciclopedia Humanidades*. Recuperado el 2023 de 01 de 04, de Enciclopedia Humanidades:

<https://humanidades.com/clima-organizacional/>

Bezmalinovic, S. (2021). *Impacto del Ejercicio del Liderazgo sobre el Clima Laboral y el Desempeño en Sucursal Valparaíso del Banco FinanChile desde la perspectiva de sus colaboradores*. Tesis de Postgrado, Universidad de Chile, Santiago, Santiago. Recuperado el 2023 de 12 de 17, de

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/193944/Tesis%20-%20Stefan%20Bezmalinovic%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bueno, G. E. (2020). *Análisis de las relaciones humanas, clima organizacional y satisfacción laboral docente, secundaria, institución educativa técnica José Olaya Balandra, Callao, 2020*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo , Lima, Lima. Recuperado el 2023 de 01 de 3, de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51683/Bueno\\_GER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51683/Bueno_GER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Capcha, A. J., & Desposorio, M. C. (2021). *Estrés laboral y rendimiento laboral en personal administrativo de una empresa tercerizadora de una institución de salud, lima 2021*. Tesis, Universidad Privada del

norte, Lima, Lima. Recuperado el 2024 de 01 de 04, de  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35475/Capcha%20Albitres%20Jhajaira%20Elva%20-%20Desposorio%20Menacho%20Cristian%20Joel.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

## 7.2 Fuentes Electrónicas

Checalla, A. Y. (2023). *Clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad privada de Ancash*. Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Chimbote. Recuperado el 2023 de 11 de 17, de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127575/Checalla\\_AYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127575/Checalla_AYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Domínguez, E. D. (2019). *Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Chimbote. Recuperado el 2023 de 01 de 3, de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Dom%c3%adnguez\\_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Dom%c3%adnguez_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Erasmus, G. V. (2021). *Seminario de comunicación asertiva para favorecer el clima laboral en una empresa privada dedicada a la construcción*. Tesis de Postgrado, Universidad Tecnológico de Monterrey, Monterrey, Monterrey. Recuperado el 2023 de 12 de 17, de  
[https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/642644/GomezVentura\\_TrabajodeGradoMaestriaPDFA.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/642644/GomezVentura_TrabajodeGradoMaestriaPDFA.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Española, A. d. (01 de 01 de 2023). *Dej Pan Hispanico*. Recuperado el 04 de 01 de 2024, de Dej Pan Hispanico:

<https://dpej.rae.es/lema/cooperaci%C3%B3n>

Esquivel, I. S. (2019). *Clima organizacional y compromiso institucional en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro. Filial Huaraz, 2019*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima.

Recuperado el 2023 de 01 de 3, de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44761/Esquivel\\_ISM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44761/Esquivel_ISM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Fernández, M. M. (2019). *El Clima Organizacional y su relación en el*

*Desempeño Laboral en el Sector Privado: Una Revisión Sistemática*.

Tesis, Universidad Privada del Norte, Lima, Lima. Recuperado el 2023 de 04 de 01, de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22207/Fern%C3%A1ndez%20Mori%20Muriel.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Flores, C. F., & Olortegui, S. H. (2019). *Influencia Del Clima Laboral en la*

*Satisfacción de los Colaboradores*. Tesis, Universidad Privada del

Norte, Lima, Lima. Recuperado el 2024 de 01 de 04, de

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25993/Trabajo%20de%20investigaci%C3%B3n\\_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25993/Trabajo%20de%20investigaci%C3%B3n_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flores, M. B. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en*

*Trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018*.

Tesis PosGrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima. Recuperado

el 1 de 10 de 2023, de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27126>

Galiano, M. A., & Salazar, J. C. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*. Tesis, Universidad Privada del Norte, Lima. Recuperado el 2024 de 01 de 04, de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25171/Galiano%20Morant%2c%20Ana%20Cecilia-Salazar%20Jim%c3%a9ne%2c%20Crisy%20Rocio\\_total.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25171/Galiano%20Morant%2c%20Ana%20Cecilia-Salazar%20Jim%c3%a9ne%2c%20Crisy%20Rocio_total.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Hernández, L. Á. (01 de 01 de 2023). *Rankia*. Recuperado el 2024 de 01 de 04, de Rankia: <https://www.rankia.com/diccionario/bolsa/rendimiento>

