



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores
administrativos de una empresa constructora de Trujillo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Vilela Sullón, Jossi Jesenia (orcid.org/0000-0003-2955-3293)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por sobre todas las cosas por mantenerme con salud y con ello poder alcanzar todas las metas que me planteo, siendo esta una de las más importantes en mi vida profesional.

A mi hijo Thiago, porque a su corta edad, pudo comprender que mamá tenía que estudiar los fines de semana que antes eran para compartirlos con él por alcanzar esta meta, y que en el proceso de conseguirlo fue parte importante en mi motivación.

A mis padres y hermanos que son los que forjaron en mí el deseo de crecimiento constante en todos los aspectos de mi vida y que a la distancia me acompañaron en este proceso para conseguirla.

A Manuel por su apoyo constante y por ser el pilar que me sostenía en los días complicados, esta meta también es para ti.

Agradecimiento

Al Gerente General de la Constructora por permitirme aplicar los cuestionarios en su organización, así como a los colaboradores por su apoyo y contribución a través de su participación en el llenado de los cuestionarios solicitados.

A los Docentes asesores Dres. José German Salinas Gamboa, Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta y muy en especial a la Dra. Vanessa Jocelyn Alza Salvatierra por ser parte fundamental como guía para la elaboración de esta investigación.

A la Universidad César Vallejo por ser el medio a través del cual me permite cumplir este objetivo a nivel profesional con ética, compromiso y dedicación.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de Investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.	20
3.5 Procedimientos.	22
3.6 Método de análisis de datos.	22
3.7 Aspectos éticos.	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de Clima Organizacional de los Colaboradores.	23
Tabla 2: Distribución según nivel de Desempeño laboral de los Colaboradores.	24
Tabla 3: Distribución según nivel en dimensiones de DL.	25
Tabla 4: Correlación de CO con el DL de los colaboradores.	26
Tabla 5: Correlación de CO con la dimensión Motivación de DL.	27
Tabla 6: Correlación de CO con la dimensión Responsabilidad de DL.	28
Tabla 7: Correlación de CO con la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo de DL .	29
Tabla 8: Correlación de CO con la dimensión de Formación y desarrollo personal de DL.	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Confiabilidad de escala de clima organizacional.	21
Figura 2: Confiabilidad de escala de desempeño laboral.	21

Resumen

En esta investigación que lleva como título Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022, se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, su diseño es no experimental correlacional causal, su muestra fue 30 colaboradores administrativos. Para esta investigación se utilizaron dos cuestionarios tipo Likert para evaluar ambas variables como son Escala de Clima Laboral “CL-SPC que consta de 50 ítems y que mide 5 dimensiones como son: Realización personal, Involucramiento Laboral. Supervisión, Comunicación y condiciones laborales para evaluar clima Organizacional; y por otro lado el Cuestionario de Percepción de Desempeño Laboral que consta 28 ítems y que a su vez mide 4 dimensiones que son: motivación, responsabilidad. Liderazgo y trabajo en equipo, y formación y desarrollo personal para evaluar el Desempeño laboral; estos cuestionarios fueron aplicados a través de formulario de Google de manera digital, para el análisis estadístico se utilizó el Programa de Microsoft Excel y el Programa SPSS26. Se concluye que el Clima Organizacional (CO) y el desempeño laboral (DL) de los colaboradores administrativo de una empresa constructora en la ciudad de Trujillo en el año 2022 tiene una correlación altamente significativa.

Palabras Clave: Clima Organizacional (CO), Desempeño Laboral (DL), dimensiones.

Abstract

In this research entitled Organizational climate and work performance of the administrative collaborators of a construction company in the city of Trujillo in the year 2022, a methodology with a descriptive quantitative approach was used, its design is non-experimental causal correlational, its sample was 30 administrative collaborators. For this research, two Likert-type questionnaires were used to evaluate both variables, such as the Work Climate Scale "CL-SPC, which consists of 50 items and measures 5 dimensions such as: Personal Accomplishment, Work Involvement. Supervision, Communication and working conditions to evaluate Organizational climate; and on the other hand, the Job Performance Perception Questionnaire which consists of 28 items and which in turn measures 4 dimensions which are: motivation, responsibility. Leadership and teamwork, and training and personal development to evaluate job performance; these questionnaires were applied through a Google form digitally, for the statistical analysis the Microsoft Excel Program and the SPSS26 Program were used. It is concluded that the Organizational Climate (OC) and the work performance (DL) of the administrative collaborators of a construction company in the city of Trujillo in the year 2022 have a highly significant correlation.

Keywords: Organizational Climate (CO), Work Performance (DL), dimensions.

I. INTRODUCCIÓN

El sector construcción hoy en día es uno de los sectores más relevantes en el crecimiento económico a **nivel mundial** en los diferentes países, su economía deriva principalmente de éste (Mishina et al., 2021; Alaloul et al., 2021); con ello genera un número de puestos de trabajo muy significativo a nivel nacional e internacional aparte del efecto multiplicador que tiene enlazando las diferentes actividades de la cadena de producción que intervienen para que funcione este sector de manera eficiente. Este sector emplea principalmente a gran cantidad de población o personal no calificado y calificado en sus diferentes actividades diarias. Sin embargo, en el año 2020 a consecuencia del Covid -19 este sector tuvo efecto significativo de manera negativa debido a la paralización de actividades generando una gran cantidad de desempleos (Stiles et al., 2021), a **nivel de América Latina y el Caribe** reduciendo sus planillas de personal en un 23.9 millones de trabajos (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2020). El Perú no fue ajeno a esta crisis generando gran incertidumbre en la población ya que se paralizaron “más del 90% de las 4,000 obras públicas que se habían licitado el año 2019 por un monto de 15,000 millones de soles” (Cámara Peruana de la Construcción [CAPECO], 2020, p.28). El Impacto Covid-19 a nivel de empleo en el **Perú en el año 2020** traería como consecuencia una pérdida aproximada de 3.5 millones de empleos aunados a los desempleados que ya se contaba antes de pandemia sumarían un 4.2 millones de desempleados haciendo un equivalente al 23.6% de la Población Económicamente Activa (Escuela de Administración de Negocios [ESAN], 2020). La empresa constructora no fue ajena a esta crisis mundial por lo cual tuvo que realizar cambios de emergencia como fue la desmovilización de su personal de sus centros de trabajo a nivel nacional hacia sus domicilios, paralización de sus proyectos, adaptar trabajo remoto para aquellos que de acuerdo a su modalidad de contratación era necesario, en algunos casos se dio la suspensión perfecta, etc. Posteriormente en Junio del 2020 se aprobó el Protocolo Sanitario permitiendo que se reactivaran las actividades en el sector Construcción; dicho protocolo plasmaban diferentes acciones a establecerse en las Empresas antes de reiniciar las actividades, lo cual tomo un poco más de tiempo hasta su adaptación y aprobación, sin embargo, la situación de pérdidas económicas que derivaron a raíz de pandemia

afecto notablemente a las empresas constructoras repercutiendo de manera directa e indirecta en los colaboradores ya sea laboral y/o personal; por lo cual la constructora desea cumplir los objetivos que se han planteado en esta etapa de retorno de las actividades presenciales para recuperarse económicamente sin embargo presenta entre su personal administrativo la dificultad para llegar a cumplirlas presentando ausentismo, inadecuada comunicación, falta de compromiso y un ambiente laboral con dificultades, por lo que considera que estudiar, analizar y comprender el clima organizacional en esta nueva normalidad tiene rol predominante, tal como indica Putter (2010) que éste conduce hacia el óptimo desempeño de los colaboradores repercutiendo en la productividad, crecimiento, etc., lo cual es altamente significativo el impacto que tiene en el éxito de las organizaciones haciendo hincapié en la rentabilidad; así también Jyoti (2013) refiere que el CO ayuda a predecir la deserción ya que cuando no existe un clima adecuado de acuerdo a la percepción del colaborador manifiesta su deseo de salir de la organización.

El CO dentro de las organizaciones cumple un factor primordial ya que permite tener una radiografía de la percepción que tiene el colaborador con su entorno de trabajo, teniendo en cuenta que cada organización forma su propio CO dependiendo de sus factores internos de la organización, considero que se debe conocer y medir sus aspectos relacionados de acuerdo a la nueva dinámica que conlleva el retorno de las actividades de forma presencial después de un periodo de incertidumbre y llena de cambios a nivel laboral (Hürlimann et al., 2022). Raffiee y Coff (2016) señalan que de esta manera se deben desarrollar habilidades y/o capacidades que puedan adaptarse al entorno que les brinda la organización; todo ello independientemente como mencionan Spencer y Spencer (2008) que la evaluación de capacidades, competencias o cualidades y conocimientos que tengan los colaboradores no garantizan por si solos un buen desempeño sumado a ello Carrión et al. (2022) en su estudio sobre influencia de la Covid-19 en el clima laboral en una Institución de salud en Ecuador cuyos resultados determinaron que el riesgo al contagio es el factor que más influye en el clima laboral en los inicios de pandemia esto adaptado a la nueva normalidad en el reinicio de actividades por lo que se debe crear un ambiente confiable para que el colaborador se sienta seguro

y le generé tranquilidad para alcanzar sus objetivos. El Institute Great Place To Work (2011) empresa de investigación evaluó en 40 países el CO de éstas concluyendo que un buen clima en las organizaciones promueve al colaborador hacia el logro de objetivos ya sea personales como de la empresa mientras que de ser el contrario destruye ambiente de trabajo ocasionando problema de conflicto así como ser predecesor determinante de permanencia en una organización ; esto a su vez tomando en cuenta la definición de Brunet (1992) que indica que la forma de actuar de los colaboradores depende no sólo de las características de cada individuo sino también de cómo percibe su CO y los componentes que lo rodean de su organización. Por su parte Chiavenato (2011) indica que “La evaluación de desempeño dentro del área laboral no se puede reducir sólo al criterio insustancial respecto al comportamiento del colaborador a manera funcional; sino que es necesario discriminar las causas y abordar sobre ellas” Con este análisis nos planteamos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación de Clima organizacional y Desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022?; de ello se desprenden preguntas específicas como a) ¿Cuál es la relación del Clima organizacional en la Motivación de los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022?; b) ¿Cuál es la relación del Clima organizacional en la Responsabilidad de los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022?; c) ¿Cuál es la relación del Clima organizacional en el Liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022?; d) ¿Cuál es la relación del Clima organizacional en Formación y Desarrollo Personal en los colaboradores administrativos de una Empresa constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022?

