



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de
Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo
– 2021”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Jaime Briceño, Ana Elizabeth (ORCID: 0000-0002-7447-9267)

Roncal Correa, Dalia Elizabeth (ORCID: 0000-0001-8021-7282)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente investigación
lo dedicamos a nuestros padres
que con su apoyo y esfuerzo
hicieron posible para poder
culminar la carrera universitaria satisfactoriamente.

Dedicado a todos nuestros docentes
que aportaron todos sus conocimientos
para formar grandes profesionales.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, dar gracias a Dios por permitirnos gozar de una buena salud y mantenernos con vida para poder culminar nuestra carrera profesional que tantos anhelábamos.

A nuestros padres por el apoyo incondicional, amor y tiempo que nos brindaron para poder sacarnos adelante y ser mejores personas y profesionales cada día, inculcándonos buenos valores y principios.

A nuestro asesor José Alexander Guevara Ramírez que nos brindó el apoyo para lograr nuestra gran meta, por brindarnos sus conocimientos y paciencia durante nuestra investigación.

Finalmente agradecer a la empresa Leandro Constructora, Contratistas y Servicios Generales S.A.C, por brindarnos su gran apoyo para la realización de la investigación y la confianza que depositaron en nosotras.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 19 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 19 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 19 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 20 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 20 |
| 3.5. Procedimientos..... | 21 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 22 |
| IV. RESULTADOS..... | 23 |
| V. DISCUSIÓN..... | 27 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 34 |
| REFERENCIAS..... | 35 |
| ANEXOS..... | 44 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Nivel del Clima organizacional y sus dimensiones en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021..... | 28 |
| Tabla 2: Nivel del Desempeño laboral y sus dimensiones en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021..... | 29 |
| Tabla 3: Correlación entre las dimensiones del Clima organizacional y Desempeño Laboral en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021..... | 30 |
| Tabla 4: Correlación entre Clima organizacional y Desempeño Laboral en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021..... | 31 |

RESUMEN

El presente proyecto de investigación para obtener el grado de licenciatura, denominado, "Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021". Tiene como objetivo general, determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Para ello se utilizó el diseño cuantitativo, aplicado. La población en estudio estuvo constituida por 28 trabajadores de ambos sexos. Los instrumentos utilizados para la medición fueron validados por expertos en administración y gestión del talento, utilizándose un cuestionario confiable y debidamente validado para la recolección de datos de las variables.

Para la sistematización de datos, se aplicó las herramientas de recopilación de datos de investigación a los trabajadores. Por lo tanto, se recopiló los datos y luego se llevó a SPSS versión 21. Asimismo, con un formato denominado "coeficiente de valor de rangos" para evaluar si el clima organizacional es determinante para el desempeño laboral.

Los resultados evidencian que el clima organizacional se encuentra determinante para el desempeño laboral, hipótesis que se comprobó estadísticamente mediante la prueba de correlación de Spearman presentan una correlación directa y estadísticamente significativa ($\rho = .551$; $p = .002$).

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, correlación

ABSTRACT

The present research project to obtain the bachelor's degree, called, "Organizational climate and the relationship with the work performance of Leandro constructor, contractors and general services SAC, Trujillo - 2021". Its general objective is to determine the relationship between the organizational climate and work performance of the workers of the Leandro construction company, contractors and general services SAC, Trujillo - 2021.

For this, the quantitative design was used, applied. The study population consisted of 28 workers of both sexes. The instruments used for the measurement were validated by experts in administration and talent management, using a reliable and duly validated questionnaire to collect data on the variables.

For the systematization of data, the research data collection tools were applied to the workers. Therefore, the data was collected and then taken to SSPS version 21. Likewise, with a format called "rank value coefficient" to assess whether the organizational climate is decisive for job performance.

The results show that the organizational climate is decisive for job performance, a hypothesis that was statistically verified by the Spearman correlation test, showing a direct and statistically significant correlation ($\rho = .551$; $p = .002$).

Keywords: Organizational climate, work performance, correlation

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional nos permite poder ver su estado de ánimo de los trabajadores dentro de la empresa, por ello se entiende que es la expresión que presenta cada persona en la organización por eso cuando hablamos de clima organizacional nos referimos a las características que cuenta un ambiente de trabajo.

Por otro lado, el desempeño laboral nos indica la calidad del servicio prestado que realiza el empleado dentro de la empresa, también el trabajador nos da a conocer que tan competitivo es dentro de la empresa ya que muestra todas sus habilidades de una manera afirmativa o negativa por eso es valioso medir su desempeño para saber si favorece o perjudica a la empresa.

A nivel mundial nos dice Suárez (2020), en su estudio “la gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería San Pedrito” influye mucho en los empleados ya que es necesario que se motive a los empleados a cada momento o al comenzar el día laboral ya que de esta manera se podrá aumentar la productividad en la empresa, por otro lado, también es necesario siempre medir la satisfacción del colaborador ya que se podrá ver si aportan de manera negativa o positiva a la empresa.

A nivel nacional según Cueto (2018), en el siguiente tema “clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las ferreterías” nos dice que se ha encontrado una relación directa entre los indicadores por lo cual los empleados administrativos deben tomarlo importancia para que eso aporte de manera positiva para la empresa y que también los trabajadores se sientan satisfechos al momento de prestar sus servicios al público.

A nivel local según Amaya (2017), habla en su estudio “el clima organizacional y su relación con el compromiso laboral” que es muy importante para las empresas y también ve que hay influencia entre las

variables y por lo tanto recomienda que es bueno contar con un espacio para la gestión del talento humano dentro de las empresas para que se pueda medir el perfil requerido para cada área de la empresa.

El tema que se investigara es el clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores dentro de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021., de acuerdo a la problemática encontrada en la empresa bajo un estudio es que se viene presentando problemas y que los trabajadores administrativos no lo toman mucha importancia ni tampoco presentan soluciones inmediatas para que el trabajador se sienta contento al realizar su trabajo, por otro lado, hay falta de dialogo ya que eso también lleva a que el trabajador no cuente con un buen desempeño laboral, el personal no ponen de su parte para que la empresa pueda obtener buenos resultados ya que ellos tampoco se sienten bien motivados para realizar sus actividades y esto nos genera un mal clima organizacional y eso nos lleva a un mal desempeño laboral.

Para eso nos planteamos el siguiente problema, ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021?

La investigación se justifica teóricamente porque nos basamos en análisis realizados de forma teórica, revistas, libros y artículos científicos relacionados al clima organizacional y desempeño laboral con la finalidad de aportar a las futuras investigaciones en el desempeño del trabajador con la única intención de estimular de una manera más efectiva para el cumplimiento de sus actividades.

La investigación también se justifica de manera práctica, ya que existe una necesidad de saber en qué clima se encuentra la empresa y ver en que afecta en su desempeño laboral del trabajador dentro de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales, esto nos

permitirá ver la importancia que tiene estas dos variables y en que nos afecta en el desempeño de los trabajadores.

Por otro parte se justifica de manera metodológica porque nos permitirá ver qué instrumentos se necesitan para poder medir el comportamiento de trabajador dentro de la empresa, para poder recopilar información valiosas y confiables con el único propósito de poder evaluar al personal, el resultado también nos ayuda a poder sustentar conclusiones verídicas y concretas.

La investigación se justifica socialmente porque busca la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la empresa, por otra parte, también sirva a empresas similares la siguiente investigación la cual les facilitara los instrumentos de medición al personal para la recopilación de información dentro su empresa.

En este estudio se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Así mismo se planteó como objetivos específicos: Determinar el nivel de clima organizacional en la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021, Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021, Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Hipótesis Hi: existe una relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021. Ho: el clima organizacional no tiene relación directa significativa

con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional según Montaña (2020), en su investigación “Prácticas organizacionales para mejorar el clima” trabajo con 18 colaboradores a través de un enfoque cuantitativo, aplicada y un diseño explicativo nos dice que si hay una influencia positiva entre las variables porque busca explicar y aclarar lo fenómenos que hay dentro de la empresa. Por otro lado también abarca mucho dentro de la empresa en la cual nos da una perspectiva habla de cómo influye su comportamiento de los trabajadores y su desenvolvimiento y cuanto aportan para a la empresa, sin embargo nos dice que la aportación no solo da el obrero si no también la parte administrativa para que así en conjunto se pueda lograr los objetivos que tiene la empresa y su influencia del clima, se aprobó dicha hipótesis con la prueba de Wilcoxon de 00 y una potencia estadística del 99%.

Cerón (2017), en su estudio titulada “la felicidad en el clima laboral y su incidencia organizacional” señala que el trabajo parte desde una buena estrategia laboral por el cual las empresas deben de contar con un buen talento humano dentro de ellas para que se pueda reconocer a los colaboradores y fomentar esto como parte importante dentro de las empresas, de acuerdo al estudio los colaboradores son felices y sobre todo productivos cuando se mantiene un equilibrio dentro de la empresa (familiar, personal y laboral). Es por eso que nos dice que cuenta con una relación por ende se debe tomar prioridad en las empresas para que nuestros trabajadores se sientan a gusto realizando sus actividades.

Castillo et al (2017), en su tesis “Incidencia de las técnicas administrativas” dice que para poder tener un buen ambiente depende mucho del clima organizacional pero también del liderazgo utilizado dentro de la empresa como sus políticas y valores, por otro lado debemos de tomar en cuenta las participaciones y aportes que dan los trabajadores para se sienta importante dentro de la empresa por eso es muy importante que nuestros trabajadores cuenten con una buena motivación

para que se cree un ambiente bonito y se pueda generar un desempeño laboral exitoso y que nuestra productividad aumente. Nos dice que entre estas dos variables investigadas nos da como resultado una alta relación, es por ello por lo que siempre debemos de tomarlo en cuenta dentro de las empresas.

Franco (2016), en su estudio “medición del clima organizacional” Afirma que el clima organizacional está ligado a sus propios aspectos de la organización es por ello por lo que se ha dicho que la “personalidad es de la organización” ya que a eso podemos identificar la personalidad de cada uno de los trabajadores, por otra parte, también nos dice la opinión de los colaboradores se percibe durante el ambiente interno laboral. Se trabajó con 20 colaboradores con un muestreo no probabilístico de tipo intencional, el clima organizacional es fundamental porque nos permite ver el comportamiento del trabajador y los factores existentes en la organización.

Constante (2017), en su investigación “diagnóstico y propuesta de plan de mejora del clima laboral”, se trabajó con 24 trabajadores y un análisis cuantitativo, nos dice son factores muy importantes dentro de la empresa porque nos permite ver el que tan productivos son para la empresa, por ello nos dice que es muy importante para la empresa este factor ya que nos permite ver resultados de una manera confiable y sobre todo orientado a una mejora para el clima laboral dentro de la empresa. Por otro lado, también nos dice que el desempeño laboral es importante y que debemos realizar un diagnóstico de nuestros trabajadores para que podamos aplicar una capacitación de personal y si nuestros clientes superan los 40 años se establece un clima adecuado y si son menores debemos tratar de encontrar el problema con la finalidad de que no se afecte la liquidez de la organización. Por último, afirma que si existe una relación alta por lo cual se debe tener muy en cuenta para que nuestras ventas aumenten.

Suárez (2020), en su estudio “la gestión administrativa y el desempeño laboral”, dice que es el crecimiento de la organización la cual también lo podemos medir como el rendimiento laboral que posee el trabajador para que optimice su tiempo y lo aproveche en trabajos con menos esfuerzo, también lo podemos decir que se encuentra comprometido en colaborar tanto con sus habilidades y conocimientos para el beneficio de la empresa, esto ayuda a que cada persona que brinde buenas estrategias para que los objetivos esperados se puedan realizar en el tiempo adecuado. En la investigación se trabajó con 10 colaboradores con un método deductivo, tipo descriptiva y su diseño no experimental, por ello se presenta un grado muy alto de relación es por ello por lo que siempre debemos de estar en constante motivación para que el trabajador genere un buen ambiente y desempeño.

Benavides (2018), su estudio “Análisis de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral” trabajo con un enfoque cualitativo y una población de 18 trabajadores, nos dice que el desempeño laboral son los resultados esperados de cada trabajador dependen del área de trabajo en que se encuentran, por ello se considera como un indicador de medición para una buena eficiencia y así puedan cumplir con sus obligaciones y compromiso al momento de realizar su trabajo, es por ello que se debe establecer un buen clima y sobre todo adecuado para que estén satisfechos y den todo su empeño y los clientes también se sientan satisfechos al momento de ser atendidos, en la presente investigación nos dicen que las variables investigadas si presentan relación por ende se debe dar mucha importancia por parte de las empresas.