Jibaja, L. F. (2018). *Percepción del clima escolar según el grado de estudio y género en los estudiantes de educación primaria de la Institución Educativa N° 19162 Chinche Huarmaca - Piura*. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Piura, Piura. Recuperado el 14 de Octubre de 2022, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2920/TD%20CE%202055%20J1%20-%20Jibaja%20Lavan%20Flavio%20Palomino%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Leal, S. F. (2021). *Clima motivacional de clase: Estructura, moderadores y efectos*. Tesis Doctoral, Universidad Utonoma de Madrid, Madrid, Madrid. Recuperado el 2023 de 11 de 19, de



[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/700899/leal\\_soto\\_francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/700899/leal_soto_francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lucero, G. M. (2021). *Procedimiento de diagnóstico del clima organizacional en la Dirección de Gestión de la Calidad, UNACH*. Tesis de PostGrado, Universidad Autónoma de Chiapas, Chiapas, Chiapas.

Recuperado el 2023 de 12 de 17, de

<http://www.repositorio.unach.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3594/1/12011032%20Mauricio%20Ubaldo%20Lucero%20G%c3%b3mez%20-%20Mauricio%20Lucero.pdf>

Nehuén, T. (16 de 10 de 2023). *Definicion.pe*. Recuperado el 04 de 01 de 2024, de Definicion.pe: <https://definicion.de/mercado-laboral/>

Ortiz, R. J. (2019). *El Clima Organizacional Y La Productividad, En Las Pymes, Los Olivos, 2019*. Tesis, Universidad Privada del Norte, Lima, Lima. Recuperado el 2024 de 01 de 04, de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26061/Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

### **7.3 Fuentes Documentales**

Pavez, W. (2021). *Análisis de la dimensión “reconocimiento” de la encuesta de clima organizacional de la Planta de Conserva de Pesquera Sur*.

Tesis Pregrado, Universidad de Chile, Santiago, Santiago. Recuperado el 2023 de 12 de 17, de

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/193947/Tesis%20>

20-%20Marcelo%20Concha%20-  
%20Parte%20I..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, J., & Gardey, A. (01 de 01 de 2023). *definicion.pe*. Recuperado el 04 de 01 de 2024, de definicion.pe: <https://definicion.de/monitoreo/>

Pérez, P. J., & Merino, M. (01 de 01 de 2023). *Definicion.de*. Recuperado el 04 de 01 de 2024, de Definicion.de: <https://definicion.de/responsabilidad/>

Pérez, P., & Gardey, A. (01 de 01 de 2021). *Definicion.pe*. Recuperado el 01 de 01 de 2024, de Definicion.pe: <https://definicion.de/liderazgo/>

Villanueva, A. G., & Carranza, C. J. (2018). *Cultura Organizacional y bienestar Laboral en las empresas de saneamiento del Norte del Peru*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional Pedro Ruis Gallo, Lambayeque, Lambayeque. Recuperado el 2023 de 11 de 19, de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2553/B-C-TES-TMP-1426.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## 8 ANEXOS