Esta investigación es de gran importancia relevante si bien un estudio de CO y DL aportaría a la Institución múltiples beneficios para mejora sino para los empleados principalmente a su salud; aunado a que a lo largo de años desde su creación la empresa no ha tenido una medición o evaluación ya sea de clima organizacional o desempeño laboral que le permita analizar sus resultados. Su justificación teórica se basa en la revisión de investigaciones realizadas a nivel

mundial que si bien evalúan ambas variables; sin embargo, son escasos los estudios de la población y tipo de empresa a la que va dirigida esta investigación y sobre todo no existe investigaciones post covid lo cual la convierte en un precedente para nuevas investigaciones de empresas que comparten el mismo rubro ya que les permitirá tener indicadores de las variables que vamos a investigar y sobre todo para la empresa Constructora y sus colaboradores quienes serán los beneficiarios de manera directa de los resultados que se obtengan pues ello va a generar que se tomen acciones ya sea de manera preventiva, de mejora o correctiva que permita a la organización alcanzar los objetivos que espera en sus colaboradores ya sea mejorando su clima o la medición del desempeño.

Esta investigación a su vez es relevante porque la población a la que está dirigida es personal administrativo donde se encuentra los empleados con cargos directivos y estos de acuerdo a Putte (2010) y Rahimi et al. (2016) el CO varía de acuerdo al nivel jerárquico ubicándose estos en un mejor clima laboral y por ende un mejor desempeño. Entonces basándonos en que de acuerdo a estudios el CO es de relevancia en su identificación ya que permite conocer cómo perciben su empleo o centro laboral de acuerdo a García (2007) “El DL no solo es el análisis imparcial de la situación sino también sus impresiones personales del lugar en el que se realiza las actividades laborales” (p. 20). Según este enfoque, la presente investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación del Clima organizacional en el Desempeño laboral de los colaboradores de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022. Así también se han establecidos ciertos objetivos específicos como son: a) Establecer de qué manera el Clima organizacional se relaciona con la Motivación en los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022; b) Establecer de qué manera el Clima organizacional se relaciona con Responsabilidad en los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022; c) Establecer de qué manera el Clima organizacional se relaciona con el Liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022; d) Establecer de qué manera el Clima organizacional se relaciona con Formación y Desarrollo Personal en los colaboradores administrativos de una

Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

Por otro lado, se ha establecido hipótesis que esta investigación pretende conocer. Como hipótesis general tenemos: El Clima organizacional se relaciona significativamente en el Desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022. Del mismo modo se ha establecidos hipótesis específicas como son: a) El Clima organizacional se relaciona significativamente en la Motivación en los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022; b) El Clima organizacional se relaciona significativamente la Responsabilidad en los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022; c) El Clima organizacional se relaciona significativamente en el Liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022; d) El Clima organizacional se relaciona significativamente en la Formación y Desarrollo Personal en los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a las variables que se pretenden estudiar encontramos algunos antecedentes internacionales, entre ellos tenemos a Sumba et al. (2022), en su investigación realizada para empresas MIPYMES en Ecuador el cual su objetivo fue establecer como el CO incide en el DL en la población materia de estudio, utilizando una metodología de investigación bibliográfica y exploratoria. Concluyendo finalmente en que el clima dentro de una organización tiene una importancia relevante en el desempeño como factor laboral influyendo directamente en sus colaboradores y que se debe considerar de igual importancia factores como la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, etc.

Por otro lado tenemos a Aldaz et al. (2020) en su estudio de CO y DL para determinar la correlación entre ambas variables en una Institución Educativa en México aplicando una metodología básica con diseño no experimental utilizando una muestra censal aplicando dos encuestas cuyos resultados fueron que existe una marcada correlación y significancia entre ambas variables evidenciando que el estilo de liderazgo se ve limitado por algunas situaciones o disposiciones de las autoridades de la institución. Pilligua y Arteaga (2019). en su estudio a la empresa Hardepex, cuyo objetivo fue evaluar el clima como factor esencial en el rendimiento del colaborador a nivel productivo, fue una investigación de tipo descriptiva con aplicación de encuesta a 87 personas, concluyendo que las organizaciones deben estar al pendiente del ambiente laboral que brindan a sus colaboradores en el cual van a realizar sus actividades, si se mejora el ambiente mejora el nivel de productividad.

Meza (2018) en su estudio realizado en Chiapas México en una Universidad, en el cual su objetivo fue identificar el nivel del CO de la Universidad y cómo influye el desempeño de sus empleados. Metodología de tipo empírico, descriptivo, cuantitativo. Tuvo una población de 135 empleados. Concluye que existe relación significativa entre ambas variables indicando que mientras mejor sea el CO mayor será el desempeño de los colaboradores y que éstos asisten a la organización motivados por diversos estímulos y consideran que tienen factores positivos que

les otorga la organización dando lugar a un adecuado DL, habiendo una correlación positiva significativa de ambas variables demostrando que si el CO mejora también el desempeño de sus colaboradores denotándose en un mejor nivel de productividad.

Zans (2017), en su tesis aplicada en colaboradores administrativos y docentes en una Facultad de Matagalpa – Managua – Nicaragua, cuyo objetivo fue de evaluar la relación las variables de CO y DL. Su muestra fue de 59 colaboradores. De esta investigación se concluye que mejorar el CO Incidiría de forma favorable en el DL de los colaboradores administrativos en la Institución así como recomiendan urgente motivar a todo el personal, así como mejorar el área de atención al cliente. Así tenemos a Enríquez y Calderón (2017) en su estudio sobre Cima Laboral y su incidencia en el desempeño del personal de una E.E.B en Ecuador utilizando una metodología de tipo cualitativo–cuantitativo-exploratorio-descriptivo no experimental a una muestra de 60 docentes, utilizando un instrumento de tipo Likert, concluyendo que el clima no es propicio para que realicen las actividades que se les requiere incidiendo en que existe un liderazgo autoritario así como falencias en la comunicación.

Por otro lado tenemos que Sum (2015) en su investigación sobre realizada en una Universidad de Guatemala, su objetivo fue establecer la influencia de la motivación en el DL del personal en la empresa de esa ciudad, utilizando una escala de tipo Likert para determinar el DL del personal, su población fue de 34 colaboradores dentro de las edades en una escala de 18 años a 44 años, se concluyó que el DL deriva de la influencia que tenga la motivación en sus colaboradores. Yokasta (2015) en su investigación de clima como factor clave para optimizar el rendimiento laboral en una caja de servicios bancarios en Venezuela, tuvo como objetivo analizar el rendimiento como consecuencia del clima, fue una investigación de tipo no experimental cuantitativo, su población fue de 30 empleados, concluyendo que se debe mejorar el trabajo en equipo con énfasis en una adecuada comunicación donde prime los objetivos claros de la mano con una adecuada tecnología. Finalmente, en Colombia Vaca y Quintero (2015) en su investigación en la que estudiaron la correlación entre clima y satisfacción laboral,

cuya muestra estuvo conformada por 130 colaboradores staff y médicos, concluyendo la existencia de una interrelación significativa entre las variables y sus dimensiones, así como denotan un nivel de clima alto.

En antecedentes Nacionales tenemos a Cuadrado (2021) en su investigación cuyo objetivo fue analizar el CO y DL de unos colaboradores de perforación en San Cristobal – Huancayo utilizaron una investigación descriptivo y correlacional, utilizaron dos encuestas para medir la influencia de las variables a 30 personas como muestra, sus resultados fueron que el CO influye significativamente en el DL de los colaboradores. Soto (2021) en su investigación para encontrar la relación entre las variables CO y Rendimiento Laboral en una I.E. en Lima, utilizando una metodología correccional no experimental con una muestra de 180 participantes, concluyeron que un ambiente laboral con un adecuado CO siente que su desarrollo profesional es mayor, así como da importancia relevante a las capacitaciones y estudios adicionales para mejorar el desempeño de los mismos.

Por su parte Gonzáles (2021) En su investigación realizada en Constructoras MYPES en Lima metropolitana la cual tuvo como objetivo identificar la relación del CO con el compromiso organizacional de los colaboradores de dichas constructoras en obras públicas de Lima. Utilizando para esta investigación un enfoque de tipo cuantitativo - experimental transversal correlacional. Su población fue de 172 colaboradores de 20 empresas constructoras. Nuñez (2020) en su investigación realizada en el Hogar Clínica de Iquitos, la cual utilizó un diseño de investigación de tipo descriptivo de corte transversal, su población y muestra compuesta por 32 colaboradores, utilizó la Escala CL-SPC, los resultados fueron que el CO general se obtuvo un 62.5% como media, y como recomendación desarrollar y establecer destrezas de mejora para el CO así como la medición de clima de forma periódica con la finalidad de ir identificando falencias para realizar acciones correctivas.