A nivel nacional según López (2017), en su investigación “Clima organizacional y el desempeño laboral” realizo su investigación con 45 trabajadores, de tipo correlacional – no experimental y de corte transversal, es por ello por lo que se determinó con una correlación de Pearson de 0.729 lo cual nos dice que si existe una relación fuerte entre

las variables. Nos hacen referencia que el ambiente laboral de la empresa está muy ligado con el desempeño del trabajador, por ello es necesario proporcionar un buen ambiente para que haya un buen equilibrio emocional y buena adaptación del personal. Las acciones y comportamientos se ven reflejado en el cumplimiento de los objetivos y sobre todo nos da fortaleza en la organización.

Cueto (2018), en su estudio “clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral”, esta investigación se realizó con 120 trabajadores y un diseño no experimental – transversal, nos dice que tiene que ver con el ambiente donde el trabajador desempeña su trabajo diariamente, esto también se basa en sus relaciones del colaborador con respecto a su ambiente físico de trabajo. También es el comportamiento con el que cuenta el trabajador para que se pueda lograr con mayor satisfacción la actividad. Es por ello por lo que se comprueba que si existe ración ($r=0.408$, $p=0.000$) lo que nos arroja una influencia positiva entre los indicadores.

Pérez y Ramos (2021), su estudio titulado “Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral”, trabajo con 26 colaboradores, se determinó que hay una relación directa entre las variables por eso nos propone que debemos involucrar a los trabajadores para que se pueda desarrollar un buen desempeño optimo, por otro lado, debemos desarrollar sus habilidades de los trabajadores para que se vea reflejado en su trabajo e impacte de manera positiva. Y por último nos recomienda de que debemos de crear juegos motivadores y que el trabajador también lo aplique para que se sienta feliz y contagie al cliente como a sus demás compañeros y así se podrá generar un buen ambiente dentro de la empresa.

Eyzaguirre, et al (2020), en su estudio titulada “Cultura organizacional y motivación laboral” trabajo con un tipo cuantitativo - no experimenta – transversal y correlacional con una población de 150 trabajadores. Nos

dice que si hay una relación con un coeficiente $Tau-b=0.781$ y $p\text{-valor}=0.000$ que nos da una correlación positiva, por la cual nos afirma que si se presenta un clima organizacional y desempeño laboral favorable, también nos dará como resultado un personal motivado y podrá lograr los objetivos con facilidad teniendo en cuenta las normas y políticas de la empresa, es por ello que como organización debemos de tomarlo como un activo humano a nuestros trabajadores pero también se debe tomar en cuenta de que ellos siempre estén motivados para que puedan resolver los problemas con facilidad.

Pinedo, et al (2020), en su estudio titulada “El clima laboral y su relación en el desempeño laboral”, trabajo con 20 colaboradores, de acuerdo con la investigación nos arrojó una hipótesis T de student, $\alpha=0,05 = 5\%$ de error y $T=0.20$ lo cual nos arroja que existe una relación entre las variables. Es por ello por lo que debemos de realizar una encuesta para saber si están desarrollando bien u trabajado o no. De acuerdo con ello podemos ver la calidad que se brinda al cliente y si también se ve su productividad dentro de la empresa.

A nivel local según Ballena y Deza (2018), en su estudio titulada “influencia del clima organizacional en la productividad” trabajo con 23 personas y utilizo un diseño transversal y correlacional, nos dice que para obtener una buena desempeño depende mucho del clima para que el trabajador pueda desarrollar sus actividades a gusto para que así se obtenga buenos resultados sobre el desempeño del trabajador, también es muy importante mejorar la vida laboral ya que nos permitirá crear un ambiente amigable y sobre todo una buena comunicación entre todos los colaboradores de la organización, si los trabajadores no tienen objetivos bien planteados no sabrán ni a donde quieren llegar y no se sentirán comprometidos con la empresa. Es por ello por lo que el autor nos dice que debemos tener en cuenta estas variables y nos recomienda mantener siempre motivado al trabajador para que obtener una buena productividad.

Sánchez y Jair (2020), su estudio “La motivación y el desempeño laboral” Para determinar si la motivación está relacionada con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, la tecnología utilizada es la encuesta, y el análisis de confiabilidad se obtiene a través de la encuesta, ya que el Alfa de Cronbach de la variable motivación es 82.4% y la variable desempeño laboral es 85.8% Determine ambos El nivel de fiabilidad es muy bueno. Asimismo, la conclusión a la que se llega es que la motivación está directa y significativamente relacionada con el desempeño laboral de los empleados.

Alayo (2018), en su estudio “Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral” Existe una relación promedio positiva entre las variables. Asimismo, sugirió que se formule un plan de capacitación para trabajadores y personal administrativo, el cual debe incluir el desarrollo y mejoramiento de la capacidad laboral. Para ello, la capacitación debe ser institucionalizada y aprobado por resolución administrativa, está habilitado para realizar capacitaciones este año, y también define y utiliza el presupuesto institucional para tal fin, por otro lado, puede ser utilizado para otras empresas con la misma problemática para introducir la empresa actual.

Arangurí (2016), su investigación “evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano”, El ambiente de trabajo diario de una persona debe ser cómodo y confortable. La actitud del jefe hacia sus subordinados, la relación entre los empleados de la empresa, e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos constituyen lo que llamamos el ambiente organizacional y el desempeño laboral. Esto puede ser Es un vínculo u obstáculo. El buen desempeño de la organización en su conjunto o de algunas personas dentro o fuera de la organización puede convertirse en un factor diferenciador que incida en el comportamiento del organizador. En resumen, la "cognición" de que los trabajadores y gerentes forman la organización a la que pertenecen y afecta directamente el desempeño de la organización es una expresión

personal. Si el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral en esta investigación.

En el artículo según Sánchez (2020), nos dice en su estudio "Motivación y desempeño laboral" En el mundo actual, las organizaciones deben dar prioridad a mantener el entusiasmo de los talentos. Los talentos se consideran el capital más importante para brindar desarrollo y productividad. El objetivo principal es analizar la motivación y el desempeño laboral y proponer mejoras a la empresa. Recomendaciones de ambiente para lograr el desarrollo personal y organizacional. Esta investigación nos dice que hay un alto grado de relación por lo que no debemos dejarlo de lado como empresarios porque nos puede afectar negativamente a la empresa.

Javier (2019), en su estudio titulada "Evaluación del desempeño laboral", nos dice que el desempeño laboral se considera la "última variable dependiente" en el área recursos humanos, convirtiendo su evaluación en una cuestión de capital. El clima es muy primordial en las organizaciones porque es donde el trabajador se desenvuelve día a día, en Conclusión, es una medida adecuada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, pero con énfasis en los comportamientos dirigidos hacia las organizaciones con el único fin de ver su crecimiento tanto de las personas como de la empresa en sí.

Zavala (2018), en su artículo "el clima organizacional y el desempeño laboral" dice que estas variables él es fundamental para las empresas, por ello nos dice que debemos de contar con el área de R.R.H.H. para una mejor selección de personal (capacitado y con experiencia) y así no se obtenga un mal clima laboral. las dos variables presentadas si hay una relación ya que de acuerdo con eso se presenta una percepción del ambiente laboral, por ello nos recomienda que usemos una motivación correcta para que los trabajadores mantengan una estructura adecuada.

Vera y Suárez (2018), su investigación “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral”, para poder tener un buen ambiente debemos de contar con una buena relación laboral entre personal y empresa, para ver el problema que debemos determinar la percepción de los trabajadores para luego convertirlo en un índice indispensable dentro de la organización. Lo que demos de tomar en cuenta es que los colaboradores son parte de la empresa y por ello debemos siempre mantenerlo motivados para obtener un buen rendimiento. En la cual dice que el clima laboral y el desempeño organizacional tiene relación y por otro lado influye mucho en los trabajadores como empresa.

Melo (2018), nos dice en su artículo “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral”, actualmente el capital humano influye mucho en la implementación de buenas prácticas para que así se mejore el clima organizacional y se lleve a cabo los objetivos planteados de la empresa. Por otro lado, también podemos ver que cuentan con una alta relación por otro lado podemos decir que es un conjunto de sentimiento del personal que puede definir su personalidad como también la productividad de los trabajadores, también es un esquema donde con el pasar del tiempo podemos ver si finalmente contribuyo al personal o nos afectó de manera negativa.

Rodríguez (2016), nos dice en su estudio “El clima organizacional presente en una empresa de servicio”, que hace referencia al ambiente que existe en la empresa lo cual depende directamente de la cultura y también está ligado principalmente de la motivación del personal para obtener un buen desempeño, como podemos ver el ambiente es donde se desenvuelve el personal ante los clientes lo cual depende mucho para que la empresa tenga una buena productividad, también nos dice que si se genera un buen ambiente la empresa puede presentar buenos resultados y los trabajadores tendrán menos problemas como ausencia, tardanza, etc. El autor nos dice que si hay relación entre las variables,

como jefes no debemos de dejarlo de lado si no tomarlo como prioridad con fines de una buena productividad.

Chirinos, et al (2018), en el presente artículo “El clima organizacional en el emprendimiento sostenible”, dice que si cuenta con un alto grado de relación entre sus variables, como podemos ver el clima organizacional se ha convertido en el factor fundamental en la actualidad para las empresas y sobre todo en su desarrollo de los trabajadores, donde podremos ver su productividad de la empresa si nos afecta positivo o negativo, para ello como empresa debemos mantener al personal en un ambiente adecuado y sobre todo motivado para que el personal pueda tener un buen desempeño y compromiso. Por último, también a los trabajadores debemos hacerles partícipes y puedan desarrollar su creatividad y se genere buenas energías.

El presente artículo según Shemueli y Zaferson (2021), en su investigación “Hacia una comprensión de la relación entre LMX y el desempeño a lo largo del tiempo” plantea que la teoría presenta la naturaleza dinámica y cíclica de la captura de valor de la empresa del trabajo de los empleados y su rendimiento. Ha habido una aceptación cada vez mayor en la literatura de estrategia, que la creación y apropiación de valor es un proceso, cuya dinámica debe ser observado en el tiempo. Por ejemplo, las personas pueden intentar negociar por una mayor captura de valor después de un sólido desempeño del equipo, para incorporar tales cuestiones temporales, la teoría aborda la elección endógena de los empleados para incorporarse empresas que les ofrecen servicios psicológicos más favorables utilidad. El grado que presenta el artículo es alto, una empresa comparte valor con sus empleados es una herramienta de contratación destacada. Del mismo modo, una capacidad de la empresa para establecer una cultura que señale a posibles empleados, la capacidad de experimentar utilidad psicológica al ser contratados probablemente será aún más capaz de crear una mayor movilidad limitaciones.

Bohórquez, et al (2020), en su artículo titulado “Motivación y desempeño laboral”, Las organizaciones siempre buscan diseños organizacionales que ayuden y faciliten a los empleados a hacer sus trabajos de una manera más eficiente y eficaz. La relación que presenta las variables nos arroja que si existe una relación alta es por ello por lo que no se puede ignorar cuando se habla de la mejora en la organización. Esta investigación fue diseñada para explorar la relación de estas variables y se recomienda que las empresas pueden proporcionar recursos para fomentar el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo de los empleados con fines productivos, por último, podemos decir que nos ayuda de una manera adecuada para la empresa porque podemos dar soluciones a estas fallas humanas.

Martínez, et al (2018), nos dice en su investigación “La gestión del talento humano como factor de mejora”, la hipótesis del "trabajador feliz y productivo" ha sido ampliamente estudiada, y se ve la búsqueda de posibles relaciones entre estos fenómenos, la investigación del comportamiento y el desempeño son fundamental en las organizaciones porque podemos ver con exactitud como está el trabajador. Aunque es un viejo problema todavía se representa una brecha en la literatura y sigue siendo relevante y desafiante en gestión de recursos.

Fuentes, et al (2020), en su artículo “La motivación en el desempeño laboral”, realizaron una revisión sistemática de la relación entre el clima y el desempeño a nivel individual y niveles de grupo. Los resultados sugieren que los individuos y grupos con alto bienestar se desempeñan mejor en sus trabajos que aquellos con menor bienestar. Sobre empleados individuales, los autores referenciados indican pequeños o moderados asociaciones transversales y longitudinales entre satisfacción o afecto en clima organizacional y desempeño laboral estas dos variables presentan relación positiva para la empresa.

Goicochea (2017) dice que en “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral” que el método de mejora continua de habilidades, cualidades, destrezas, habilidades o aptitudes para mejorar el desempeño personal y el principal impacto de su aporte de gestión integral en el ámbito del desempeño laboral es un método de calidad total, que se refleja en los siguientes beneficios, tangibles e intangible. Otros tipos de empresas pueden utilizar métodos y herramientas de forma creativa para gestionar el rendimiento y ayudar a mejorar el rendimiento y ayudar a eliminar las tareas diarias.