### 8.1 Anexo 01

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Método
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023?</p> <p><b>Problema Especifico</b> ¿Cuál es la relación entre la cooperación y la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estándares y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desafío y el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023</p> <p><b>Objetivo Especifico</b> Establecer la relación entre la cooperación y la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023.</p> <p>Resolver la relación entre la responsabilidad y el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023</p> <p>Precisar la relación entre los estándares y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023</p> <p>Resolver la relación entre el desafío y el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El Clima Organizacional se relaciona con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C., huacho 2023.</p> <p><b>Hipótesis Especifico</b> La cooperación se relaciona con la comunicación de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023.</p> <p>La responsabilidad se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023</p> <p>Los estándares se relacionan con las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023</p> <p>El desafío se relaciona con el liderazgo de los colaboradores de la empresa Kian Café S.A.C. Huacho 2023</p>	<p><b>Variable N°1</b> <b>Clima Organizacional</b> <b>Carhuayal, (2018)</b> D1: Cooperación  D2: Responsabilidad  D3: Estándares  D4: Desafío</p> <p><b>Variable N°2</b> <b>Rendimiento</b> <b>Gambini, (2018)</b> D1: Comunicación  D2: Desarrollo Profesional  D3: Relaciones interpersonales  D4: Liderazgo</p>	<p><b>Variable N°1</b> <b>Guerrero, Alarcon, Collazos, (2010)</b> <b>D1:</b> Proveer ayuda, Monitoreo, Cooperación intergrupala y Revisar Criterios de Éxito <b>Esguinova, (2023)</b> <b>D2:</b> Transparencia, Comportamiento Ético y Legalidad <b>Carhuayal, (2018)</b> <b>D3:</b> Ambiente Laboral y Compañerismo <b>Carhuayal, (2018)</b> <b>D4:</b> Tareas y Metas</p> <p><b>Variable N°2</b> <b>Reyes, (2012)</b> <b>D1:</b> Empatía, Vinculo, Identidad y Efectividad <b>Kirkpatrick, (2023)</b> <b>D2:</b> Reacción, Comportamiento y Resultados <b>Huertas, (2023)</b> <b>D3:</b> Capacidad de trabajo en equipo Y Habilidades comunicativas  <b>D4:</b> Transparencias y Sinceridad</p>	<p><b>Población</b> = 15 Colaboradores</p> <p><b>Muestra</b> = Censal</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño Investigación:</b> No Experimental</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Técnicas para el análisis e interpretación de datos.</b> Paquete estadístico SPSS 26.0 Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p><b>Presentación de datos</b> Cuadros, gráficos y figuras estadísticas.</p>

## 8.2 Anexo 02

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<b>Clima Organizacional</b>	<p><b>Ramos, (2012)</b> La índole de vida Profesional es una dimensión que tiene un gran impacto en el rendimiento, la eficiencia organizacional y el desarrollo del talento humano.</p> <p><b>Mujica &amp; Pérez, ( 2007)</b> Varias percepciones compartidas que las personas desarrollan sobre la realidad laboral en una organización, donde los componentes sociales son comunes para todos.</p>	<p><b>Carhuayal, (2018)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cooperación</li> </ul>	<p><b>Guerrero, Alarcon, Collazos, (2010)</b> Proveer ayuda, Monitoreo, Cooperación intergrupala y Revisar Criterios de Éxito</p>	1,2,3,4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Responsabilidad</li> </ul>	<p><b>Esguinova, (2023)</b> Transparencia, Comportamiento Ético y Legalidad</p>	5,6,7
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estándares</li> </ul>	<p><b>Carhuayal, (2018)</b> Ambiente Laboral y Compañerismo</p>	8,9
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desafío</li> </ul>	<p><b>Carhuayal, (2018)</b> Normas, Reglamentos Tareas y Metas</p>	10,11 12,13
<b>Rendimiento</b>	<p><b>Koopmans,( 2011)</b> Es la medida en la que un empleado demuestra competencia en actividades oficialmente reconocidas que impactan, de manera directa o indirecta, el núcleo técnico de la organización.</p>	<p>Gambini, (2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comunicación</li> </ul>	<p>Reyes, (2012) Empatía, Vinculo, Identidad y Efectividad</p>	14,15,16,17
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollo Profesional</li> </ul>	<p>Kirkpatrick, (2023) Reacción, Comportamiento y Resultados</p>	18,19,20
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relaciones interpersonales</li> </ul>	<p>Huertas, (2023) Capacidad de trabajo en equipo Y Habilidades comunicativas</p>	21,22
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Liderazgo</li> </ul>	<p>Calificación y Valoración Transparencias y Sinceridad</p>	23,24 25,26

### 8.3 Anexo 03

## “Validación del Instrumento Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Validación de Juicio de Experto Cuestionario”

**TEMA:** Clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la Empresa Kian Cafe S.A.C., Huacho 2023.

**OPINION:**

1. Su opinión es valorada y apreciada por su autenticidad y sinceridad.
2. Marque con una "X" en la matriz de calificación correspondiente, eligiendo solo una opción por cada criterio según su juicio.