Así también tenemos Altez y Arias (2018) en su investigación realizada en personal de empresas de mediana y grandes ventas de calzado a nivel del Emporio de Gamarra en la ciudad de Lima, con un objetivo de analizar el impacto que tiene el CO en el DL, se utilizó una investigación de tipo cualitativa y cuantitativa,

compuesta con una muestra de 71 colaboradores de 7 empresas, esta investigación tuvo como resultado que el CO si impacta en el DL, indicando que mientras mejor es el CO aumenta los niveles de productividad de los colaboradores. Por su parte Garrido (2018)., en su investigación realizada en una Universidad con sede en Lima a profesionales administrativos que tenía como objetivo determinar la relación entre el CO y el DL con tipo de investigación descriptivo – correlacional, estuvo compuesta por una muestra de 33 colaboradores. Tuvo un valor de fiabilidad de 0.870 con lo cual se concluyó que hay una relación significativa y directamente proporcional entre el CO con el DL.

También tenemos a Pastor (2018) en su investigación sobre CO y DL en administrativos en una empresa de combustibles en Lima, cuyo objetivo fue de determinar la relación entre CO y DL, fue un estudio prospectivo, transversal y correlacional con diseño es no experimental. Los resultados demostraron que existe correlación directa entre ambas variables. Por otro lado, Huamán (2016) en su investigación acerca del clima laboral en colaboradores de una obra de construcción civil en Huancayo, el cual tuvo como objetivo identificar la influencia del CO en el rendimiento de los trabajadores, los resultados arrojaron que existe una interrelación alta entre las variables. Melo (2017) en su tesis realizada a personal administrativo en una corte superior de Justicia en Puno, su objetivo fue determinar si el CO influye en el DL del personal administrativo, se empleó el método de investigación correlacional causal, de tipo no experimental, Hipotético – Deductivo de tipo causal correlacional, tuvo una muestra de 114 colaboradores, esta investigación llevo a la conclusión que el clima influye significativamente en el desempeño del personal administrativo considerando su clima y desempeño en la escala de Regular para el personal administrativo del área de seguridad y otros de la Institución.

Gallegos (2016)., en su investigación a personal del Ministerio Publico Administrativo de la ciudad de Arequipa, siendo su objetivo establecer la relación que existe entre la variable CO y DL de los colaboradores de la Institución estudiada. Esta investigación es de tipo explicativo, y presenta un diseño descriptivo correlacional. Se concluye la existencia de la relación entre CO y desempeño

profesional en dicha Institución con un $p=0.001$ comprobando la hipótesis de la investigación e incidiendo a que se elabore plan de mejora de CO. Por su parte Ravelo (2014) en su investigación el CO y desempeño aboral en inventares de su programa masivo en la SUNAT cuyo objetivo fue determinar la influencia de ambas variables se utilizó un método inductivo deductivo, con un diseño transeccional y de tipo correlacional, se concluyó que existe un nivel bueno de clima y el desempeño laboral nivel alto, indicando que la variable 1 influye de manera positiva en la variable 2. Dueñas y Bobadilla (2014) en su investigación sobre identificar relación directa entre CO y DL en docentes en Arequipa, utilizando un estudio cuantitativo no experimental de tipo descriptivo - explicativo, las conclusiones a las que llego el estudio es que existe una correlación alta y positiva, recomendando que se deben asumir actitudes de liderazgo positivas con adecuados canales de comunicación, toma de decisiones adecuadas que permitan aumentar el desempeño.

Finalmente tenemos a nivel local a Cedeño (2020) en su investigación sobre clima laboral y desempeño realizada a personal administrativo en una Municipalidad de Trujillo, cuyo objetivo fue determinar la influencia de clima laboral sobre desempeño personal administrativo, se utilizó una investigación de tipo transversal no experimental de enfoque cuantitativo. Esta investigación llego a la conclusión determino que el CO incide en el desempeño de su trabajo que se logra en un 95%. Valdivia (2014) realizo un estudio de CO en el DL de la empresa DANPER en la ciudad de Trujillo su objetivo fue como influye el CO en el DL en los colaboradores de la empresa, concluyendo que el CO influye directamente sobre el DL donde se les permita desarrollarse y la satisfacción de realización por los resultados obtenidos a consecuencia de sus responsabilidades y deberess a cumplir cotidianamente.

Dentro de las Teorías de CO en la teoría de Likert (2009) señala que “la conducta de los empleados y la forma como se comportan es ocasionado por el comportamiento dentro de la organización y a consecuencias de las condiciones y factores que los colaboradores puedan percibir en su entorno en el que se desenvuelven”, por ende, la reacción está determinada principalmente por las percepciones que se tengan. Esta teoría plantea que el comportamiento y

conductas de los profesionales que trabajan de forma subordinada en una organización es causado por las condiciones organizacionales y el comportamiento administrativo que éstos perciben en los que interviene sus valores, percepciones y capacidades entre otros, por tanto hay tres tipos de variables las que determinan y/o definen las características propias en una organización y que influyen en la percepción de los colaboradores puedan tener de la organización, las cuales se explican a continuación: Variables causales, Variables intermedias y Variables finales.

También encontramos la Teoría del CO según Palma (2004) quien elaboró una escala para medir el CO denominada “Escala CL-SPC” 18. quien señala que el clima laboral como “la percepción del colaborador con respecto a su ambiente laboral en función a los aspectos vinculados” (p. 5). Palma resalta que existen dimensiones que influyen directamente en las características de los comportamientos de las personas y que éstas a su vez pueden ser medibles y que estos factores y/o dimensiones son realización personal donde consideran si tienen otras oportunidades de mejora en el ambiente donde se desenvuelven; involucramiento laboral que es el compromiso que tiene el colaborador con la organización y con las metas que se le han planteado, supervisión que es como consideran que es el apoyo, responsabilidades y/o control de sus superiores hacia las actividades que ellos realizan; comunicación en la que identifican como perciben los canales de comunicación y como se da en los diferentes etapas, áreas y/o niveles de la organización y finalmente condiciones laborales en las cuales el colaborador identifica las oportunidades de toma de decisiones y como se dan las remuneraciones, entre otras.

En este sentido Palma (2004) destaca la importancia de medir y calificar alternativas en la toma de soluciones ver la factibilidad de lo que se considera o no para ello. Resalta la relevancia que tiene el diagnostico actual en una organización y con ello establecer o definir la dinámica en relaciones entre colaboradores y la forma como interaccionan de acuerdo a la cultura que tiene la organización, Todo ello según Shenshinov y Al-Ali (2020) sin dejar de lado la eficacia y productividad.

Rubio (2016) indica que existen diferentes tipos de climas organizacionales y algunos favorecen en el personal su nivel de motivación, mientras que otros lo contrario. Cuando éste es percibido por el personal como un factor positivo genera un nivel más grande de sentido de compromiso y permanencia a la empresa y a los objetivos de ésta. Sin embargo, si es percibido como un factor de tipo negativo desencadena una actitud igual frente al trabajo los cuales pueden conllevar a situaciones conflictivas y hasta llegar a la baja productividad (Yandi, 2022). Es por ello que es recomendable tener un diagnóstico de medición de CO pues sirve como indicador de dirección en la que ésta la empresa. Dentro de las definiciones tenemos que de acuerdo con Domínguez et al. (2013), definen al CO como “las percepciones que tienen el colaborador de manera individual, son los patrones o comportamientos recurrentes, así como las actitudes, sentimientos, vivencias dentro de la organización que se dan de manera cotidiana a través de las actividades y del ambiente en el que se desarrollan así como los vínculos que se generan entre equipos de trabajo, los empleados y su desempeño” (p. 62). Resumiendo, finalmente que el CO viene a ser el conjunto de percepciones de manera global que las personas identifican de su ambiente y que las reflejan en su interacción con sus compañeros a medida de comportamientos, características personales individuales y de la organización (Loan, 2020; Purwanto et al., 2021).

Por su parte Chiavenato (2011), define al CO como “la influencia del ambiente proporcionado para realizar las actividades sobre la motivación que le brinde a los participantes y que se describe como las cualidades del ambiente organizacional que son percibidos por los miembros de la organización que finalmente repercuten en su conducta y/o comportamientos dentro de la organización. Así también tenemos a Berberoglu (2018) el CO es el comportamiento que adopta el colaborador en una organización influenciado por su ambiente y las emociones de las personas con las que interactúan. Por otro lado, tenemos a Rahimić (2013) quien indica que son las opiniones, comportamientos y sentimientos en su conjunto las que definen a una organización.

Dimensiones del CO según Palma (2004), se compone de Realización Personal o autorrealización: considerándolo como la percepción que manifiesta el

colaborador en función al medio laboral en el que se desenvuelve considerándolo de manera favorable o desfavorable. Involucramiento laboral: Se considera al grado que el colaborador tiene en su identificación con los valores que identifiquen a la organización. Supervisión: Es la apreciación que tiene el colaborador en función a como siente el apoyo y supervisión de sus superiores considerándolo de manera positiva o negativa en función a la actividad que desarrolla. Comunicación: Es la percepción que se tiene de cómo es recibida y/o transmitida la información en los diferentes niveles y áreas que interactúan en la empresa. Condiciones Laborales: Es la percepción en función de si la empresa provee de los elementos necesarios para realizar un trabajo de manera óptima a los colaboradores.