Anónimo (2018) en su tema “Percepciones organizacionales, liderazgo y desempeño en entornos laborales” las organizaciones siempre buscan diseños organizacionales que ayuden y faciliten a los empleados, esto hace que sus trabajadores sean más eficientes y eficaz. La relación que se presenta entre las variables es muy positiva por lo cual no se puede ignorar estos factores dentro de la empresa. Esta investigación fue diseñada a explorar la relación del clima y su desempeño por ello se recomienda que las organizaciones pueden proporcionar recursos para fomentar el crecimiento, y una buena resolución de problemas ante los clientes.

En la presente revista según Silva, et al (2018), en su artículo titulada “influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores”, nos afirma que hay un nivel regular por otro lado también se le permitirá al personal dar sus opiniones de una manera adecuada donde ninguna parte se sienta mal es por ello por lo que se ha implantado políticas donde se adecuan el personal. Pero también el personal se ve afectado a esto como también se viene presentando un buen ambiente en la empresa.

Manjarrez, et al (2020), en su investigación “la motivación en el desempeño laboral”, Para confirmar si existe una relación entre los factores que inciden en el clima organizacional y el desempeño laboral,

se debe considerar esta relación, para esta relación se pueden observar los elementos tangibles e intangibles de las características personales del trabajador, ambiente y ambiente laboral. No cabe duda de que el desarrollo personal de los empleados puede generar externalidades positivas en el desarrollo empresarial.

Jara, et al (2018), en su investigación "Evaluación del desempeño laboral", de acuerdo con las actividades realizadas, las metas y resultados a alcanzar, y el posible desarrollo, nos informa del valor de desempeño de cada persona; se utiliza para juzgar y estimar la calidad de una persona, especialmente su contribución al desarrollo del sistema empresarial. El clima organizacional nos habla de las características que presentan el ambiente laboral es por ello de que debemos mantener un empleado motivado para que la percepción del ambiente sea buena. Nos dice que las dos variables presentadas en la presente revista si presenta un alto índice de relación.

Alveiro (2016), en su presente investigación titulada "evaluación del desempeño como herramienta", es un punto clave para las empresas porque nos permite identificar la competencia que presenta las personas, se puede identificar lo más importante como el impacto y servicio del clima organizacional. Para ello es importante capacitar a las personas como también evaluarlos para saber cómo están en su rendimiento y así ayudarles a que incrementen su desempeño laboral. Por eso todas las empresas deben tener un modelo al monto de contratar a su personal.

Lluncor, et al (2021), De acuerdo con la investigación que utilizaron una encuesta, se obtuvo como resultado que las características organizacionales y el desempeño laboral obtienen un valor general $p=0,36$, así mismo poseen un desempeño laboral suficiente, recomendando que tengan programas de adiestramiento para fortalecer sus conocimientos y habilidades con el fin de que la empresa crezca favorablemente.

Morillas (2018), en su artículo “clima organizacional y desempeño laboral”, existe una gran mejora en el desempeño laboral en una empresa, siempre y cuando su clima laboral sea bueno entre compañeros de la organización o jefes, quiere decir si el campo de trabajo es adaptable, el desempeño de los trabajadores se elevara, con ello la organización tendrá un impacto positivo. La investigación afirma que las variables estudiadas si presentan relación por ello debemos de contar todas las empresas con el área de recursos humanos para poder contratar personal capacitado con el fin de obtener un buen clima.

En el presente libro según Rubén, et al (2007) nos dice que el clima organizacional se puede convertir en un hábito u impedimento para el desempeño de una empresa, y puede convertirse en un factor influyente en el comportamiento de las personas que la integran, porque es elección de un miembro capacitarse de acuerdo a la organización a la que pertenece. Esto incluye su cumplimiento o alienación de líderes, colaboradores y colegas.

Gan y Triginé (2012), es un amplio estudio acerca de las organizaciones porque es fundamental desde las normas internas hasta las externas, con la finalidad de que el grupo de personas que integran el equipo se sientan a gusto al momento de realizar sus actividades tanto como líderes y colaboradores. Con el fin de que se pueda obtener un bonito ambiente laboral y se refleje una mejora en la organización.

Martínez (2016), los empleados pueden aportar para la empresa, pero el cliente está ligado con la empresa por lo cual no involucra mucho al trabajador, pero si depende de la empresa que el trabajador este motivado para que pueda brindar un buen servicio al momento de la atención. Por eso es importante que deben tener buen fijado sus estrategias desde el clima laboral, también nos favorece de que las personas puedan aportar mejor para la empresa en in tiempo impactante y facilidad de resolver los problemas.

Giraudier (2018), todos debemos saber escuchar a nuestros colaboradores porque de acuerdo con eso podemos mejorar la empresa como también los conflictos son motivos de desarrollo ante los problemas, es por eso por lo que cualquier organización debe tener en cuenta y debe ubicar a los colaboradores en primer lugar para poder obtener un buen clima laboral. Toda empresa debe tener el área de recursos humanos para que al momento de contratar al personal sea de acuerdo con los requisitos que se requiere.

Carranza (2017), En la gestión de recursos humanos, la evaluación del desempeño laboral es la clave para mejorar el desempeño y lograr mejores resultados. No solo eso, a la hora de identificar y clasificar los datos personales de cada trabajador, también se requiere una buena evaluación de desempeño. Capacidad para evaluar a sus empleados de manera integral y efectiva primero debemos de observarlos para ver si son relevantes o no para la organización con el fin de que esto ayude a poder lograr los objetivos y estrategias en el tiempo pactado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta encuesta adopta una encuesta cuantitativa. Además, Alan y Cortez (2017), el objetivo de la investigación cuantitativa es encontrar los conceptos básicos y elija el modelo más apropiado para que podamos entender la realidad de manera más equitativa a medida que los datos se recopilan y analizan a través de conceptos y variables medibles.

El diseño no experimental porque no se puede adulterar los objetos o variables sin la intervención deliberada del investigador. El estudio es transversal porque nos permite obtener Información en un momento determinado. Es correlacional porque utiliza recursos estadísticos para medir resultados y reconozca los problemas centrales de la investigación. Es aplicada porque nos permitirá determinar el planteamiento del problema a través de conocimientos con la finalidad de un buen desarrollo de la cultura y ambiente.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Clima Organizacional

Según Chiavenato (2014), el ambiente entre las personas que integran la organización se considera el ambiente organizacional, el cual está relacionado con el nivel de incentivo de los colaboradores. Una vez que se sientan motivados, el ambiente mejorará, lo que se refleja en el vínculo agradable. Sin embargo, cuando los individuos están poco motivados, ya sea por falla o por obligación de actuar, simplemente satisfacen y satisfacen sus necesidades básicas dentro de la entidad, y el ambiente organizacional puede verse alterado y manifestado como insatisfacción, desinterés, depresión, etc. conducen a la insatisfacción y la ira, situaciones que las personas enfrentan abiertamente en la empresa.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Según Robbins y Judge (2009), nos dice que el desempeño es el resultado de la ejecución efectiva de la tarea en todos los niveles; por lo tanto, es necesario Las personas responsables se interesan por la productividad, es decir, maximizar los resultados mediante la recolección de actividades que son parte de la organización. Además, deben comprender los componentes que afectan el desempeño laboral para enfrentar el problema de la insuficiencia de tareas, a fin de lograr el mejor desempeño. nivel de productividad.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Nuestra población está compuesta por 28 trabajadores de ambos géneros de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Muestra

De acuerdo con el rubro de empresa que es el ámbito comercial nuestra muestra será con los 28 trabajadores de ambos géneros de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Muestreo

De acuerdo con nuestra investigación se ha trabajado con los 28 trabajadores que laboran en la empresa, No se aplicado muestreo en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada es una encuesta para recolectar datos e información sobre el clima y desempeño laboral de los trabajadores de Ferretera Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021. En el instrumento utilice el cuestionario diseñado previamente, escrito en un ITEMS como

(Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5) para obtener información sobre la población investigada. Se aplicará sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021 de la cual se aplicará a 28 trabajadores.

3.5. Procedimientos

Durante el trabajo de investigación se llevó a cabo los siguientes procedimientos: Coordinar con el administrador de Ferretera Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021 para obtener la licencia correspondiente para el proyecto de desarrollo. La investigación correspondiente se coordinó la fecha y hora a trabajar con el responsable del personal para dar a conocer los proyectos que se llevó a cabo en la empresa.

Luego, se aplicó las herramientas de recopilación de datos de investigación a los trabajadores. Por último, se recopiló los datos y luego se a SSPS versión 21 para ver si existe una relación entre las variables estudiadas mediante la interpretación de tablas y cifras arrojado por el software. Esto nos permitió realizar un análisis preciso. Todo ello permitió comparar con resultados anteriores con el fin de brindar recomendaciones relevantes a la empresa.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo con la información obtenida de las variables y sus correspondientes dimensiones, se utilizan estadísticas descriptivas y se representan mediante tablas de manera que se puedan extraer resultados específicos.

Así mismo, la estadística inferencial se utiliza para determinar si la distribución de los datos es una distribución normal o una

distribución opuesta, y luego se aplica la fórmula de correlación correspondiente de acuerdo con los datos.

3.7. Aspectos éticos

En el trabajo de investigación se ha respetado las diversas citas y estándares de referencia para lograr su desarrollo de autenticidad. Por tanto, la investigación realizada es original y no ha sido plagiada, es decir, no ha sido publicado previamente por otros autores para obtener ningún tipo de título académico.

Por otro lado, también brindaremos apoyo a los trabajadores de todas las áreas de la Ferretera Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021. Con la finalidad de participar en la encuesta y permanezca en el anonimato. Primero, solicitamos su respectivo permiso al gerente de la respectiva empresa. De acuerdo con previo consentimiento del gerente se pasó a realizar la encuesta a los trabajadores.

IV. RESULTADOS

Objetivo Especifico 1: Determinar el nivel de clima organizacional en la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Tabla 1

Nivel del Clima organizacional y sus dimensiones en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

| Nivel | Clima Organizacional | | Liderazgo | | Motivación | | Reciprocidad | |
|------------|----------------------|-------|-----------|-------|------------|-------|--------------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Inadecuado | 0 | 0 | 2 | 7.1 | 3 | 10.7 | 0 | 0 |
| Regular | 28 | 100.0 | 22 | 78.6 | 24 | 85.7 | 25 | 89.3 |
| Adecuado | 0 | 0 | 4 | 14.3 | 1 | 3.6 | 3 | 10.7 |
| Total | 28 | 100.0 | 28 | 100.0 | 28 | 100.0 | 28 | 100.0 |

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 1 se observa que en la variable Clima organizacional, el 100% de participantes consideran tener un Clima organizacional regular. Respecto a sus dimensiones, tanto en Liderazgo, Motivación y Reciprocidad existe la tendencia hacia el nivel regular. Si bien estos resultados no reflejan algo negativo a priori, si evidencia la necesidad de fortalecer lazos trabajadores – empresa para aumentar su Clima organizacional en los trabajadores de Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Objetivo Especifico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Tabla 2

Nivel del Desempeño laboral y sus dimensiones en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

| Nivel | Desempeño Laboral | | Habilidades y Aptitudes | | Nivel cognitivo | | Actitudes | |
|-----------------|-------------------|-------|-------------------------|-------|-----------------|-------|-----------|-------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Insatisfactorio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Regular | 7 | 25.0 | 21 | 75.0 | 5 | 17.9 | 5 | 17.9 |
| Satisfactorio | 21 | 75.0 | 7 | 25.0 | 23 | 82.1 | 23 | 82.1 |
| Total | 28 | 100.0 | 28 | 100.0 | 28 | 100.0 | 28 | 100.0 |

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 2 se observa que existe una fuerte tendencia hacia el nivel Satisfactorio, tanto en la variable Desempeño laboral como en sus dimensiones Nivel cognitivo y Actitudes, excepto en la dimensión Habilidades y aptitudes donde el 75% se ubica en el nivel Regular. Ello evidencia la necesidad de capacitar a los colaboradores en conocimientos técnicos relacionados a su quehacer laboral en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones del Clima organizacional y Desempeño Laboral en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

| Dimensión | Estadístico | Desempeño laboral |
|--------------|-----------------|-------------------|
| Liderazgo | Rho de Spearman | ,439* |
| | <i>P</i> | .019 |
| Motivación | Rho de Spearman | ,401* |
| | <i>P</i> | .034 |
| Reciprocidad | Rho de Spearman | ,457* |
| | <i>P</i> | .015 |

Nota: Elaboración propia

La Tabla 3 evidencia que las dimensiones Liderazgo, Motivación y Reciprocidad, se relacionan de forma directa, con tamaño de efecto mediano y estadísticamente significativa con la variable Desempeño Laboral. Ello implica que, a mayor liderazgo, motivación y reciprocidad, aumentará el desempeño laboral en los trabajadores de Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Objetivo General: Determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

Tabla 4

Correlación entre Clima organizacional y Desempeño Laboral en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

| | Estadístico | Desempeño laboral |
|----------------------|-----------------|-------------------|
| Clima organizacional | Rho de Spearman | ,551** |
| | <i>P</i> | .002 |

Nota: Elaboración propia

La Tabla 4 evidencia que las variables de estudio presentan una correlación directa, con tamaño de efecto grande y estadísticamente significativa. Ello implica que, al mejorar el clima organizacional, aumentará el desempeño laboral en los trabajadores de Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se desarrolló considerando la problemática dentro del centro laboral Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021. En ese sentido, se tiene lo siguiente:

De acuerdo con lo observado en el objetivo específico 1, se tiene que el clima organizacional y sus dimensiones “liderazgo”, “motivación” y “Reciprocidad”, no genera un estado alentador, puesto que, según los resultados hallados, muestra una moda en percepciones. Solo el 14.3% de los y las trabajadoras, considera que su jefe tiene conductas adecuadas de liderazgo, un 85.7% no se encuentra ni motivado ni desmotivado y solo un 10.7% valora en gran medida la reciprocidad dentro de su entorno laboral.