CRITERIOS	Valoración	
	Si	No
<b>Precisión:</b> Esta redactado con un lenguaje claro	x	
<b>Rigurosidad:</b> Está expuesto en términos de conductas observables	x	
<b>Vigencia:</b> Es adecuado para el avance científico y tecnológico.	x	
<b>Estructura:</b> Hay una orden racional	x	
<b>Capacidad:</b> Incluye tanto aspectos de cantidad como de calidad.	x	
<b>Propósito:</b> Es apropiado para recabar las valoraciones de los participantes.	x	
<b>Solidez:</b> Fundamentado en perspectivas científicos	x	
<b>Lógica:</b> Asegura la consistencia entre parámetros y medidas	x	
<b>Sistema:</b> La estrategia está en consonancia con los objetivos del estudio	x	
<b>Relevancia:</b> El instrumento es apropiado para la investigación.	x	

Agradezco mucho su participación

  
  
Julio Américo Ramírez Sánchez  
Ingeniero de Sistemas  
CIP. 144859

Datos y Firma del Juez Experto  
Dr. Julio Américo Ramírez Sánchez

## 8.1 Anexo 04

### **“Validación del Instrumento Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Validación de Juicio de Experto Cuestionario”**

**TEMA:** Clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la Empresa Kian Cafe S.A.C., Huacho 2023.

**OPINION:**

1. Su opinión es valorada y apreciada por su autenticidad y sinceridad.
2. Marque con una "X" en la matriz de calificación correspondiente, eligiendo solo una opción por cada criterio según su juicio.

<b>CRITERIOS</b>	<b>Valoración</b>	
	Si	No
<b>Precisión:</b> Esta redactado con un lenguaje claro	x	
<b>Rigurosidad:</b> Está expuesto en términos de conductas observables	x	
<b>Vigencia:</b> Es adecuado para el avance científico y tecnológico.	x	
<b>Estructura:</b> Hay una orden racional	x	
<b>Capacidad:</b> Incluye tanto aspectos de cantidad como de calidad.	x	
<b>Propósito:</b> Es apropiado para recabar las valoraciones de los participantes.	x	
<b>Solidez:</b> Fundamentado en perspectivas científicos	x	
<b>Lógica:</b> Asegura la consistencia entre parámetros y medidas	x	
<b>Sistema:</b> La estrategia está en consonancia con los objetivos del estudio	x	
<b>Relevancia:</b> El instrumento es apropiado para la investigación.	x	

Agradezco mucho su participación



JOSUE JOEL  
RIOS HERRERA  
INGENIERO DE SISTEMAS  
Reg CIP N° 127902

---

Datos y Firma del Juez Experto  
Dr. Josue Joel Rios Herrera

## 8.2 Anexo 05

### **“Validación del Instrumento Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Validación de Juicio de Experto Cuestionario”**

**TEMA:** Clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la Empresa Kian Cafe S.A.C., Huacho 2023.

**OPINION:**

1. Su opinión es valorada y apreciada por su autenticidad y sinceridad.
2. Marque con una "X" en la matriz de calificación correspondiente, eligiendo solo una opción por cada criterio según su juicio.

<b>CRITERIOS</b>	<b>Valoración</b>	
	Si	No
<b>Precisión:</b> Esta redactado con un lenguaje claro	x	
<b>Rigurosidad:</b> Está expuesto en términos de conductas observables	x	
<b>Vigencia:</b> Es adecuado para el avance científico y tecnológico.	x	
<b>Estructura:</b> Hay una orden racional	x	
<b>Capacidad:</b> Incluye tanto aspectos de cantidad como de calidad.	x	
<b>Propósito:</b> Es apropiado para recabar las valoraciones de los participantes.	x	
<b>Solidez:</b> Fundamentado en perspectivas científicos	x	
<b>Lógica:</b> Asegura la consistencia entre parámetros y medidas	x	
<b>Sistema:</b> La estrategia está en consonancia con los objetivos del estudio	x	
<b>Relevancia:</b> El instrumento es apropiado para la investigación.	x	

Agradezco mucho su participación



*Dr. Víctor Fredy Espezua Serrano*

---

Datos y Firma del Juez Experto  
Dr. Víctor Fredy Espezua Serrano

### 8.3 Anexo 06

## Cuestionario

### Instrucciones

Sr. colaborador, el siguiente método de recolección de datos forma parte de una exploración cuyo fin es recopilar información para analizar el vínculo entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores en la entidad Kian Cafe S.A.C., huacho 2023. Marcar con una (X) tu respuesta.