Características de CO: El clima deriva particularmente de variables situacionales que experimenta el colaborador en su centro de trabajo. El clima sugiere ciertas conductas de continuidad, pero a diferencia de la cultura organizacional esta se modifica o cambia ante una intervención (Culibrk et al., 2018). El clima se da o se genera de forma exterior al individuo y éste puede sentirse incluso un aporte para que se desarrolle (Demir, 2020). El clima se diferencia de la tarea; por lo tanto, se pueden identificar varios climas en una misma tarea o en individuos que la realizan (Al-Jabari y Ghazzawi, 2019). Está basado en realidades externas por lo que el colaborador es observador de diferentes características sobre él. El clima repercute sobre el comportamiento del colaborador (Grego-Planer, 2019). El clima actúa directo sobre las actitudes de los colaboradores influyendo directamente en su comportamiento (Teo et al., 2020). El clima repercute directamente en el comportamiento que tiene un individuo en su entorno laboral (Putri et al., 2019). Las características del clima en una organización son relativamente de forma permanente a través del tiempo sin embargo varían y se diferencia de una organización a otra incluso entre las mismas áreas dentro de una organización (Palma, 2004).

Componentes y resultados del CO: A continuación, se presenta una figura que plasma de manera gráfica como es que interactúan los componentes ya sean individuales, grupo, estructura y procesos dentro de una organización para crear finalmente el clima de ésta en la que se plasman los resultados a través de los

diversos rendimientos ya sea de manera individual como grupal. Por otro lado, podemos indicar que un CO ya sea positivo o negativo tendrá consecuencias para una organización todas ellas definidas por la percepción del colaborador respecto a su centro de trabajo. Dentro de las consecuencias positivas tenemos: compañerismo, baja rotación, innovación, liderazgo, adaptación, etc. De las consecuencias negativas tenemos entre otra alta rotación, baja productividad, falta de innovación (Palma, 2004).

Teoría de DL y proceso de acción según Hacker (1994), el menciona que “El DL como proceso de acción” desarrolla esta teoría de corte cognitivo y lo fundamenta en el procesamiento de la información, pero solo la que viene relacionada con el comportamiento y conducta de las personas. Esta se especializa solamente en entornos laborales planteando dos perspectivas, considerando la primera como la acción que se deriva desde una meta hasta un plan, posteriormente su ejecución y la retroalimentación que se le proporcione posteriormente; la segunda es la acción que indica se determina por los conocimientos que se dan de manera consciente y automáticos. Las acciones están compuestas por 6 pasos que son denominados de la siguiente manera: desarrollo de metas (que se plantea el colaborador en función a las actividades que se le asignen), orientación (es el proceso de inducción para realizar sus actividades, generación de planes (para abordar las actividades que se le han planteado), decisión (identificar las acciones a seguir), ejecución-control (poner en marcha las actividades que se han planteado y el feedback (la retroalimentación que se realiza para poder cumplir los objetivos propuestos.

Teoría de DL de acuerdo al modelo teórico propuesto por Campbell et al. (1993), menciona que el DL son las acciones que se ponen en práctica y no los resultados que derivan de las mismas indica que el pensamiento es declarativo, pues los procedimientos, las destrezas y la motivación son esenciales para identificar y/o determinar las conductas y para ello propone o establece ocho componentes de desempeño, las mismas que considera debe analizarse individualmente y de forma conjunta para identificar cual es el factor preponderante que pueda influir en un determinado grupo a nivel de entorno laboral.

Teoría de la Expectativa planteada por Vroom y Edward (1979). este plantea al dinero como principal ente motivador dentro de las organizaciones, indicando que para las personas llega a ser un medio no un destino al que se quiere alcanza sin embargo permite alcanzar sus necesidades. Tenemos autores también que definen el DL de acuerdo a sus propios estudios como son Palmar et al. (2014) define al DL como “el desenvolvimiento y/o desarrollo del individuo que cumple su jornada de trabajo y las metas que le son asignadas dentro de una organización, el cual debe estar establecido dentro de 22 exigencias y requerimientos de la organización a la que pertenecen, identificándole como un colaborador eficiente, eficaz y efectivo que cumple sus funciones que se le sean asignadas para alcanzar los objetivos que se le propongan, consecuente para el éxito de la organización” (p. 166). Por su parte Bittel (2000), define el DL como “las expectativas que tiene un colaborador de su desempeño, actitudes hacia los logros y su deseo de armonía”. Según Robbins y Judge (2013) conceptualizan el desempeño como el método para determinar los logros alcanzadas por el colaborador y la organización en el logro de sus objetivos laborales. Por su parte Newtron (2001) considera que el desempeño es la consecuencia de las metas cumplidas siempre que estas sean medibles y observable en la conducta del colaborador en la organización.

Según Montejo (2009), define el DL como todos aquellos comportamientos que se pueden observar y/o medir en los colaboradores que son notables y/o claves en una organización para alcanzar sus objetivos y que puedan ser medidos por sus competencias de manera individual y a nivel de contribución a la empresa. El DL es resultado de lo que una persona piensa y siente y que son puestos y/o que definen las conductas y acciones en sus actividades que realizan de manera cotidiana para alcanzar los objetivos (Al-Malki y Juan, 2018). A su vez Chiavenato (2010), menciona que el DL como “las acciones o comportamientos observados en los que los colaboradores que son relevantes y/o claves en una organización y con ello el logro de los objetivos de ésta”. Afirma que un buen DL viene a ser para la organización la fortaleza más relevante”. Según Alles (2009) establece que la evaluación de desempeño como parte de las estrategias para mejorar el desempeño lo que establece objetivos a desarrollar mejoras a nivel personal y profesional de los colaboradores. Lo cual va a generar un mejor desenvolvimiento

y aprovechamiento del factor o recurso humano o para la toma de decisiones ya sea aumento de remuneraciones y/o despidos de acuerdo a los resultados (Pandey, 2018).

Dimensiones o elementos claves de DL: La Motivación: Se refiere al grado de experiencias, valores, y recompensas que son esperadas por los colaboradores de manera que motivan la realización de sus actividades dentro de la organización. Marín (2006) la define como las reacciones en su conjunto con las actitudes naturales que tiene las personas que se manifiestan cuando existen estímulos del medio circundante; por su parte Deci (1992) la motivación es la forma de autodeterminación que tiene su propio sentido de elección, relacionándose con actividades que le interesen o sean de su agrado. Responsabilidad: es el grado de compromiso con el asumir los resultados que se deriven en una organización en función a las propias acciones en el desempeño de sus actividades sea cual sea el resultado; Vives (2011) la define como “paradigma después del cual se pueden construir nuevos significados y se haga evidente en el comportamiento”. Liderazgo y Trabajo en equipo: Es el grado de influencia que tiene uno o varios colaboradores de influir en sus compañeros para involucrarlos en ciertas actividades y éstos colaboren voluntariamente y con entusiasmo hacia los objetivos que se planteen. Por su parte Luthais, (2002), define el liderazgo como la capacidad para intervenir por medio de otros previendo oportunidades y limitaciones para fomentar el cambio. Formación y desarrollo profesional: García (2007), lo define como el grado de compromiso que siente el colaborador en función de si la organización aporta o no en su formación, capacitación y desarrollo que permita mejorar tanto a nivel personal como laboral.

Chiavacci (2008) Plantea que el DL tiene como objetivos resaltantes a nivel organizacional más que de manera individual como son: selección de personal porque permite establecer indicadores que se deben alcanzar en determinados puestos; política retributiva ya que permite establecer escalas salariales en funciones a logros de objetivos. En tanto la motivación permite en el colaborador identificar sus logros profesionales y personales (Niati et al., 2021); a continuación, el desarrollo y promoción van a permitir identificar las competencias que cuenta el

colaborador (Basit et al., 2018); comunicación que permite la relación e interacción entre colaboradores en los diferentes niveles jerárquicos, así como establecer puntos frágiles para poder mejorarla. Favoreciendo al proceso de adecuación al puesto de trabajo permite la reubicación del colaborador identificando previamente sus competencias para el nuevo puesto (Wang y Chen, 2020), finalmente la descripción de puestos porque permite identificar nuevas funciones de acuerdo al puesto que desempeñan que no están consignadas en un perfil de descripción de puesto (Lan et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

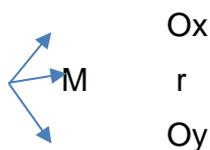
3.1.1 Tipo

Esta investigación fue de tipo aplicada, así como fue desarrollada a través de un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, porque permitió describir, registrar, analizar e interpretar los datos obtenidos para explicar la relación causa - efecto de las variables.

Esto mediante la aplicación de dos cuestionarios estructurados que permitió la recolección de datos con base en medición sobre Clima organizacional y Desempeño laboral. (Hernández et al., 2014).

3.1.2 Diseño

El diseño utilizado fue no experimental de tipo correlacional causal pues no se manipularon las variables, esto a través del siguiente esquema:



M : Colaboradores Administrativos.

Ox : Observación de Clima organizacional

Oy : Observación de Desempeño laboral

R : Posible relación de las variables.

Este diseño se caracteriza porque se recolectó información en un solo momento y en tiempo único (Hernández et al., 2014).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional (CO) (Variable Independiente)

Definición Conceptual: Percepción del colaborador en función de su ambiente en el cual se desenvuelve laboralmente con sus aspectos que lo vinculan. (Palma, 2004)

Definición Operacional: CO es la percepción del trabajador con respecto a su

ambiente laboral consta de 5 dimensiones: Realización personal, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales así mismo está compuesto de 50 ítems

Variable 2: Desempeño laboral (DL) (Variable Dependiente)

Definición Conceptual: Se define el DL como: “La manera como se comporta el trabajador en el logro de los objetivos fijados; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos”. (Chiavenato, 2010, p. 210).