Ello refleja las falencias latentes y la reinserción de la problemática, y, por lo que es determinante hallar nuevas técnicas de soporte para superar la tibieza y la negatividad del clima laboral. Tal como lo menciona Amaya (2017), “El clima organizacional y su relación con el compromiso laboral” donde hace hincapié sobre el clima organizacional y su relación con el compromiso laboral, ya que son determinantes para las empresas, recomendando por ello, contar con un espacio para la gestión del talento humano dentro de las empresas para que se pueda medir el perfil requerido para cada área de la empresa. Asimismo, encontrar pautas que mejore el desempeño y motive a no bajar de los altos niveles estándares de gestión de calidad. Asimismo, Rubén, et al (2007) “Clima y compromiso organizacional” nos dice que el clima organizacional se puede convertir en un hábito u impedimento para el desempeño de una empresa, y puede convertirse en un factor influyente en el comportamiento de las personas que la integran, porque es elección de un miembro capacitarse de acuerdo con la organización a la que pertenece.

De acuerdo con lo observado en el objetivo específico 2, según lo indicado en la base de datos. El desempeño laboral, se muestra de manera satisfactoria desde el nivel cognitivo y también en la actitud que muestra frente a la empresa. Sin embargo, existe otro panorama donde muestra que no hay un alcance satisfactorio en las habilidades y aptitudes que pueda desarrollar o aportar como trabajadores, ya que el 75% considera tener un nivel regular de habilidades y aptitudes, es decir, que el área encargada de facilitar y sensibilizar a los/as trabajadores/as con respecto de habilidades lingüísticas, facilidad de aprendizaje, habilidad interpersonal, habilidad de liderazgo, habilidad para tomar decisiones y/o actitudes y campamientos en trabajo de equipo, cooperación, responsabilidad, puntualidad, honestidad, etc.

En ese sentido, Martínez, et al (2018), en su investigación “La gestión del talento humano como factor de mejora de la gestión pública y el desempeño laboral” Menciona que el comportamiento y el desempeño son fundamentales en las organizaciones ya que, se mide como está el trabajador. Teniendo en cuenta que es un problema que se ha arraigado año tras año, aún sigue siendo relevante y desafiante en gestión de recursos. Por lo que se relaciona con Javier (2019), en su estudio titulada “Evaluación del desempeño laboral”, menciona que el clima laboral es muy primordial en las organizaciones porque es donde el trabajador se desenvuelve día a día. El desempeño laboral, está fuertemente ligado con comportamientos dirigidos dentro de las organizaciones con el único fin de ver su crecimiento tanto de las personas como de la empresa. En otra investigación más reciente de Bohórquez, et al (2020), en su artículo titulado “Motivación y desempeño laboral”, afirma nuevamente, que las organizaciones siempre buscan diseños organizacionales que ayuden y faciliten a los empleados a hacer sus trabajar de una manera más eficiente y eficaz. Por lo que es sería óptimo ser tomado por la empresa objetivo, de acuerdo con los resultados obtenidos.

De acuerdo con lo observado en el objetivo específico 3, el resultado obtenido en nuestra investigación coincide con López (2017), en su investigación “Clima organizacional y el desempeño laboral” donde concluye que el ambiente laboral de la empresa está muy ligado con el desempeño del trabajador, por lo que recomienda, la necesidad de proporcionar un buen ambiente laboral para que haya un buen equilibrio emocional y buena adaptación del personal. Las acciones y comportamientos se ven reflejado en el cumplimiento de los objetivos y sobre todo nos da fortaleza en la organización.

Frente a esto Castillo et al (2017) “Incidencia de las técnicas administrativas en el clima organizacional de la Ferretería “La Popular” afirma que buen ambiente depende también del liderazgo utilizado dentro de la empresa, donde se debe tomar en cuenta las participaciones y aportes que dan los trabajadores para se sienta importante dentro de la empresa y se pueda generar un desempeño laboral exitoso.

Por su parte, la motivación del trabajador es de gran relevancia, ya que los resultados reportan que mientras más motivado esté el empleado su desempeño laboral aumentará. Esto permite implementar programas o talleres de mejora donde el fin sea estimular tanto factores intrínsecos como extrínsecos en la búsqueda que encontrar motivantes para realizar su trabajo. Estos resultados coinciden con la investigación de Sánchez y Jair (2020) “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC” quienes afirman que la motivación está directa y significativamente relacionada con el desempeño laboral de los empleados.

Finalmente, ser recíproco con los trabajadores tanto a nivel laboral como social (dinámica con los compañeros de trabajo) permite al trabajador contar con un ambiente donde sentirse cómodo y poder desempeñar mejor sus funciones. Aquí nos referimos a situaciones como el pago por horas extras, horarios flexibles, sentimiento de pertenencia y utilidad,

crean un contexto donde el trabajador se esfuerza por hacer un buen trabajo a modo de retribución por el buen trato que recibe en la empresa. Estos resultados son respaldados por Cerón (2017), “La felicidad en el clima laboral y su incidencia organizacional para la productividad en las empresas del sector ferretero” quien afirma que los colaboradores son felices y sobre todo productivos cuando se mantiene un equilibrio dentro en la empresa (familiar, personal y laboral).

De acuerdo con lo observado en el objetivo general, los resultados principales permiten confirmar la hipótesis planteada, donde se asegura que las variables de estudio presentan una correlación directa y estadísticamente significativa ($\rho = .551$; $p = .002$). En el contexto laboral refleja la importancia de contar con un adecuado y saludable clima organizacional, ya que este permitirá que los trabajadores se sientan más cómodos y mejoren su desempeño laboral. Esta dinámica facilita el cumplimiento de objetivos laborales y contribuye con el mejoramiento de la empresa. Por ende, es necesario que los directivos prioricen el clima y condiciones laborales de sus empleados para aumentar su producción como empresa, y a su vez cuidar del bienestar del trabajador.

De los resultados obtenidos, Melo (2018), ingre a comprobar que el clima organizacional tiene una relación determinante con el desempeño laboral, pues resalta que actualmente el capital humano influye mucho en la implementación de buenas prácticas para que así se mejore el clima organizacional. Asimismo, según Ballena y Deza (2018), en su estudio titulada “influencia del clima organizacional en la productividad” su investigación transversal y correlacional, adjudica que para obtener un buen desempeño depende mucho del clima laboral esto por consecuencia que genere un espacio armonioso y productivo para trabajador, mencionando también que es importante inmiscuirse de manera profesional en la vida laboral ya que nos permitirá crear un ambiente amigable y sobre todo una buena comunicación. Por ello, en la revista de Silva, et al (2018), en su artículo titulada “influencia del clima

organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores”, nos afirma que hay un nivel regular por otro lado también se le permitirá al personal dar sus opiniones de una manera adecuada donde ninguna parte se sienta mal es por ello por lo que se ha implantado políticas donde se adecuan el personal.

Estos resultados también coinciden con la investigación de Sánchez y Jair (2020) quienes afirman que la motivación está directa y significativamente relacionada con el desempeño laboral de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

- El método utilizado para gestionar el clima organizacional en la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021. Es de nivel intermedio-bajo, puesto que las formas de abordar el liderazgo, la motivación y la reciprocidad, no tienen mayor alcance de responsabilidad empresarial. No cuentan con un método sólido de articulación entre líder e integrantes, esta es débil e imperceptible. Esto, precisamente por lo analizado en los resultados muestra que los trabajadores consideran que no se trasciende en el liderazgo, motivación y reciprocidad por parte de los líderes.

- Existe un desempeño laboral relacionado al nivel cognitivo, que indica satisfacción dentro de Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021. En otro tanto, las aptitudes y habilidades son un factor débil señalado por los líderes de la mencionada empresa, pues 21 trabajadores de 28 encuestados no trascienden en estos factores, que no generan mayores aportes, por lo que se demuestra una deficiente metodología que no tiene mayor interés en explotar los recursos humanos.

- Se precisa que las dimensiones: liderazgo, motivación y reciprocidad son fundamentales para determinar el Clima organizacional en el desempeño laboral, en ese sentido los líderes necesitan abordar el clima organizacional desde un enfoque articulado para con los trabajadores y este de resultados en un buen desempeño laboral Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021.

- Existe una relación determinante del clima Organizacional sobre el desempeño laboral. Es decir, un eficiente clima organizacional, tendrá un efecto del buen desenvolvimiento o desempeño laborales en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC,

Trujillo – 2021. Los resultados hallados muestran que ambas variables están fuertemente correlacionadas una sobre otra, no son independientes por lo que genera un porcentaje alto de causa efecto, si en la empresa hay un moderado trabajo con respecto del clima laboral, se entenderá que habrá un moderado desempeño laboral y así sucesivamente.

VII. RECOMENDACIONES

- Mediante un método articulado Mejorar las estrategias de responsabilidad empresarial, adaptando un trabajo horizontal desde las necesidades y sugerencias del personal de Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo-2021.

- Fomentar espacios de diálogo y capacitaciones sobre una buena comunicación asertiva donde el personal pueda intercambiar ideas, sin sentirse excluidos sobre todo donde se haga hincapié para superar la carencia de habilidades y aptitudes por parte del personal trabajador en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC Trujillo-2021.

- Profundizar en otras dimensiones con respecto del clima organizacional, para que se analice si son otros factores como condiciones de trabajo, remuneración e incentivos crecimiento y desarrollo que no generan mayor satisfacción al desempeño laboral.

- Abordar una investigación sobre el clima organizacional con enfoque de género. Esto con el fin de comprobar con datos fehacientes si existe una brecha de igualdad de trato y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres trabajadores. En ese sentido, medir el grado de desempeño laboral según las condiciones de trato a los trabajadores y por otro lado a las trabajadoras en Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC Trujillo-2021.

REFERENCIAS

- Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Ecuador: UNTMACH, 2018. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Alayo, C. J. (2018). *Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*. Obtenido de Alicia: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_70c1b267e60327e913970add97ed12d7
- Alveiro, M. C. (2016). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO. *Vision de futuro*.
- Andrea, G., Torres, K., & Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. Ecuador.
- Anonimo. (2018). Organizational Perceptions, Leadership and Performance in Work Settings: Do they Interrelate? *Scielo*.
- Arangurí, B. L. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia De Mora*.
- Ballena de la Cruz, J. K., & Deza Mendoza, K. K. (2018). *Influencia del clima organizacional en la productividad de la ferretería grupo al kosto E.I.R.L., CHEPÉN - 2018*. Obtenido de Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34090/Ballena_DLCJK-Deza_MKK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benavides, D. G. (2018). *Análisis de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Ferretería Armas de la ciudad de San Gabriel*. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/652/1/DAYANARA%20CUASAP%c3%81S%20%20INFORME%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Rodríguez, A. (2020). Motivación y desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización | [La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización]. *Universidad y Sociedad*, 385 - 390. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=ce9ee273-f144-4752-9ece-be7d4a039062%40sdc-v-sessmgr01>
- Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*.
- Castillo Arteaga, J. d., Herrera Herrera, A. L., & Lanuza Gámez, G. A. (2017). *Incidencia de las técnicas administrativas en el clima organizacional de la Ferretería "La Popular" en la ciudad de Estelí, primer semestre 2016*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua: <https://repositorio.unan.edu.ni/4281/>