<b>VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>N°</b>	<b>Dimensión N°1 : Cooperación</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
		<b>1</b>	¿Usted provee ayuda a sus compañeros de trabajo a realizar sus labores?			
<b>2</b>	¿Actualmente se les realizan monitoreos a sus labores encomendadas para ver su cumplimiento?					
<b>3</b>	¿Usted realiza cooperaciones intergrupales con sus compañeros en sus labores?					
<b>4</b>	¿La opinión de si desean volvimiento laboral se sustenta en criterios de éxito?					
	<b>Dimensión N°2 : Responsabilidad</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>5</b>	¿Actualmente las tareas encomendadas se realizan con transparencias?					
<b>6</b>	¿Actualmente las tareas encomendadas lo realizan con un comportamiento ético?					
<b>7</b>	¿Las actividades encomendadas son legales?					



	<b>Dimensión N°3 : Estándares</b>	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>8</b>	¿Le parece justo las normas de la empresa?					
<b>9</b>	¿Le parece justo los reglamentos de la empresa?					
	<b>Dimensión N°4 : Desafío</b>	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>10</b>	¿Actualmente las tareas encomendadas son realizables?					
<b>11</b>	¿Actualmente las metas encomendadas son alcanzables?					
<b>VARIABLE 2: RENDIMIENTO</b>						
	<b>Dimensión N°5 : Comunicación</b>	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>12</b>	¿Existe empatía entre sus compañeros de trabajo?					
<b>13</b>	¿Existe vínculos afectivos entre sus compañeros de trabajo?					
<b>14</b>	¿Usted se encuentre identificado con la empresa en la cual labora?					
<b>15</b>	¿Existe afectividad entre sus compañeros de trabajo?					
	<b>Dimensión N°6: Desarrollo Personal</b>	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
<b>16</b>	¿Usted informa los resultados de sus capacitaciones con transparencia?					
<b>17</b>	¿Usted aplica éticamente los temas aprendidos en sus capacitaciones?					
<b>18</b>	¿Los resultados de sus capacitaciones lo informa con veracidad?					
	<b>Dimensión N°7: Relaciones Interpersonales</b>	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

<b>19</b>	¿A usted le gusta trabajar en equipo?					
<b>20</b>	¿Usted siempre cuenta con una buena habilidad comunicativa?					
	<b>Dimensión N°8: Liderazgo</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>21</b>	¿Actualmente usted realiza sus labores con transparencia?					
<b>22</b>	¿Usted informa los cumplimientos de sus labores encomendadas con sinceridad?					

## 8.4 Anexo 07

Cuestión N°1	Cuestión N°2	Cuestión N°3	Cuestión N°4	Cuestión N°5	Cuestión N°6	Cuestión N°7	Cuestión N°8	Cuestión N°9	Cuestión N°10
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	A Veces	A Veces
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Siempre	Casi Nunca
Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca

## 8.5 Anexo 08

Cuestión N°11	Cuestión N°12	Cuestión N°13	Cuestión N°14	Cuestión N°15	Cuestión N°16	Cuestión N°17	Cuestión N°18	Cuestión N°19	Cuestión N°20
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	A Veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Siempre	A Veces

## 8.6 Anexo 09

VARIABLE1	VARIABLE2	COOPERACION	RESPONSABILIDAD	ESTANDARES	DESAFIO	COMUNICACION	DESARROLLO PERSONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	LIDERAZGO
53	54	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
47	48	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre
48	47	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
51	50	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
54	51	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
51	50	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
48	45	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
48	49	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
46	48	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
55	55	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca	Casi Nunca
51	47	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
51	49	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
48	48	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
54	53	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
36	43	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre

---

**Dr. Juan Carlos De Los Santos Garcia**

**Asesor**

---

**Dr. Flor De Maria Lioo Jordan**

**Presidente**

---

**Dr. Edwin Ivan Farro Pacifico**

**Secretario**

---

**Dr. Flor De Maria Garivay Torres De Salinas**

**Miembro**

---

**Dr. Jose Luis Ausejo Sanchez**

**Miembro**