Definición Operacional: DL es el grado de compromiso de un trabajador en función al logro de objetivos propuestos, se mide a través de las dimensiones de Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal compuesto por 28 ítems.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Para determinar la relación del CO en el DL de los Colaboradores Administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022, se contó con una población de 30 colaboradores administrativos (distribuidos en los diferentes proyectos en ejecución, a nivel nacional) quienes representan la totalidad de la población. Es así como Hernández et al., (2018) dicen que cuando la población es pequeña no es necesario considerar muestra porque desnaturaliza los resultados de la investigación. Por lo que finalmente se considera como población muestral.

Criterios de Inclusión:

- Profesionales con categoría staff - administrativo.
- Edades dentro de los 20 a 50 años.
- Colaboradores que deseen participar en la investigación
- Colaboradores que tengan como mínimo 2 meses en la organización

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que tengan menos de 19 y de 51 años a más.

- Colaboradores que no deseen participar en la investigación
- Colaboradores que tienen menos de dos meses de ingreso en la organización.
- Colaboradores que no deseen participar.

3.3.2 Muestreo:

Se realizó un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.

Para esta investigación se utilizó la aplicación de dos encuestas de acuerdo a García y Bedoya (1997) existen estrategias para medir el CO que son observar el comportamiento, hacer entrevistas y la tercera aplicación de encuestas diseñadas para medir las variables a estudiar, los cuales se detallan a continuación:

Escala Clima Laboral CL – Palma (2013).

Es un instrumento diseñado con la técnica de Likert que consta de 50 ítems en los que se mide las 5 dimensiones del clima laboral que son Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Este instrumento puntúa respuestas del 1 a 5 con un total de 250 puntos. Las dimensiones se miden a través de la asignación de puntaje según la respuesta a cada ítem de acuerdo a la siguiente distribución: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales. Este cuestionario tipo likert: con opciones de respuesta de acuerdo al siguiente puntaje: Ninguna o Nunca (1), Poco (2), Regular o algo (3), Mucho (4), Todo o siempre (5). Así mismo los resultados son Categorizados de acuerdo a la siguiente escala: Muy favorable: 210-250 37, Favorable: 170-209, Mediadamente Favorable: 130-169, Desfavorable: 90-129 y Muy desfavorable: 50-89

Cuestionario de percepción de Desempeño Laboral

Elaborado y validado por Rodríguez M. y Ramírez D. (2015), el cual está compuesto por 28 ítems en los que mide 4 dimensiones. Las dimensiones se miden a través de la asignación de puntaje según la respuesta a cada ítem de acuerdo a la siguiente distribución: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo, Formación y Desarrollo Personal. Este cuestionario es de tipo likert: con

opciones de respuesta de acuerdo al siguiente puntaje: Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Siempre (4). Los resultados son Categorizados de acuerdo a la siguiente escala: DL bajo: 28 -65 puntos, DL promedio: 66-103 puntos y DL alto: 104-112 puntos.

Para poder garantizar la **validez** de instrumentos a aplicar en la presente investigación tanto para el Cuestionario de Clima organizacional como el Cuestionario de percepción de Desempeño laboral se procedió a validarlos mediante juicio de 3 expertos profesionales en la materia de estudio, quienes emitieron su juicio de validez otorgándoles a los cuestionarios suficiencia y aplicabilidad. En cuanto a la **confiabilidad** se revisó y verifico las pruebas utilizadas a través del principio de Consistencia Interna Alfa de Cron Bach, teniendo los siguientes resultados:

1. Escala de CO:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

K	Número de ítems	50
∑Vi	Varianza de ítem	18.786
Vt	Varianza del P. Total	117.333

α	1	κ	0.8
α	0.857		

Teniendo una confiabilidad de 0.857 lo que la ubica con una confiabilidad en la categoría de buena o adecuada.

Fig. 1. Elaboración propia

2. Cuestionario de DL:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

K	Número de ítems	28
∑Vi	Varianza de ítem	12.095
Vt	Varianza del P. Total	95.238

α	1	κ	0.87
α	0.905		

Teniendo una confiabilidad de 0.905 lo que la ubica con una confiabilidad en la categoría de muy satisfactoria o excelente.

Fig. 2. Elaboración propia

3.5 Procedimientos.

El procedimiento para llevar a cabo la presente investigación tuvo una secuencia establecida en el inicio de la realización el cual consta de: Solicitar autorización y permiso al Gerente de la Constructora explicándole previamente el motivo de la investigación a realizar y la importancia que ésta tendría para la organización. Se identificó los profesionales que deseen participar en la investigación se envió de manera virtual a través de google formulario, posteriormente a ello se realizó la recopilación y el procesamiento de la información recolectada en una base de datos lo que posteriormente permitirá plasmar los resultados en tablas, realizando luego el análisis y discusión de resultados. Finalmente se redactaron las conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos.

En la presente investigación, luego de la aplicación de los instrumentos para la recolección de los datos, se construyó la base de datos en Excel y se exportaron al paquete estadístico IBM SPSS 28.0, para su procesamiento, mediante la aplicación de métodos vinculados con el tipo de investigación. Evaluando en primer lugar la normalidad de las distribuciones, aplicando la prueba no paramétrica de Shapiro-Wilk.

En la evaluación de la contribución de los ítems que constituyen ambos instrumentos se calcularon los coeficientes de correlación ítem-test corregidos, con valor mínimo referente de .20, para establecer que hay evidencias que los ítems contribuyen en medir lo que se pretende medir. Por otro lado, para establecer las evidencias de confiabilidad se calculó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach que señala a la confiabilidad como aceptable, cuando toma valores mayores a .60 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En lo que concierne, el análisis de la correlación entre Clima organizacional y nivel de Desempeño laboral de los colaboradores, se realizó la prueba de contrastación de hipótesis sobre el coeficiente de correlación de Pearson, en el caso que las variables a relacionar cumplieron con la condición de normalidad; y la correlación rho de Spearman en caso que al menos una de las variables a relacionar no cumplió el supuesto de normalidad. Las pruebas de hipótesis sobre la

correlación entre las variables en estudio, se trabajaron a un nivel de significancia del 5%. Finalmente, para identificar el grado de correlación entre las referidas variables, se tomó en cuenta la magnitud del tamaño de efecto de la correlación, de acuerdo a lo referido por Cohen (1998) (citado por Castillo, 2014, p. 32 y p. 34), por medio del coeficiente correlación rho de Spearman que según Cohen (1988), referido por Manzano-Arrondo (2009), lo clasifica como trivial [.0-.10), pequeño (.10, -.30], mediano (.30, -.50] y grande (más de .50).

3.7 Aspectos éticos.

Este trabajo de investigación consistió en aplicar durante todo su desarrollo los lineamientos, reglamentos y directrices que nos brinda la Universidad Privada César Vallejo (2020) para tal fin; lo que permitió obtener los resultados de manera ética, así como también se adjuntará y demostrará todos los procedimientos aplicados tomando en cuenta el Código de ética para Investigaciones. Se solicitó los permisos respectivos al Gerente General de la empresa Constructora para la recopilación de la información, así como la participación fue de manera voluntaria explicando previamente el objetivo de la investigación y la importancia de su participación a cada colaborador participante el cual al iniciar el desarrollo del cuestionario debía confirmar su Consentimiento a participar de la investigación así como el compromiso de mantener el anonimato en su participación.

IV. RESULTADOS

Este proyecto de tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo 2022, después de la aplicación de los Instrumentos de evaluación llego a los siguientes resultados:

4.1 Distribución según nivel de CO y nivel de DL de los colaboradores

Tabla 1

Nivel de CO de los colaboradores

Nivel de CO	N	%
Muy desfavorable	2	6,7
Desfavorable	16	53,3
Grandemente favorable	8	26,7
Favorable	4	13,3
Muy favorable	2	6,7
<i>Total</i>	30	100.0

Los resultados mostrados en la tabla 1, evidencian que predomina el nivel desfavorable de CO en la referida empresa, con el 53.3% de los colaboradores que mostraron este nivel.

Tabla 2*Distribución según nivel de DL de los colaboradores*

Nivel de DL	N	%
Bajo	1	3,3
Promedio	19	63,3
Alto	10	33,3
<i>Total</i>	30	100,0

La distribución de los colaboradores según nivel de DL, se presenta en la tabla 2, donde se evidencia que hay predominancia del nivel promedio de DL; observando también que con nivel bajo solo se identificó al 3.3% de los referidos colaboradores.

Tabla 3*Distribución según nivel en dimensiones de DL de los colaboradores*

Nivel en dimensión de DL	N	%
Motivación		
Bajo	4	13,3
Promedio	19	63,3
Alto	7	23,3
Responsabilidad		
Bajo	3	10,0
Promedio	15	50,0
Alto	12	40,0
Liderazgo y trabajo en equipo		
Bajo	3	10,0
Promedio	19	63,3
Alto	8	26,7
Formación y desarrollo personal		
Bajo	3	10,0
Promedio	18	60,0
Alto	9	30,0
Total	30	100,0

En la tabla 3, se evidencia la distribución de los colaboradores según nivel en dimensiones de DL, observando que en las dimensiones: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo, y Formación y desarrollo personal, predomina el nivel promedio con porcentajes que varían entre 50.0% y 63.3%.

Tabla 4

Correlación de CO con el DL de los colaboradores

	DL	(r)	Sig.(p)
CO		,62	,000 **

r: Coeficiente de correlación de Pearson

**p<.01

Los resultados del análisis de la correlación de Pearson mostrado en la tabla 4, indican que se encontró evidencia de correlación altamente significativa ($p<.01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande, entre el CO y el DL en los colaboradores de la Empresa participantes de la investigación.