- Cerón, J. S. (2017). *LA FELICIDAD EN EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA ORGANIZACIONAL PARA LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR FERRETERO*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16911/SolanoGomezAurora%20Isabel2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico.
- Chirinos Araque, Y., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *EAN*, 7. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Constante, J. S. (2017). *DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA FERRETERÍA ORBEA CÍA. LTDA. , EN EL PERIODO DE ABRIL A JULIO 2016*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14469/1/UPS-QT12126.pdf>
- Cueto, J. A. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LAS FERRETERIAS EN EL DISTRITO DE JESUS NAZARENO, AYACUCHO 2018*. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10523/CLIMA_ORGANIZACIONAL_SATISFACCION_LABORAL_SICHA_CUETO_JORGE_ANDRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eyzaguirre Cayllahua, J. F., Valdiviezo Cruz, M. S., & Redolfo Licas, S. G. (2020). *Cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro de ferretería en el distrito de Ayacucho, 2019*. Obtenido de Universidad Peruana Union: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3922/Jose_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Franco, C. B. (2016). *MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA GUATEMALTECA DEDICADA A LA VENTA DE PRODUCTOS FERRETEROS*. Obtenido de <https://biblioteca-farmacia.usac.edu.gt/Tesis/MAIES200.pdf>
- Fuentes, M., Valle, B., & Vargas, M. (2020). [La motivación en el desempeño laboral de los empleados de hoteles en el cantón quevedo, Ecuador]. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359 - 365. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=ce9ee273-f144-4752-9ece-be7d4a039062%40sdc-v-sessmgr01>
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima Laboral*.
- Giraudier, M. (2018). *Cómo Gestionar el Clima Laboral*.
- Goicochea, D. C. (2017). The organizational climate and its relationship with the work performance of the personnel of the human resources area of an

- international outsourcing in 2017. *GLOBAL BUSINESS ADMINISTRATION JOURNAL*, 3, 4.
- GUILLÉN, A. P. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Venezolana de Gerencia*, 17 - 18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Javier, B. R. (2019). Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario de desempeño laboral individual | [La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: El cuestionario de desempeño laboral individual. *Scopus Preview*, 195 - 205. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&eid=2-s2.0-85100897110&citeCnt=0&noHighlight=false&sort=plf-f&src=s&sid=6c92f75940b890592ed620ddafdf294e&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%c3%b1o+laboral%29&relpos=6>
- Lluncor, M., Cacho Revilla, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones Públicas y privadas. *Científica Pakamuros*.
- López, A. A. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Conmetal y Servicios E.I.R.L. Nuevo Chimbote 2017*. Obtenido de http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9629/Tesis_57994.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, A. J., & Mendoza Vargas, Y. E. (2020). THE MOTIVATION IN THE LABOR PERFORMANCE OF HOTEL EMPLOYEES IN THE QUEVEDO CANTON, ECUADOR. *Universidad y Sociedad*, 5. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Martínez, J., Vega, A., Pintado, A., & Guzmán, M. (2018). La gestión del talento humano como factor de mejora de la gestión pública y el desempeño laboral | [Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral]. *Venezolana de Gerencia*, 83. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=ce9ee273-f144-4752-9ece-be7d4a039062%40sdc-v-sessmgr01>
- Martinez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: ISBM.
- Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 4 - 6.

- Montaño, G. M. (Septiembre de 2020). *Prácticas organizacionales para mejorar el clima y la eficiencia organizacional de un grupo de microempresas comerciales de ferretería en la región norte de Nayarit*. Obtenido de <http://dspace.uan.mx:8080/bitstream/123456789/2342/1/%e2%80%9cPr%c3%a1cticas%20organizacionales%20para%20mejorar%20el%20clima%20y%20la%20eficiencia%20organizacional%20de%20un%20grupo%20de%20microempresas%20comerciales%20de%20ferreter%c3%ada%20en%20la%20re>
- Morillas, N. L. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PRIVADO, ENTRE LOS AÑOS 2008-2018. *Universidad Privada del Norte*.
- Pérez Álvarez , L. A., & Ramos Flores , E. S. (2021). *Influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa ferretera BUSTAMANTE S.A.C. – CAJAMARCA 2019*. Obtenido de UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO: [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1655/TESIS%202021%20\(1\).pdf?sequence=1](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1655/TESIS%202021%20(1).pdf?sequence=1)
- Pinedo Vela, W. J., Tipa Pérez, A. A., & Vela Yzquierdo, J. (2020). *El clima laboral y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Ferretera QUIZUD E.I.R.L Moyobamba, 2020*. Obtenido de Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53911/B_Pinedo_VWJ-Tipa_PAA-Vela_YJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: PEARSON.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en Valores. Universidad de Carabobo, 1, 4*. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rubén, E. N., Arturo, G. S., & Rocio, C. B. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Mexico.
- Sanchez, B., & Jair, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Obtenido de Universidad Privada del Norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25296>
- Sanchez, M. P. (2020). Motivación y desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Scopus Preview, 385*. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&eid=2-s2.0-85100897110&citeCnt=0&noHighlight=false&sort=plf->

f&src=s&sid=6c92f75940b890592ed620ddafdf294e&sot=b&sdt=b&sl=32&s=TITLE-ABS-KEY%28desempe%c3%b1o+laboral%29&relpos=6

- Shemueli, G., & Zaferson, R. (2021). Hacia una comprensión de la relación entre LMX y el desempeño a lo largo del tiempo: el papel de la confianza en el líder y la satisfacción en la valoración | [Hacia una comprensión de la relación entre LMX y el desempeño laboral en el tiempo: el rol de la. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=8&sid=ce9ee273-f144-4752-9ece-be7d4a039062%40sdc-v-sessmgr01&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3d#AN=151828622&db=bth>
- SilvaHuamantumba, E. J., Silva Huamantumba, G., & Bautista Fasabi, J. (2018). ORGANIZATIONAL CLIMATE INFLUENCE ON JOB PERFORMANCE OF WORKERS OF THE MUNICIPALITY OF MORALES, REGIÓN SAN MARTÍN. *CientificalInstitucional TZHOECOEN*, 8 - 9.
- Suárez, J. E. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería San Pedrito de la ciudad de Riobamba*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>
- Vera Campuzano, N., & Suárez Caicheb, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180
- Zavala, D. C. (2018). EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS. CASO: OUTSOURCING INTERNACIONAL. *Gesnext an IBM Group*, 2 - 7. Obtenido de https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/2240

ANEXOS

Anexo 1: Carta de aceptación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

08 de noviembre de 2021

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Trujillo

A través del presente, Yo Dario Alcalde Cabanillas, identificado (a) con DNI N° 42366695 representante de la empresa/institución Leandro Constructora, Contratistas y Servicios Generales con el cargo de Gerente, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Roncal Correa Dalia Elizabeth

b) Jaime Briceño Ana Elizabeth

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales, Trujillo – 2021".

Si No

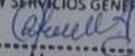
b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

LEANDRO CONSTRUCTORA CONTRATISTA
Y SERVICIOS GENERALES


Dario Alcalde Cabanillas
GERENTE

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Dario Alcalde Cabanillas

Cargo Gerente

Anexo 2: Matriz de consistencia lógica

| Titulo | Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|--|---|--|--|----------------------|---|-------------------------|---------------------------|----------------|--------------------|
| Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales S.A.C., Trujillo – 2021 | ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales, Trujillo – 2021 | Objetivo General: determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales, Trujillo – 2021. Objetivos Específicos: Describir el tipo de clima organizacional en la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales, Trujillo – 2021, Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales, Trujillo – 2021, Determinar la relación entre los niveles del clima organizacional y desempeño laboral de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales, Trujillo – 2021. | Hi: existe una relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales, Trujillo – 2021. Ho: el clima organizacional no tiene relación directa significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Leandro constructora, contratistas y servicios generales, Trujillo – 2021. | Clima organizacional | El clima organizacional se basa en puntos de vista personales y generalmente se define como un patrón de comportamientos, actitudes y sentimientos que ocurren repetidamente en la vida de la organización. Guillén (2018) | Liderazgo | Toma de decisión | 1, 3, 5 | Ordinal |
| | | | | | | | Resolución de problema | 2, 6 | |
| | | | | | | | Conocimiento del objetivo | 4, 7 | |
| | | | | | | Motivación | Estímulo | 9 | |
| | | | | | | | Condiciones del trabajo | 11, 13, 14, 15 | |
| | | | | | | | Realización personal | 10, 12 | |
| | | | | | | Reciprocidad | Aplicación al trabajo | 16, 17 | |
| | | | | | | | Retribución | 18, 19 | |
| | | | | | | | Equidad | 20 | |
| | | | | Desempeño laboral | La evaluación del desempeño laboral es un proceso que se lleva a cabo de acuerdo con las características de la organización y se utiliza como estrategia, considerando la eficiencia, efectividad y calidad de los objetivos de la organización, así como la competitividad y capacidades mostradas. Andrea al el, (2019) | Nivel cognitivo | Nivel de conocimiento | 1, 2 | |
| | | | | | | | Iniciativa de trabajo | 3, 4, 5 | |
| | | | | | | | Trabajo en equipo | 6 | |
| | | | | | | Habilidades y aptitudes | Nivel de conocimiento | 7, 8 | |
| | | | | | | | Nivel de organización | 9, 10 | |
| Nivel de cumplimiento | 11, 12, 13, 14 | | | | | | | | |
| Actitudes | Responsabilidad | 15, 16, 17 | | | | | | | |
| | Autocontrol | 18, 19, 20 | | | | | | | |

Anexo 3: Matriz de consistencia de la variable Clima Organizacional

| Variable | Definición Conceptual | Definición operacionalización | Dimensiones | Indicadores | Técnica/ Instrumento |
|----------------------|---|---|--------------|---------------------------|-------------------------|
| Clima Organizacional | Está relacionado con el nivel de incentivo de los colaboradores. Sin embargo, cuando los individuos están poco motivados el ambiente organizacional puede verse alterado y manifestado como insatisfacción, desinterés, depresión, etc. Chiavenato (2014) | Es una aplicación de un cuestionario realizado según el tamaño producido. | Liderazgo | Toma de decisión | Nominal |
| | | | | Resolución de problema | |
| | | | | Conocimiento del objetivo | |
| | | | Motivación | Estímulo | |
| | | | | Condiciones del trabajo | |
| | | | | Realización personal | |
| | | | Reciprocidad | Aplicación al trabajo | |
| | | | | Retribución | |
| | | | | Equidad | |

Anexo 4: Matriz de consistencia de la variable Desempeño Laboral

| Variable | Definición Conceptual | Definición operacionalización | Dimensiones | Indicadores | Técnica/ Instrumento |
|-------------------|---|--|-------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Desempeño Laboral | Las personas responsables se interesan por la productividad, es decir, maximizan los resultados mediante la recolección de actividades que son parte de la organización. Robbins y Judge (2009) | Es una aplicación de un cuestionario realizado según el tamaño producido | Nivel cognitivo | Nivel de conocimiento | Nominal |
| | | | | Iniciativa de trabajo | |
| | | | | Trabajo en equipo | |
| | | | Habilidades y aptitudes | Nivel de conocimiento | |
| | | | | Nivel de organización | |
| | | | | Nivel de cumplimiento | |
| | | | Actitudes | Responsabilidad | |
| | | | | Autocontrol | |

Anexo 5: Cuestionarios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumento 1: Clima Organizacional

Instrucciones: El presente cuestionario sirve para medir el Clima Organizacional y está dirigido a los trabajadores de la Institución. A continuación, encontrarás una serie de enunciados, cada uno con sus opciones de respuesta, por favor lea atentamente y responda la opción que usted considere más indicada. El presente estudio nos permitirá conocer el nivel del clima organizacional en la Institución por lo que se solicita el apoyo con el llenado del presente cuestionario.

Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento? Si () No()

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | Dimensión: Liderazgo | | | | | |
| 1 | La orientación de las actividades que brinda, el jefe es coherente. | | | | | |
| 2 | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. | | | | | |
| 3 | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la Institución. | | | | | |
| 4 | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | | | | | |
| 5 | En mi organización participo en la toma de decisiones. | | | | | |
| 6 | Los problemas de trabajo que surgen en la Institución se resuelven de manera consensuada. | | | | | |
| 7 | Mi jefe está disponible cuando se le necesita. | | | | | |
| 8 | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para tener apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | | | | | |
| | Dimensión: Motivación | | | | | |
| 9 | En la Institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal. | | | | | |
| 10 | La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente. | | | | | |
| 11 | Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo. | | | | | |
| 12 | Me interesa el desarrollo de la Institución. | | | | | |
| 13 | Recibo buen trato en mi centro de labores. | | | | | |
| 14 | Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas. | | | | | |
| 15 | La limpieza de los ambientes es adecuada. | | | | | |
| | Dimensión: Reciprocidad | | | | | |
| 16 | Estoy comprometido con la Institución. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Me siento realmente útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 18 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| 19 | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. | | | | | |
| 20 | Recibo incentivo monetario por las horas extras trabajadas | | | | | |



Instrumento 2: Desempeño laboral

Indicaciones: Lea cuidadosamente los rangos de valoración y factores de la calificación. Marque la opción que mejor identifique a su trabajador. El presente estudio nos permitirá conocer el nivel del desempeño laboral en la Institución por lo que se solicita el apoyo con el llenado del presente cuestionario.

Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5

¿Usted manifiesta su voluntad de participar en la investigación y brinda su consentimiento? Si () No()

| Ítems | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Nivel cognitivo | | | | | | |
| 1 | Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional. | | | | | |
| 2 | Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto. | | | | | |
| 3 | Mi trabajo requiere de mayor capacitación. | | | | | |
| 4 | Considero que tomo decisiones con criterio técnico. | | | | | |
| 5 | Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores. | | | | | |
| 6 | Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos. | | | | | |
| Dimensión: Habilidades y aptitudes | | | | | | |
| 7 | Conozco las normas y/o procesos según las funciones que realizo en el área de trabajo de la Institución. | | | | | |
| 8 | Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral. | | | | | |
| 9 | Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo | | | | | |
| 10 | Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mí trabajo. | | | | | |
| 11 | En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores. | | | | | |
| 12 | Cumplo con mi trabajo con responsabilidad y eficiencia en el área donde me desempeño. | | | | | |
| 13 | Me agrada participar en las actividades de la Institución. | | | | | |
| 14 | Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo. | | | | | |
| Dimensión: Actitudes | | | | | | |
| 15 | Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad. | | | | | |
| 16 | En mi trabajo siempre demuestro iniciativa. | | | | | |
| 17 | Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 18 | Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir. | | | | | |
| 19 | Brindo orientación pertinente y/o adecuada al personal que lo requiere. | | | | | |
| 20 | Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos. | | | | | |

Anexo 6: Ficha de validación por expertos

Validación Cuestionario de clima organizacional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTION PUBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 30 de noviembre de 2020

Señor
Dr. Chavarry Isla Abel Eduardo
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Doctor en Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Br. Betsabé Isamar Rodas Mera



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Autor original:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 38 trabajadores pertenecientes a la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL
1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

| Variable (s) | Dimensiones | Indicadores | Ítems | |
|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|----|
| <i>Clima Organizacional</i> | <i>Liderazgo</i> | <i>Toma de decisiones</i> | 1 | |
| | | | 3 | |
| | | | 4 | |
| | | | 5 | |
| | | <i>Resolución de problemas</i> | 2 | |
| | | | 6 | |
| | <i>Motivación</i> | <i>Conocimiento del objetivo.</i> | 4 | |
| | | | 7 | |
| | | | 8 | |
| | | <i>Estimulo</i> | 9 | |
| | | | 11 | |
| | | | <i>Condiciones de trabajo</i> | 12 |
| | | | | 14 |
| <i>Realización Personal</i> | 10 | | | |
| | 12 | | | |
| | 15 | | | |
| <i>Reciprocidad</i> | <i>Aplicación al trabajo</i> | 15 | | |
| | | 17 | | |
| | <i>Retribución</i> | 18 | | |
| | | 19 | | |
| <i>Equidad</i> | 20 | | | |



Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ
Autor: Betsabe Isamar Rodas Mera

Estimado trabajador(a):

A continuación, se presenta un conjunto de ítem sobre el clima organizacional en cual será desarrollado con fines académicos.

El desarrollo de cuestionario será de manera anónima, es decir no se tendrá en cuenta os nombres y apellidos del trabajador

| Escala Valorativa | | | | |
|-------------------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|---|----------------------------|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Liderazgo | Toma de Decisiones | <i>La orientación de las actividades que brinda, el jefe es coherente</i> | | | | | |
| | | <i>Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la institución</i> | | | | | |
| | | <i>En mi organización participo en la toma de decisiones.</i> | | | | | |
| | Resolución de problema | <i>Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.</i> | | | | | |
| | | <i>Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada.</i> | | | | | |
| | Conocimiento del objetivo. | <i>Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.</i> | | | | | |
| <i>Mi jefe esta disponible cuando se le necesita.</i> | | | | | | | |
| Motivación | Estimulo | <i>En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal</i> | | | | | |
| | | <i>Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo</i> | | | | | |
| | Condiciones de trabajo. | <i>Recibo buen trato en mi centro de labores</i> | | | | | |
| | | <i>Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas.</i> | | | | | |
| | | <i>La limpieza de los ambientes es adecuada.</i> | | | | | |
| | Realización personal. | <i>La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente.</i> | | | | | |
| <i>Me interesa el desarrollo de la institución</i> | | | | | | | |
| Reciprocidad | Aplicación al trabajo | <i>Estoy comprometido con la institución</i> | | | | | |
| | | <i>Me siento realmente útil con la labor que realizo</i> | | | | | |
| | Retribución | <i>El horario de trabajo me resulta incómodo.</i> | | | | | |
| | | <i>Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.</i> | | | | | |
| | Equidad | <i>Recibo incentivo monetario por las horas extras trabajadas.</i> | | | | | |



Matriz de Consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------|---|--|---|---|--|
| Clima organizacional | El clima organizacional es un conjunto de factores como las normas, valores, comportamientos y otros, que relacionan el medio ambiente con los colaboradores, asimismo se refiere al trato entre trabajadores de la Institución. (Gan & Gaspar, 2007). | Se define operacionalmente como las relaciones interpersonales de los colaboradores de la unidad ejecutora. Donde, la variable se midió mediante las dimensiones liderazgo, motivación y reciprocidad. (Gan & Gaspar, 2007). | Liderazgo Motivación Reciprocidad. | Toma de Decisión. Resolución de problema. Conocimiento del objetivo. Estímulo Condiciones del trabajo. Realización personal. Aplicación al trabajo Retribución Equidad. | |
| Desempeño Laboral | La ejecución del trabajo tiene los rasgos individuales que lo acompañan, incluyendo las habilidades, capacidades, necesidades y atributos que se hablan con la posibilidad de trabajo y la organización para otorgar archivos que pueden impactar y generar cambios sorprendentes en la organización. (Chiavenato, 2014). | Es la aplicación del cuestionario elaborado de acuerdo a las dimensiones realizadas por (Chiavenato, 2014). | Nivel Cognitivo Habilidades y aptitudes Actitudes | Nivel de conocimiento Toma de decisiones Trabajo de equipo Nivel de conocimiento Nivel de organización Nivel de cumplimiento. Responsabilidad. Autocontrol. | Ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca. 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre |

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | OBSERVACIONES | |
|----------------------|-----------------------|--|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---------------|---|
| | | | | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| Clima organizacional | Liderazgo | Toma de Decisiones | La orientación de las actividades que brinda, el jefe es coherente | X | | X | | X | | | |
| | | | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la institución | X | | X | | X | | | |
| | | | En mi organización participo en la toma de decisiones. | X | | X | | X | | | |
| | | | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. | X | | X | | X | | | |
| | | Resolución problema | Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada. | X | | X | | X | | | |
| | | | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | X | | X | | X | | | |
| | | Conocimiento del objetivo. | Mi jefe está disponible cuando se le necesita. | X | | X | | X | | | |
| | | | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para tener apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | X | | X | | X | | | |
| | | Estimulo | En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal | X | | X | | X | | | |
| | | Condiciones de trabajo. | Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo | X | | X | | X | | | |
| | | Recibo buen trato en mi centro de labores | X | | X | | X | | | | |
| | | Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas. | X | | X | | X | | | | |
| | | La limpieza de los ambientes es adecuada. | X | | X | | X | | | | |
| | Realización personal. | La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente. | X | | X | | X | | | | |
| | | Me interesa el desarrollo de la institución | X | | X | | X | | | | |
| Reciprocidad | al trabajo | Aplicación | Estoy comprometido con la institución | X | | X | | X | | | |
| | | | Me siento realmente útil con la labor que realizo | X | | X | | X | | | |
| | Retribución Equidad | Retribución | El horario de trabajo me resulta incómodo. | X | | X | | X | | | |
| | | Equidad | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. | X | | X | | X | | | |
| | | Recibo incentivo monetario por las horas extras trabajadas. | X | | X | | X | | | | |

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Chavarry Isia Abel Eduardo**

Firma del experto 

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

3. TESISTA:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Firma Experto

Chiclayo, 30 de noviembre del 2020

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 30 de noviembre de 2020

Señora
Mg. Macalopu Rimachi Jessica
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Doctor en Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma


Br. Betsabé Isamar Rodas Mera



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Autor original:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 38 trabajadores pertenecientes a la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

| Variable (s) | Dimensiones | Indicadores | Ítems | |
|----------------------|--------------|----------------------------|------------------------|----------------------|
| Clima Organizacional | Liderazgo | Toma de decisiones | 1 3 4 5 | |
| | | Resolución de problemas | 2 6 | |
| | | Conocimiento del objetivo. | 4 7 8 | |
| | | Motivación | Estímulo | 9 |
| | | | Condiciones de trabajo | 11 12 14 15 |
| | | | Realización Personal | 10 12 |
| | Reciprocidad | Aplicación al trabajo | 15 17 | |
| | | Retribución | 18 | |
| | | Equidad | 19 | |
| | | | | 20 |

Mario José P.
2015: 17662393

Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ
Autor: Betsabe Isamar Rodas Mera

Estimado trabajador(a):

A continuación, se presenta un conjunto de ítem sobre el clima organizacional en cual será desarrollado con fines académicos.

El desarrollo de cuestionario será de manera anónima, es decir no se tendrá en cuenta os nombres y apellidos del trabajador

| Escala Valorativa | | | | |
|-------------------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|--|--|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Liderazgo | Toma de Decisiones | La orientación de las actividades que brinda, el jefe es coherente | | | | | |
| | | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la institución | | | | | |
| | | En mi organización participo en la toma de decisiones. | | | | | |
| | Resolución de problema | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. | | | | | |
| | | Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada. | | | | | |
| | Conocimiento del objetivo. | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | | | | | |
| Mi jefe esta disponible cuando se le necesita. | | | | | | | |
| Motivación | Estimulo | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para tener apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | | | | | |
| | | En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal | | | | | |
| | | Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo | | | | | |
| | Condiciones de trabajo. | Recibo buen trato en mi centro de labores | | | | | |
| | | Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas. | | | | | |
| | La limpieza de los ambientes es adecuada. | | | | | | |
| Realización personal. | La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente. | | | | | | |
| Reciprocidad | Aplicación al trabajo | Me interesa el desarrollo de la institución | | | | | |
| | | Estoy comprometido con la institución | | | | | |
| | Retribución | Me siento realmente útil con la labor que realizo | | | | | |
| | | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| | Equidad | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. | | | | | |
| | | Recibo incentivo monetario por las horas extras trabajadas. | | | | | |

Matriz de Consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------|---|--|---|---|--|
| Clima organizacional | El clima organizacional es un conjunto de factores como las normas, valores, comportamientos y otros, que relacionan el medio ambiente con los colaboradores, asimismo se refiere al trato entre trabajadores de la Institución. (Gan & Gaspar, 2007). | Se define operacionalmente como las relaciones interpersonales de los colaboradores de la unidad ejecutora. Donde, la variable se midió mediante las dimensiones liderazgo, motivación y reciprocidad. (Gan & Gaspar, 2007). | Liderazgo Motivación Reciprocidad. | Toma de Decisión. Resolución de problema. Conocimiento del objetivo. Estímulo Condiciones del trabajo. Realización personal. Aplicación al trabajo Retribución Equidad. | |
| Desempeño Laboral | La ejecución del trabajo tiene los rasgos individuales que lo acompañan, incluyendo las habilidades, capacidades, necesidades y atributos que se hablan con la posibilidad de trabajo y la organización para otorgar archivos que pueden impactar y generar cambios sorprendentes en la organización. (Chiavenato, 2014). | Es la aplicación del cuestionario elaborado de acuerdo a las dimensiones realizadas por (Chiavenato, 2014). | Nivel Cognitivo Habilidades y aptitudes Actitudes | Nivel de conocimiento Toma de decisiones Trabajo de equipo Nivel de conocimiento Nivel de organización Nivel de cumplimiento. Responsabilidad. Autocontrol. | Ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca. 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES | |
|-----------------------|-------------------------|--|--|---|--|---------------------------------------|---|---|-----------------------------------|--|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Clima organizacional | Liderazgo | Toma de Decisiones | La orientación de las actividades que brinda, el jefe es coherente Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la institución En mi organización participo en la toma de decisiones. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. Mi jefe está disponible cuando se le necesita. Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para tener apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | | Resolución de problema | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | Motivación | Conocimiento del objetivo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | Reciprocidad | Estimulo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | | |
| Equidad | Condiciones de trabajo. | Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | Recibo buen trato en mi centro de labores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | La limpieza de los ambientes es adecuada. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | Me interesa el desarrollo de la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | Estoy comprometido con la institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Realización personal. | Aplicación al trabajo | Me siento realmente útil con la labor que realizo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | El horario de trabajo me resulta incómodo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Retribución | Equidad | Recibo incentivo monetario por las horas extras trabajadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Mg. Macalopu Rimachi Jessica

Grado y Nombre del Experto: **Mg. Macalopu Rimachi Jessica**

Firma del experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la unidad ejecutora de salud santa cruz

3. TESISISTA:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



M. Rosalva P.
DNI: 1762393

Firma Experto

Chiclayo, 30 de noviembre del 2020



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTION PUBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 30 de noviembre de 2020

Señora
Mg. Mogollon Torres Flor
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Doctor en Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma



Br. Betsabé Isamar Rodas Mera



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Autor original:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 38 trabajadores pertenecientes a la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

| Variable (s) | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-------|
| <i>Clima Organizacional</i> | <i>Liderazgo</i> | <i>Toma de decisiones</i> | 1 |
| | | | 3 |
| | | | 4 |
| | | 5 | |
| | | <i>Resolución de problemas</i> | 2 |
| | | | 6 |
| | 4 | | |
| | <i>Motivación</i> | <i>Conocimiento del objetivo.</i> | 7 |
| | | | 8 |
| | | | 9 |
| | | <i>Estímulo</i> | 11 |
| | | | 12 |
| 14 | | | |
| <i>Reciprocidad</i> | <i>Condiciones de trabajo</i> | 15 | |
| | | 10 | |
| | | 12 | |
| | <i>Realización Personal</i> | 15 | |
| | | 17 | |
| <i>Equidad</i> | <i>Aplicación al trabajo</i> | 18 | |
| | <i>Retribución</i> | 19 | |
| | <i>Equidad</i> | 20 | |


DNI: 16 74 8824

Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ
Autor: Betsabe Isamar Rodas Mera

Estimado trabajador(a):

A continuación, se presenta un conjunto de ítem sobre el clima organizacional en cual será desarrollado con fines académicos.

El desarrollo de cuestionario será de manera anónima, es decir no se tendrá en cuenta os nombres y apellidos del trabajador

| Escala Valorativa | | | | |
|-------------------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|----------------------------|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Liderazgo | Toma de Decisiones | La orientación de las actividades que brinda, el jefe es coherente | | | | | |
| | | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la institución | | | | | |
| | | En mi organización participo en la toma de decisiones. | | | | | |
| | Resolución de problema | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. | | | | | |
| | | Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada. | | | | | |
| | | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | | | | | |
| Conocimiento del objetivo. | Mi jefe esta disponible cuando se le necesita. | | | | | | |
| | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para tener apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Motivación | Estimulo | En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal | | | | | |
| | | Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo | | | | | |
| | Condiciones de trabajo. | Recibo buen trato en mi centro de labores | | | | | |
| | | Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas. | | | | | |
| | | La limpieza de los ambientes es adecuada. | | | | | |
| | Realización personal. | La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente. | | | | | |
| | Me interesa el desarrollo de la institución | | | | | | |
| Reciprocidad | Aplicación al trabajo | Estoy comprometido con la institución | | | | | |
| | | Me siento realmente útil con la labor que realizo | | | | | |
| | Retribución | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| | | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. | | | | | |
| | Equidad | Recibo incentivo monetario por las horas extras trabajadas. | | | | | |



Matriz de Consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------|---|--|---|---|--|
| Clima organizacional | El clima organizacional Es un conjunto de factores como las normas, valores, comportamientos y otros, que relacionan el medio ambiente con los colaboradores, asimismo se refiere al trato entre trabajadores de la Institución. (Gan & Gaspar, 2007). | Se define operacionalmente como las relaciones interpersonales de los colaboradores de la unidad ejecutora. Donde, la variable se midió mediante las dimensiones liderazgo, motivación y reciprocidad. (Gan & Gaspar, 2007). | Liderazgo Motivación Reciprocidad. | Toma de Decisión. Resolución de problema. Conocimiento del objetivo. Estímulo Condiciones del trabajo. Realización personal. Aplicación al trabajo Retribución Equidad. | |
| Desempeño Laboral | La ejecución del trabajo tiene los rasgos individuales que lo acompañan, incluyendo las habilidades, capacidades, necesidades y atributos que se hablan con la posibilidad de trabajo y la organización para otorgar archivos que pueden impactar y generar cambios sorprendentes en la organización. (Chiavenato, 2014). | Es la aplicación del cuestionario elaborado de acuerdo a las dimensiones realizadas por (Chiavenato, 2014). | Nivel Cognitivo Habilidades y aptitudes Actitudes | Nivel de conocimiento Toma de decisiones Trabajo de equipo Nivel de conocimiento Nivel de organización Nivel de cumplimiento. Responsabilidad. Autocontrol. | Ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca. 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre |



TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.
FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | | | OBSERVACIONES | | | |
|----------------------|--------------|----------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|----|----|---------------|--|--|--|
| | | | | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | | | | | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| Clima organizacional | Liderazgo | Toma de Decisiones | La orientación de las actividades que brinda, el jefe es coherente | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones para el progreso de la institución | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | En mi organización participo en la toma de decisiones. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Resolución de problema | Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Los problemas de trabajo que surgen en la institución se resuelven de manera consensuada. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Conocimiento del objetivo. | Mi jefe está disponible cuando se la necesita. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para tener apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Estímulo | En la institución se fomenta el compañerismo y la unión entre el personal | X | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | Motivación | Condiciones de trabajo. | Existen incentivos para que yo trate de hacer mejor mi trabajo | X | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Recibo buen trato en mi centro de labores | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Considero que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | La limpieza de los ambientes es adecuada. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | La realización de las tareas nos motiva y nos permite desarrollarnos profesionalmente. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Me interesa el desarrollo de la institución | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | Reciprocidad | Aplicación al trabajo | Estoy comprometido con la institución | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Me siento realmente útil con la labor que realizo | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | El horario de trabajo me resulta incómodo. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Equidad | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | | Recibo incentivo monetario por las horas extras trabajadas. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |

Grado y Nombre del Experto: **Mg. Magoilton Torres Flor**

Firma del experto :

DNI: 76343377

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

3. TESISISTA:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO


DNI 76747724

Firma Experto

Chiclayo, 30 de noviembre del 2020

Validación Cuestionario de desempeño laboral.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTION PUBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 30 de noviembre de 2020

Señor
Dr. Chavary Isla Abel Eduardo
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Doctor en Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____

Br. Betsabé Isamar Rodas Mera



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Autor original:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 38 trabajadores pertenecientes a la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

| Variable (s) | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|-------------------|-------------------------|------------------------|-------|
| Desempeño Laboral | Nivel Cognitivo | Nivel de Conocimiento | 1 |
| | | | 2 |
| | | | 3 |
| | | Toma de Decisiones | 4 |
| | | | 5 |
| | | Trabajo de equipo | 6 |
| | Habilidades y aptitudes | Nivel de conocimiento | 7 |
| | | | 8 |
| | | Nivel de organización | 9 |
| | | | 10 |
| | | | 11 |
| | | Nivel de Cumplimiento. | 12 |
| | | | 13 |
| | | | 14 |
| Actitudes. | Responsabilidad | 15 | |
| | | 16 | |
| | | 17 | |
| | Autocontrol | 18 | |
| | | 19 | |
| | | 20 | |



Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ

Autor: Betsabe Isamar Rodas Mera

Estimado trabajador(a):

A continuación, se presenta un conjunto de ítem sobre el clima organizacional en cual será desarrollado con fines académicos.

El desarrollo de cuestionario será de manera anónima, es decir no se tendrá en cuenta os nombres y apellidos del trabajador

| | | Escala Valorativa | | | | | |
|-------------------------|------------------------|---|----------------------|---------|--------------|---------|---|
| | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nivel Cognitivo | Nivel de conocimiento. | Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional. | | | | | |
| | | Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto. | | | | | |
| | Iniciativa de trabajo. | Mi trabajo requiere de mayor capacitación. | | | | | |
| | | Considero que tomo decisiones con criterio técnico. | | | | | |
| | Trabajo en equipo. | Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores. | | | | | |
| | | Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información conocimiento y recursos. | | | | | |
| Habilidades y aptitudes | Nivel de conocimiento. | Conozco las normas y/o procesos según las funciones que realizo en el área de trabajo de la institución. | | | | | |
| | | Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral. | | | | | |
| | Nivel de organización. | Mi organización ofrece los recursos necesarios para la realizar mi trabajo. | | | | | |
| | | Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo. | | | | | |
| | Nivel de cumplimiento. | En mi centro de trabajo se comete un error solicito ayuda a mis superiores. | | | | | |
| | | Cumplo con mi trabajo con responsabilidad y eficiencia en el área donde me desempeño. | | | | | |
| | | Me agrada participar en las actividades de la institución | | | | | |
| | | Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo. | | | | | |
| | | | | | | | |
| Aptitudes. | Responsabilidad. | Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad. | | | | | |
| | | En mi trabajo siempre demuestro iniciativa. | | | | | |
| | | Soy perseverante en mi trabajo a pesar de las adversidades. | | | | | |
| | Autocontrol. | Participo con otros en la obtención de mesas comunes respetando diferentes opiniones y evitando competir. | | | | | |
| | | Brindo orientación pertinente y/o adecuada al personal que lo requiere | | | | | |
| | | Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos. | | | | | |



Matriz de Consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------|---|--|---|---|--|
| Clima organizacional | El clima organizacional Es un conjunto de factores como las normas, valores, comportamientos y otros, que relacionan el medio ambiente con los colaboradores, asimismo se adhiere el trato entre trabajadores de la Institución. (Gan & Gaspar, 2007). | Se define operacionalmente como las relaciones interpersonales de los colaboradores de la unidad ejecutora. Donde, la variable se midió mediante las dimensiones liderazgo, motivación y reciprocidad. (Gan & Gaspar, 2007). | Liderazgo Motivación Reciprocidad. | Toma de Decisión. Resolución de problema. Conocimiento del objetivo. Estímulo Condiciones del trabajo. Realización personal. Aplicación al trabajo Retribución Equidad. | |
| Desempeño Laboral | La ejecución del trabajo tiene los rasgos individuales que lo acompañan, incluyendo las habilidades, capacidades, necesidades y atributos que se hablan con la posibilidad de trabajo y la organización para otorgar archivos que pueden impactar y generar cambios sorprendentes en la organización. (Chiavenato, 2014). | Es la aplicación del cuestionario elaborado de acuerdo a las dimensiones realizadas por (Chiavenato, 2014). | Nivel Cognitivo Habilidades y aptitudes Actitudes | Nivel de conocimiento Toma de decisiones Trabajo de equipo Nivel de conocimiento Nivel de organización Nivel de cumplimiento. Responsabilidad. Autocontrol. | Ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca. 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.**

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | | | | | OBSERVACIONES | |
|-------------------|-------------------------|------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|----|----|----|----|---------------|--|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | SI | | NO | | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| Desempeño laboral | Nivel Cognitivo | Nivel de conocimiento. | Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional. Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto. | X | | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Iniciativa de trabajo. | Mi trabajo requiere de mayor capacitación. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Trabajo en equipo. | Considero que tomo decisiones con criterio técnico. Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Habilidades y aptitudes | Nivel de conocimiento. | Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información conocimiento y recursos. Conozco las normas y/o procesos según las funciones que realizo en el área de trabajo de la institución. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Nivel de organización | Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral. Mi organización ofrece los recursos necesarios para la realizar mi trabajo. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Nivel de cumplimiento. | Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo. En mi centro de trabajo se comete un error solicito ayuda a mis superiores. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Aptitudes | Responsabilidad. | Cumplo con mi trabajo con responsabilidad y eficiencia en el área donde me desempeño. Me agrada participar en las actividades de la institución Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Autocontrol. | Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad. En mi trabajo siempre demuestro iniciativa. Soy perseverante en mi trabajo a pesar de las adversidades. Participo con otros en la obtención de mesas comunes respetando diferentes opiniones y evitando competir. Brindo orientación pertinente y/o adecuada al personal que lo requiere | X | | X | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapen las cosas de mis manos. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | | |

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Chavarry Isla Abel Eduardo**

Firma del experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

3. TESISTA:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Firma Experto

Chiclayo, 30 de noviembre del 2020

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 30 de noviembre de 2020

Señora
Mg. Macalopu Rimachi Jessica
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Doctor en Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____


Br. Betsabé Isamar Rodas Mera



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Autor original:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 38 trabajadores pertenecientes a la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

| Variable (s) | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|-------------------|-------------------------|------------------------|-------|
| Desempeño Laboral | Nivel Cognitivo | Nivel de Conocimiento | 1 |
| | | | 2 |
| | | | 3 |
| | | Toma de Decisiones | 4 |
| | | | 5 |
| | | Trabajo de equipo | 6 |
| | Habilidades y aptitudes | Nivel de conocimiento | 7 |
| | | | 8 |
| | | Nivel de organización | 9 |
| | | | 10 |
| | | | 11 |
| | | Nivel de Cumplimiento. | 12 |
| | | | 13 |
| | | | 14 |
| | Actitudes. | Responsabilidad | 15 |
| | | | 16 |
| | | | 17 |
| Autocontrol | | 18 | |
| | | 19 | |
| | | 20 | |

M. [Signature]
DNI: 17622943

Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ
Autor: Betsabe Isamar Rodas Mera

Estimado trabajador(a):

A continuación, se presenta un conjunto de ítem sobre el clima organizacional en cual será desarrollado con fines académicos.