Tabla 5*Correlación de CO con la dimensión Motivación del DL de los colaboradores*

	Motivación (rho)	Sig.(p)
CO	,59	,000 **

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman

** $p < .01$

En la tabla 5, se aprecia que la prueba de correlación rho de Spearman detectó evidencia de correlación altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande, entre el CO con la dimensión Motivación del DL en los colaboradores Administrativos de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

Tabla 6

Correlación de CO con la dimensión Responsabilidad del DL de los colaboradores

	Responsabilidad (r)	Sig.(p)
CO	,55	,000 **

r: Coeficiente de correlación de Pearson

** $p < .01$

La prueba de correlación de Pearson encontró evidencia de la existencia de correlación altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande, entre la CO con la dimensión Responsabilidad del DL en los colaboradores administrativos de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo. (Tabla 6).

Tabla 7

Correlación de CO con la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo del DL de los colaboradores

	Liderazgo y trabajo en equipo (r)	Sig.(p)
CO	,57	,000 **

r: Coeficiente de correlación de Pearson

** $p < .01$

Los resultados del análisis de la correlación de Pearson que se exponen en la tabla 7, revelan la existencia de correlación altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande, entre el CO con la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo del DL en los colaboradores participantes de la investigación.

Tabla 8

Correlación de CO con la dimensión Formación y desarrollo personal del DL de los colaboradores

	Formación y desarrollo personal (rho)	Sig.(p)
CO	,53	,008 **

rho: Coeficiente de correlación rho de Spearman

** $p < .01$

En la tabla 8, se observa que a partir del análisis de la correlación rho de Spearman, se logró establecer que el CO correlaciona de manera altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña, con la dimensión Formación y desarrollo personal del DL en los colaboradores administrativos de la referida empresa.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación titulada Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de una empresa constructora en Trujillo, 2022, fueron obtenidos a través de la aplicación de dos cuestionarios de manera virtual como son Cuestionario de Clima Organizacional y Cuestionario de percepción de desempeño laboral los cuales fueron analizados previamente en cuanto a criterios de validez y confiabilidad, en el caso de la validación estos fueron sometidos a juicio de 3 expertos en la especialidad otorgándoles la suficiencia y aplicabilidad, así como su confiabilidad a través de alfa de CronBach con un 0.857 y 0.905 respectivamente dando la conformidad de aptos para ser aplicados a la población muestral que fue de 30 colaboradores quienes aportaron con el recojo de datos con sus percepciones que tienen acerca de su clima organización y desempeño laboral.

Respecto a los resultados al determinar la relación entre CO y el DL de los colaboradores administrativos de una Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022, se pudo encontrar que el análisis de la correlación de Pearson mostrado en la tabla 4, indican que se encontró evidencia de correlación altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande, entre el CO y el DL en los colaboradores. Esto quiere decir que las percepciones que tiene el colaborador de manera individual tiene relación con la manera en cómo se comporta el trabajador ante los objetivos trazados. Frente a lo mencionado El CO se relaciona significativamente en el DL de los colaboradores administrativos de la empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis ya que se encontró evidencia de que el CO correlaciona con el DL de manera directa con tamaño de efecto de magnitud grande. Estos resultados son corroborados por Sumba et al. (2022), quienes en su investigación concluyeron que el clima dentro de una organización es relevante en el desempeño como factor laboral influyendo directamente. Así también Altez y Arias (2018), quienes refieren el impacto que tiene el CO en el DL, indicando que mientras mejor es el CO aumenta los niveles de productividad de los colaboradores así también Aldaz et al. (2020) en su estudio de CO y DL para determinar la correlación entre ambas

variables en una Institución Educativa en México aplicando una metodología básica con diseño no experimental utilizando una muestra censal aplicando dos encuestas cuyos resultados fueron que existe una marcada correlación y significancia entre ambas variables así también tenemos a Pilligua y Arteaga (2019). en su estudio a la empresa Hardepex, cuyo objetivo fue evaluar el clima como factor esencial en el rendimiento del colaborador a nivel productivo, fue una investigación de tipo descriptiva con aplicación de encuesta a 87 personas, concluyendo que las organizaciones deben estar al pendiente del ambiente laboral que brindan a sus colaboradores en el cual van a realizar sus actividades, si se mejora el ambiente mejora el nivel de productividad. En tal sentido al analizar estos resultados afirmamos que el DL que tenga el colaborador estará en función de su percepción en cuanto a su ambiente laboral, a la comunicación, protocolos de bioseguridad dentro de la empresa y el compromiso, el rol de liderazgo que perciban de sus Gerentes de la empresa; el CO incide directamente en aspectos personal, profesional y psicológico y repercute en cómo éstos desarrollan sus actividades en sus lugares de trabajo y la manera ejecutan las metas proporcionadas por la organización; por lo tanto a mejor clima organizacional mayor será el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora de la ciudad de Trujillo

Así mismo, se buscó establecer cual es la relación del CO en la Motivación en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022; en tal sentido se observa que en la tabla 5, la prueba de correlación rho de Spearman detectó correlación altamente significativa ($p < .01$), entre el CO con la dimensión Motivación del DL. Esto quiere decir que los valores, y recompensas motivan la realización de sus actividades dentro de la organización. Ante lo mencionado el CO se relaciona significativamente en la Motivación en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora de Trujillo en el año 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis ya que se encontró evidencia de que el CO correlaciona con la motivación de manera directa con tamaño de efecto de magnitud grande. este resultado es respaldado con Meza (2018) en su estudio realizado en Chiapas México en una Universidad, en el cual su objetivo fue identificar el nivel del CO de la Universidad y cómo influye el desempeño de sus empleados. Su estudio de tipo empírico, descriptivo, cuantitativo. Tuvo una

población de 135 empleados. Concluyendo que los colaboradores asisten a la organización motivados por diversos estímulos y consideran que tienen factores positivos que les otorga la organización dando lugar a un adecuado DL, habiendo una correlación positiva significativa de ambas variables demostrando que si el CO mejora también el desempeño de sus colaboradores denotándose en un mejor nivel de productividad así también Deci (2008) la motivación es la forma de autodeterminación que tiene su propio sentido de elección, relacionándose con actividades que le interesen o sean de su agrado. En tal sentido podemos afirmar que la motivación del colaborador está relacionada con el ambiente y clima organizacional que les brinda la organización beneficiando considerablemente el DL; ya que cuando se proporciona un ambiente agradable con las condiciones adecuadas conlleva que el personal realice sus actividades con entusiasmo y éste por ende va a generar un mejor desempeño laboral permitiendo a la organización obtener y cumplir los objetivos que se proponga, ya sea en rentabilidad, producción, etc.

Por otro lado, se pretendió establecer la relación del CO en la Responsabilidad en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022. Por tanto la prueba de correlación de Pearson encontró evidencia de la existencia de correlación altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande, entre la CO con la dimensión Responsabilidad del DL como se aprecia en la tabla 6. Esto indica que el grado de compromiso este en función a las acciones del desempeño y de sus actividades sea cual sea el resultado. Por lo mencionado el CO se relaciona significativamente en la Responsabilidad en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora de Trujillo en el año 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis ya que se encontró evidencia de que el CO correlaciona con responsabilidad de manera directa con tamaño de efecto de magnitud grande. esto corroborado por el estudio de Valdivia (2014) realizó un estudio de CO en el DL de la empresa DANPER en la ciudad de Trujillo su objetivo fue como influye el CO en el DL en los colaboradores de la empresa, concluyendo que el CO influye directamente sobre el DL donde se les permita desarrollarse y la satisfacción de realización por los resultados obtenidos a consecuencia de sus responsabilidades y deberes a cumplir

cotidianamente. Así también tenemos a Vera y Suárez (2018) indican que un buen CO contribuye a la adecuada competencia entre colaboradores generando un sentido de pertenencia hacia ésta conllevándolos a ser más responsables y comprometidos con sus actividades proporcionando el deseo de superar los estándares de desempeño establecidos por la organización. Este resultado se respalda con Vives (2011) que define la responsabilidad como “paradigma después del cual se pueden construir nuevos significados y se haga evidente en el comportamiento” demostrando que para el personal de la empresa el grado de responsabilidad es relevante en el desarrollo de sus actividades siempre que encuentren un clima favorable para el cumplimiento de sus metas.

Así también se buscó establecer la relación del CO en el Liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022. Los resultados en la tabla 7 indican la correlación de Pearson altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande, entre la CO con la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo del Desempeño. Esto indica el grado de influencia en los miembros de la organización para involucrarlos en ciertas actividades y éstos colaboren con entusiasmo hacia los objetivos. Por lo mencionado el CO se relaciona significativamente en el Liderazgo y trabajo en equipo en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora en el año 2022. por lo tanto, se acepta la hipótesis ya que se encontró evidencia de que el CO correlaciona con el liderazgo y trabajo en equipo de manera directa con tamaño de efecto de magnitud grande. Este resultado es corroborado con los resultados de Yokasta (2015) en su investigación de clima como factor clave para optimizar el rendimiento laboral en una caja de servicios bancarios en Venezuela, el cual tuvo como objetivo analizar el rendimiento como consecuencia del clima, fue una investigación de tipo no experimental cuantitativo, su población fue de 30 empleados, concluyendo que se debe mejorar el trabajo en equipo con énfasis en una adecuada comunicación donde prime los objetivos claros de la mano con una adecuada tecnología así mismo Aldaz et al. (2020) en su estudio de CO y DL para determinar la correlación entre ambas variables en una Institución Educativa en México aplicando una metodología básica con diseño no experimental utilizando una muestra censal aplicando dos encuestas cuyos resultados fueron que

existe una marcada correlación y significancia entre ambas variables evidenciando que el estilo de liderazgo se ve limitado por algunas situaciones o disposiciones de las autoridades de la institución. Dueñas y Bobadilla (2014) en su investigación sobre identificar relación directa entre CO y DL en docentes en Arequipa, utilizando un estudio cuantitativo no experimental de tipo descriptivo - explicativo, las conclusiones a las que llegó el estudio es que existe una correlación alta y positiva entre las variables recomendando que se deben asumir actitudes de liderazgo positivas con adecuados canales de comunicación, toma de decisiones adecuadas que permitan aumentar el desempeño. Así tenemos a Enríquez y Calderón (2017) en su estudio sobre Cima Laboral y su incidencia en el desempeño del personal de una E.E.B en Ecuador utilizando una metodología de tipo cualitativo–cuantitativo-exploratorio-descriptivo no experimental a una muestra de 60 docentes, utilizando un instrumento de tipo Likert, concluyendo que el clima no es propicio para que realicen las actividades que se les requiere incidiendo en que existe un liderazgo autoritario así como falencias en la comunicación. Por otro lado, Luthais, (2002), define el liderazgo como la capacidad para intervenir por medio de otros previendo oportunidades y limitaciones para fomentar el cambio. Esto quiere decir que un buen CO dentro de una organización va a permitir formar actividades en equipo con capacidad de cooperación, comunicación, así como líderes que compartan adecuadamente los objetivos que desea cumplir la organización, fomentando la participación, competencia sana conllevando a la mejora del DL.

Finalmente, se buscó establecer cuál es la relación del CO en la Formación y Desarrollo Personal en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022. Los resultados En la tabla 8, muestran la correlación rho de Spearman, altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña, con la dimensión Formación y desarrollo personal del DL. Esto indica que el compromiso del colaborador está en función, capacitación y desarrollo que le permita un nivel de desarrollo personal y laboral. Por lo mencionado el CO se relaciona significativamente en la Formación y Desarrollo Personal en los colaboradores en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora en el año 2022. por lo tanto, se acepta la hipótesis ya que se encontró evidencia de que el CO correlaciona con Formación y desarrollo

personal de manera directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña. Esto se respalda en Soto (2021) en su investigación para encontrar la relación entre las variables CO y Rendimiento Laboral en una I.E. en Lima, utilizando una metodología correccional no experimental con una muestra de 180 participantes, concluyeron que un ambiente laboral con un adecuado CO siente que su desarrollo profesional es mayor así como dan importancia relevante a las capacitaciones y estudios adicionales para mejorar el desempeño de los mismos, resaltando que ellos consideran que son más importantes y el factor primordial para alcanzar los objetivos. Resultados que se corroboran con García (2007), lo define como el grado de compromiso que siente el colaborador en función de si la organización aporta o no en su formación, capacitación y desarrollo que permita mejorar tanto a nivel personal como laboral. Por otro lado, debemos tener claro lo que nos dicen Spencer y Spencer (2008) que la evaluación de capacidades, competencias, cualidades y conocimientos que tengan los colaboradores no garantizan por si solos un buen desempeño. Por lo que podemos concluir que el nivel de CO que tenga la organización se relacionará en la percepción que tiene el colaborador acerca de su desarrollo y formación profesional; pues al percibir un mejor CO acorde con la predisposición en apoyar en su formación profesional y perfección en sus actividades repercutirá en su desempeño laboral que le permitirá alcanzar los objetivos que se plantee a nivel personal como organizacional.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos contrastados en la discusión con los diversos estudios y teorías acerca de las variables se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Existe correlación altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande entre CO y el DL de los colaboradores administrativos de una empresa Constructora de la ciudad de Trujillo en el año 2022, evidenciándose que a mejor CO dentro de la constructora mayor será el DL.
2. Evidencia una correlación altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande entre el CO y la Motivación en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora en el año 2022. evidenciándose que a mejor CO dentro de la constructora mayor será la motivación del colaborador.
3. Evidencia una correlación altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande entre el CO y Responsabilidad en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora en el año 2022, evidenciándose que a mejor CO dentro de la constructora mayor será la responsabilidad del colaborador.
4. Evidencia una correlación altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud grande entre el CO y **Liderazgo y trabajo en equipo** en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora en el año 2022, evidenciándose que a mejor CO dentro de la constructora mayor será la el liderazgo y trabajo en equipo del colaborador.
5. Se evidencia correlación de manera altamente significativa ($p < .01$), directa con tamaño de efecto de magnitud pequeña entre el CO y la **Formación y Desarrollo Personal** en los colaboradores administrativos de la Empresa Constructora en el año 2022, evidenciándose que a mejor CO dentro de la constructora mayor será la formación y desarrollo personal del colaborador.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se pueden establecer y plantear las siguientes recomendaciones:

Al Gerente General:

1. Identificar las dimensiones de DL con indicadores más bajos y tomar acciones que permitan mejorar sus indicadores.
2. Fomentar e incentivar el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la formación de líderes dentro de las diversas áreas de la organización
3. Autorizar la evaluación del CO y DL de manera periódica en la organización afín de ir midiendo las mejoras.

Departamento de Recursos Humanos

4. Considerar evaluar el CO y DL de forma independiente por obras y extender a todo el personal por cada una de éstas.
5. Elaborar un cuestionario de evaluación de desempeño que se adapte a la organización en sus cargos, funciones, análisis de puestos que permita una evaluación periódica y más personalizada a fin de identificar deficiencias para mejora.
6. Elaborar y aplicar un programa de motivación que permita al trabajador sentirse valorado en el desempeño de sus funciones.
7. Elaborar y aplicar un programa de cumplimiento que prevalezca el sentido de responsabilidad e importancia que tiene las actividades que realiza cada colaborador desde sus diferentes cargos para el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como personales.
8. Implantar a través de diversas entidades y/o Instituciones por convenio diferentes tipos de beneficios como capacitaciones, cursos que les permitan descuentos, becas, etc., de acuerdo a los perfiles por áreas de trabajo para incentivar mejorar la formación y desarrollo profesional ya que esto va a complementar sus conocimientos y destrezas en la ejecución de sus actividades.

REFERENCIAS

- Adenike, A. (2011). Organizational Climate as A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence From Covenant University. *Business Intelligence Journal*, 4(1), 151-165. <https://core.ac.uk/download/pdf/18294964.pdf>
- Aldaz, A., Alvarado W., Castro N. & Fajardo C., (2020). Clima Organizacional y desempeño laboral. México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>
- Alles, M. (2009). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias*. Ediciones Granica.
- Alaloul, W., Musarat, M., Rabbani, M., Iqbal, Q., Maqsoom, A. & Farooq, W. (2021). Construction sector contribution to economic stability: Malaysian GDP distribution. *Sustainability*, 13(9), 5012. 1-26. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/9/5012/htm>
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-88. <http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>
- Al-Malki, M. & Juan, W. (2018). Leadership styles and job performance: A literature review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40-49. <https://ideas.repec.org/a/mgs/jibrme/v3y2018i3p40-49.html>
- Altez, E. & Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. [Universidad peruana de ciencias aplicadas, tesis de pre grado].

[http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1347/JACKELINE%20U%
c3%91EZ%20DAVILA%20-%20TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1347/JACKELINE%20U%c3%91EZ%20DAVILA%20-%20TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Basit, A., Hermina, T. & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*, 1(10), 1-10. <https://www.knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/3424>

Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res*, 18(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

Banco Interamericano de Desarrollo (2020). 24 millones de trabajos se han perdido en América Latina y el Caribe por el COVID-19. *BID*. <https://www.iadb.org/es/noticias/bid-24-millones-de-trabajos-se-han-perdido-en-america-latina-y-el-caribe-por-el-covid-19>

Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Mc Graw Hill.

Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y Consecuencias*. Trillas. [http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practic os%20Trabajo%20Filippi%20\(1\)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20C aps%201,%202%20y%204..pdf](http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/filippi/Practic os%20Trabajo%20Filippi%20(1)/Brunet%20-%20El%20clima%20de%20trabajo%20en%20las%20organizaciones.%20C aps%201,%202%20y%204..pdf)

Cámara Peruana de la Construcción (2020). Sector Construcción se contrajo 42% el primer semestre, revela IEC de CAPECO. *CAPECO*. <https://www.capeco.org/entrada-noticia/sector-construccion-se-contrajo-42-el-primer-semestre-revela-iec-de-capeco>

Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S. y Sager, C. (1993). *Una teoría del desempeño*.

- Carrión, N., Castelo-Rivas, W., Alcívar-Muñoz, M., Quiñonez-Cedeño, L. & Llambom-Jami, H. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1), 1-11. <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v101n1/1028-9933-ric-101-01-e3632.pdf>
- Castillo, R. W. (2014). Reporte del tamaño del efecto en los artículos de tres revistas de psicología peruanas en los años 2008 al 2012 (Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Marcos), Lima.
- Cedeño, A., (2020). *Influencia del clima laboral en el desempeño personal administrativo de la Municipalidad distrital de la Esperanza – Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019*. [Universidad César Vallejo, Tesis de pre grado] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42815/Cede%20c3%b1o_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuadrado, A., (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de perforación y voladura de la UM San Cristobal – AESA*. [Universidad Continental, tesis de postgrado]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10574/3/IV_PG_MRHGO_TE_Cuadrado_Rivera_2021.pdf
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S. & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in psychology*, 9(1), 132-142. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00132/full>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavacci, M. (2008). *Evaluación de Desempeño*. Cuadernos Administración.
- Deci, E. (1992). *The relation of interest to the motivation of behaviour: A*

selfdetermination theory perspective. Erlbaum

- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/52308/686061>
- Domínguez, L., Ramírez, A. & García A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Dueñas, R. & Bobadilla, M. (2014). Nivel De Asociación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en los Centros Técnicos Productivos de la Provincia de Melgar Ayaviri- Arequipa Perú, 2013. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 5 (1), 1-15. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100005
- Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Podium*, 1(1), 131-143. <https://34.223.92.154/index.php/Podium/article/view/77>
- Escuela de Administración de Negocios (2020). Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú. *ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru>
- Gallegos, F (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Publico Gerencia administrativa de Arequipa* 2016. [Universidad Nacional de San Martín de Arequipa, tesis de pregrado]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>
- García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. UNICAWA.