El desarrollo de cuestionario será de manera anónima, es decir no se tendrá en cuenta os nombres y apellidos del trabajador

| Escala Valorativa | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|----------------------|---------|--------------|---------|---|
| | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nivel Cognitivo | Nivel de conocimiento. | Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional. | | | | | |
| | | Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto. | | | | | |
| | Iniciativa de trabajo. | Mi trabajo requiere de mayor capacitación. | | | | | |
| | | Considero que tomo decisiones con criterio técnico. | | | | | |
| | Trabajo en equipo. | Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores. | | | | | |
| | | Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información conocimiento y recursos. | | | | | |
| Habilidades y aptitudes | Nivel de conocimiento. | Conozco las normas y/o procesos según las funciones que realizo en el área de trabajo de la institución. | | | | | |
| | | Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral. | | | | | |
| | Nivel de organización. | Mi organización ofrece los recursos necesarios para la realizar mi trabajo. | | | | | |
| | | Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo. | | | | | |
| | Nivel de cumplimiento. | En mi centro de trabajo se comete un error solicito ayuda a mis superiores. | | | | | |
| | | Cumplo con mi trabajo con responsabilidad y eficiencia en el área donde me desempeño. | | | | | |
| Aptitudes. | Responsabilidad. | Me agrada participar en las actividades de la institución | | | | | |
| | | Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo. | | | | | |
| | | Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad. | | | | | |
| | Autocontrol. | En mi trabajo siempre demuestro iniciativa. | | | | | |
| | | Soy perseverante en mi trabajo a pesar de las adversidades. | | | | | |
| | | Participo con otros en la obtención de mesas comunes respetando diferentes opiniones y evitando competir. | | | | | |
| | Brindo orientación pertinente y/o adecuada al personal que lo requiere | | | | | | |
| | Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos. | | | | | | |



Matriz de Consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------|---|--|---|---|--|
| Clima organizacional | El clima organizacional Es un conjunto de factores como las normas, valores, comportamientos y otros, que relacionan el medio ambiente con los colaboradores, asimismo se adhiere el trato entre trabajadores de la Institución. (Gan & Gaspar, 2007). | Se define operacionalmente como las relaciones interpersonales de los colaboradores de la unidad ejecutora. Donde, la variable se midió mediante las dimensiones liderazgo, motivación y reciprocidad. (Gan & Gaspar, 2007). | Liderazgo Motivación Reciprocidad. | Toma de Decisión. Resolución de problema. Conocimiento del objetivo. Estimulo Condiciones del trabajo. Realización personal. Aplicación al trabajo Retribución Equidad. | |
| Desempeño Laboral | La ejecución del trabajo tiene los rasgos individuales que lo acompañan, incluyendo las habilidades, capacidades, necesidades y atributos que se hablan con la posibilidad de trabajo y la organización para otorgar archivos que pueden impactar y generar cambios sorprendentes en la organización. (Chiavenato, 2014). | Es la aplicación del cuestionario elaborado de acuerdo a las dimensiones realizadas por (Chiavenato, 2014). | Nivel Cognitivo Habilidades y aptitudes Actitudes | Nivel de conocimiento Toma de decisiones Trabajo de equipo Nivel de conocimiento Nivel de organización Nivel de cumplimiento. Responsabilidad. Autocontrol. | Ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca. 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | OBSERVACIONES | | |
|-------------------|-----------------|-------------------------|--|--|----|--|----|---------------------------------------|----|---------------|---|--|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | | RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto) | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| Desempeño laboral | Nivel Cognitivo | Nivel de conocimiento. | Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional. Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | Iniciativa de trabajo. | Mi trabajo requiere de mayor capacitación. Considero que tomo decisiones con criterio técnico. Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | Trabajo en equipo. | Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información conocimiento y recursos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | Nivel de conocimiento. | Conozco las normas y/o procesos según las funciones que realizo en el área de trabajo de la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | Nivel de organización. | Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral. Mi organización ofrece los recursos necesarios para la realizar mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | Nivel de cumplimiento. | Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo. En mi centro de trabajo se comete un error solicito ayuda a mis superiores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | Aptitudes. | Habilidades y aptitudes | Nivel de cumplimiento. | Cumplo con mi trabajo con responsabilidad y eficiencia en el área donde me desempeño. Me agrada participar en las actividades de la institución Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo. Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad. En mi trabajo siempre demuestro iniciativa. Soy perseverante en mi trabajo a pesar de las adversidades. Participo con otros en la obtención de mesas comunes respetando diferentes opiniones y evitando competir. Brindo orientación pertinente y/o adecuada al personal que lo requiere. Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapen las cosas de mis manos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Grado y Nombre del Experto: **Mg. Macalopu Rimachi Jessica**

Firma del experto :

M. Rimachi Jessica
 2015-11-18 14:25:33

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

3. TESISTA:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Finna Experto

Chiclayo, 30 de noviembre del 2020

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTION PUBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 30 de noviembre de 2020

Señora
Mg. Mogollon Torres Flor
Chiclayo. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Doctor en Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____


Br. Betsabé Isamar Rodas Mera



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Autor original:

Br. Betsabe Isamar Rodas Mera

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 38 trabajadores pertenecientes a la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

| Variable (s) | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|-------------------|-------------------------|------------------------|-------|
| Desempeño Laboral | Nivel Cognitivo | Nivel de Conocimiento | 1 |
| | | | 2 |
| | | Toma de Decisiones | 3 |
| | | 4 | |
| | | 5 | |
| | | Trabajo de equipo | 6 |
| | Habilidades y aptitudes | Nivel de conocimiento | 7 |
| | | | 8 |
| | | Nivel de organización | 9 |
| | | | 10 |
| | | Nivel de Cumplimiento. | 11 |
| | | | 12 |
| | | | 13 |
| | | | 14 |
| Actitudes. | Responsabilidad | 15 | |
| | | 16 | |
| | | 17 | |
| | Autocontrol | 18 | |
| | | 19 | |
| | | 20 | |


DNI: 16342227

Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA DE SALUD SANTA CRUZ
Autor: Betsabe Isamar Rodas Mera

Estimado trabajador(a):

A continuación, se presenta un conjunto de ítem sobre el clima organizacional en cual será desarrollado con fines académicos.

El desarrollo de cuestionario será de manera anónima, es decir no se tendrá en cuenta os nombres y apellidos del trabajador

| Escala Valorativa | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|----------------------|---------|---|---|---|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nivel Cognitivo | Nivel de conocimiento. | Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional. | | | | | |
| | | Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto. | | | | | |
| | Iniciativa de trabajo. | Mi trabajo requiere de mayor capacitación. | | | | | |
| | | Considero que tomo decisiones con criterio técnico. | | | | | |
| | Trabajo en equipo. | Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores. | | | | | |
| | | Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información conocimiento y recursos. | | | | | |
| Habilidades y aptitudes | Nivel de conocimiento. | Conozco las normas y/o procesos según las funciones que realizo en el área de trabajo de la institución. | | | | | |
| | | Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral. | | | | | |
| | Nivel de organización. | Mi organización ofrece los recursos necesarios para la realizar mi trabajo. | | | | | |
| | | Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo. | | | | | |
| | Nivel de cumplimiento. | En mi centro de trabajo se comete un error solicito ayuda a mis superiores. | | | | | |
| | | Cumplo con mi trabajo con responsabilidad y eficiencia en el área donde me desempeño. | | | | | |
| Aptitudes. | Responsabilidad. | Me agrada participar en las actividades de la institución | | | | | |
| | | Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo. | | | | | |
| | | Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad. | | | | | |
| | Autocontrol. | En mi trabajo siempre demuestro iniciativa. | | | | | |
| | | Soy perseverante en mi trabajo a pesar de las adversidades. | | | | | |
| | | Participo con otros en la obtención de mesas comunes respetando diferentes opiniones y evitando competir. | | | | | |
| | Brindo orientación pertinente y/o adecuada al personal que lo requiere | | | | | | |
| | Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos. | | | | | | |

Matriz de Consistencia
Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|---|--|---|---|--|
| Clima organizacional | El clima organizacional es un conjunto de factores como las normas, valores, comportamientos y otros, que relacionan el medio ambiente con los colaboradores, asimismo se refiere al trato entre trabajadores de la institución. (Gan & Gaspar, 2007). | Se define operacionalmente como las relaciones interpersonales de los colaboradores de la unidad ejecutora. Donde, la variable se midió mediante las dimensiones liderazgo, motivación y reciprocidad. (Gan & Gaspar, 2007). | Liderazgo Motivación Reciprocidad. | Toma de Decisión. Resolución de problema. Conocimiento del objetivo. Estímulo Condiciones del trabajo. Realización personal. Aplicación al trabajo Retribución Equidad. | |
| Desempeño Laboral | La ejecución del trabajo tiene los rasgos individuales que lo acompañan, incluyendo las habilidades, capacidades, necesidades y atributos que se hablan con la posibilidad de trabajo y la organización para otorgar recursos que pueden impactar y generar cambios sorprendentes en la organización. (Chiavenato, 2014). | Es la aplicación del cuestionario elaborado de acuerdo a las dimensiones realizadas por (Chiavenato, 2014). | Nivel Cognitivo Habilidades y aptitudes Actitudes | Nivel de conocimiento Toma de decisiones Trabajo de equipo Nivel de conocimiento Nivel de organización Nivel de cumplimiento. Responsabilidad. Autocontrol. | Ordinal 1: Nunca 2: Casi Nunca. 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre |

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Santa Cruz.**

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | | | | | OBSERVACIONES | | |
|-------------------|-------------------------|------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---------------|--|--|
| | | | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto) | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | | | |
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | |
| Desempeño laboral | Nivel de conocimiento. | Iniciativa de trabajo. | Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional. Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | Trabajo en equipo. | Mi trabajo requiere de mayor capacitación. Considero que tomo decisiones con criterio técnico. Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores. Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información conocimiento y recursos. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Nivel de conocimiento. | Conozco las normas y/o procesos según las funciones que realizo en el área de trabajo de la institución. Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral. Mi organización ofrece los recursos necesarios para la realizar mi trabajo. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | Habilidades y aptitudes | Nivel de organización. | Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo. En mi centro de trabajo se comete un error solicito ayuda a mis superiores. Cumpro con mi trabajo con responsabilidad y eficiencia en el área donde me desempeño. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Nivel de cumplimiento. | Me agrada participar en las actividades de la institución. Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo. Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad. En mi trabajo siempre demuestro iniciativa. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Responsabilidad. | Soy perseverante en mi trabajo a pesar de las adversidades. Participo con otros en la obtención de mesas comunes respetando diferentes opiniones y evitando comparetir. Brindo orientación pertinente y/o adecuada al personal que lo requiere. Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapen las cosas de mis manos. | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | X | | |

Grado y Nombre del Experto: **Mg. Mogollon Torres Flor**

Firma del experto



ENG. TURKEY

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento

Se empleó el coeficiente *alfa* (α) para indicar la consistencia interna del instrumento. Acerca de este coeficiente Muñiz (2003, p. 54) afirma que “ α es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test”. Así, se empleará la fórmula del alfa de Cronbach porque la variable está medida en la escala de Likert (politómica):

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente del alfa de Cronbach se siguieron los siguientes pasos.

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de relación entre clima organizacional, primero se determinó una muestra piloto de 15 personal administrativo. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.
 - b. Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.
-

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software

SPSS:

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,775 | 24 |

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 30 | 100.0 |
| | Excluidos ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

Se obtiene un coeficiente de 0,775 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad aceptable, según la tabla 3.

Tabla 3

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

| Rango | Nivel |
|--------|--------------|
| .9-1.0 | Excelente |
| .8-.9 | Muy bueno |
| .7-.8 | Aceptable |
| .6-.7 | Cuestionable |
| .5-.6 | Pobre |
| .0-.5 | No aceptable |

Fuente: George y Mallery (1995)

- Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral, primero se determinó una muestra piloto de 15 personas administrativas. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.
- Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software

SPSS:

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,937 | 20 |

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|--------------|------------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 30 | 100.0 |
| | Excluidos^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

Se obtiene un coeficiente de 0,937 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad excelente, según la tabla 3.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de Leandro constructora, contratistas y servicios generales SAC, Trujillo – 2021", cuyos autores son RONCAL CORREA DALIA ELIZABETH, JAIME BRICEÑO ANA ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER DNI: 80396738 ORCID 0000-0001-7332-0978 | Firmado digitalmente por: JRGUEVARA el 18-07- 2022 23:30:03 |

Código documento Trilce: TRI - 0342340