García M & Bedoya M. (1997). *Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante en la División de Admisiones y Registro Académico de la Universidad del Valle*. Universidad del Valle.

Garrido, A (2018). *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la Universidad De San Martín De Porres de la sede de Lima*. [Universidad San Martín de Porres, tesis de pre grado] https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, J. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020*. [Universidad nacional mayor de San Marcos, Tesis de pregrado]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16518?show=full>

Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, 11(22), 1-10. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/22/6395>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación; las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Huamán, M. (2016). *Clima organizacional y la influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de construcción civil de la obra mejoramiento de la capacidad resolutive del hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo*. [Universidad Nacional del Centro de Perú, tesis de pre grado].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNCP_54f2679edc97d3d43ed90ca27973c88e

Hürlimann, O., Decavel, P., Annoni, J. & Mancinetti, M. (2022). Return to work after hospitalisation for COVID-19 infection. *European journal of internal medicine*, 97(1), 110-112. [https://www.ejinme.com/article/S0953-6205\(22\)00010-3/fulltext](https://www.ejinme.com/article/S0953-6205(22)00010-3/fulltext)

Instituto Great Place to Work (2011). Como obtener mejores resultados de negocios optimizando el clima organizacional. *Grreat Place toWork*. <https://docplayer.es/74049095-2011-great-place-to-work-institute-inc-todos-los-derechosreservados.html>

Jyoti, J. (2013). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. *Journal of Business Theory and Practice*, 1(1), 66-82. <http://www.scholink.org/ojs/index.php/jbtp/article/view/77>

Lan, J., Wong, C. & Zeng, G. (2021). Personality profiles for hospitality employees: Impact on job performance and satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 98(1), 1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431921001614>

Likert, R. (2009). *Teoría del clima organizacional*. Recuperado de Likert.de:<http://administracion2transporte.blogspot.com/2009/02/teoría-del-clima-organizacional-de.html>

Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3999-the-influence-of-organizational-commitment-on-employees-job-performance-the-mediating-role-of-job-satisfaction.html>

- Luthais, C. (2002). *Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño*. Banco interamericano de desarrollo.
- Newtron, J. (2001). *Desempeño laboral*. Civitas
- Marín, S. (2006). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial Ramón Areces.
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral*. [Universidad de Montemorelos, tesis de post grado].
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>
- Melo, S. (2017). *Influencia del control interno en el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Puno periodos 2015–2016*. [Universidad Nacional del Altiplano, tesis de pre grado].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10029>
- Mishina, Y., Sasaki, Y. & Yokoyama, K. (2021). Study on Worldwide Embodied Impacts of Construction: Analysis of WIOD Release 2016. *Energies*, 14(11), 1-16. <https://www.mdpi.com/1996-1073/14/11/3172/htm>
- Montejo, A. (2009). *Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera*. [Instituto politécnico nacional, tesis de pre grado]. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/5625>
- Niati, D., Siregar, Z. & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
https://www.researchgate.net/profile/Zulkifli-Siregar/publication/351426754_The_Effect_of_Training_on_Work_Performance_and_Career_Development_The_Role_of_Motivation_as_Intervening_Variable/links/6099a568299bf1ad8d908ce1/The-Effect-of-Training-on-Work-

Performance-and-Career-Development-The-Role-of-Motivation-as-Intervening-Variable.pdf

Núñez, J. (2021). *Clima Organizacional en los colaboradores del Hogar clínica an Juan de Dios – Iquitos, periodo 2020*. [Universidad Científica del Perú, tesis de pre grado]
<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1347/JACKELINE%20N%c3%91EZ%20DAVILA%20-%20TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pandey, J. (2018). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 1-15.
https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-02-2018-0051/full/html?journalCode=mrr&utm_source=TrendMD&utm_medium=cpc&utm_campaign=Management_Research_Review_TrendMD_1

Pastor A., (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral en colaboradores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima*. [Universidad San Ignacio de Loyola, tesis de pre grado]
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/916a49c1-fd7b-4143-afd4-92b465b571d5>

Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28), 1-10.
<https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686>

Purwanto, A., Purba, J., Bernarto, I. & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69. <http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/1801>

Putri, E., Ekowati, V., Supriyanto, A. & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International*

Journal of Research-GRANTHAALAYAH, 7(4), 132-140.
https://www.researchgate.net/publication/332933101_THE_EFFECT_OF_WORK_ENVIRONMENT_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_THROUGH_WORK_DISCIPLINE

Putter, L. (2010). *The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate*. [University of Technology Delft, Tesis de post grado].
<https://repository.tudelft.nl/islandora/object/uuid:76a393e1-2528-46a7-838a-6e770d60b655?collection=education>.

Palma, S. (2013). *Escala de Clima Laboral CL - SPC. Manual 1era edición*. Tea ediciones.

Palmar R., Valero U. & Jhoan M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. Trillas

Raffiee, J. & Coff, R. (2016). Micro-foundations of firm-specific human Capital: when do employees perceive their skills to be firm-specific? *Academy of Management Journal*, 59(3), 766-790. Doi: <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0286>

Rahimi, F., Nadaf, M. & Ismaili, A., (2016). Investigating the Effect of Positive Organizational Climate on Job Alienation with the Mediating Role of Bullying in the Workplace (Case Study: the Petrochemical Companies of Mahshahr Special Economic Zone). *Shahid Beheshti University*, 18(3), 147-159.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7641376>

Rahimić, Z. (2013). Influence of organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*, 6(3), 129-139. DOI: 10.5539/ibr.v6n3p129

Ravelo, S. (2014). *El clima organizacional y el desempeño laboral en el área de*

inventores de programas masivos-División de Auditoría-Intendencia Regional de la Libertad de las Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, 2013. [Universidad Nacional de Trujillo, tesis de pre grado]
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2769/ravelo_solange.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, M. & Ramírez, D. (2015). *Administración de la capacitación*. McGrawHill.

Robbins, S. % Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educacion.

Rubio, T., (2016). *Recursos Humanos: dirección y gestión de las personas en las organizaciones*. Octaedro.

Stiles, S., Golightly, D. & Ryan, B. (2021). Impact of COVID-19 on health and safety in the construction sector. *Human factors and ergonomics in manufacturing & service industries*, 31(4), 425-437.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hfm.20882>

Shenshinov, Y. & Al-Ali, A. (2020). The tools of increasing efficiency of human resource in the lean production environment: Conceptual study. *International Journal of Core Engineering & amp; Management*, 6(7), 1-18.
https://www.researchgate.net/profile/Yuri-Shenshinov-2/publication/345841480_THE_TOOLS_OF_INCREASING_EFFICIENCY_OF_HUMAN_RESOURCE_IN_THE_LEAN_PRODUCTION_ENVIRONMENT_CONCEPTUAL_STUDY/links/5faf93e7299bf10c367c5997/THE-TOOLS-OF-INCREASING-EFFICIENCY-OF-HUMAN-RESOURCE-IN-THE-LEAN-PRODUCTION-ENVIRONMENT-CONCEPTUAL-STUDY.pdf

Soto, L. (2021). Organizational climate and teaching performance in a private educational institution. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(4), 1-10.

<http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/4801/421>

3

Spencer, L. & Spencer, P. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Sumba, R., Gonzabay, P. & Peñafiel, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. [Universidad Rafael Landívar, tesis de pre grado]. <https://www.coursehero.com/file/42628727/Sum-Monicapdf/>

Teo, S., Bentley, T. & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88(1), 1-10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431919303810>

Universidad César Vallejo (2020). Código de Ética en Investigación. UCV. *Vicerrectorado de Investigación*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Yandi, A. (2022). Literature Review Analysis of the Effect of Leadership, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Productivity. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 12-24. <https://greenpub.org/IJAM/article/view/7>

Yokasta, A. (2015) *El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el Rendimiento Laboral de los empleados del área de Caja de las Agencias de*

Servicios Bancarios Banesco Ubicadas en la Ciudad de Maracay, Estado Aragua” Venezuela. [Universidad de Carabobo tesis de pre grado].
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf>

Vaca, C., Vaca, M., & Quintero, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-minister*, 1(26), 5-15.
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/11364>

Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER- Trujillo S.A.C Trujillo.* [Universidad Nacional de Trujillo, tesis de pre grado]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1016>

Vera, N. & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 180-186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en

Vives, A. (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América.* Washington.

Vroom, V. & Edward, D. (1979). *Motivación y alta dirección.* Trillas

Wang, C. & Chen, H. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JHTI-09-2019-0105/full/html>

Zans, A (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* [Universidad centroamericana, tesis de post grado].
<https://repositoriosidca.csuca.org/Record/RepoUNANM4744>

ANEXOS

ANEXO 1. SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO.

Trujillo, 25 de Abril del 2022

CARTA N°02-2022-JJVS

Sr.

Ing. Carlos Alberto Chuquilin Cabanillas

Gerente General de CHC INGENIEROS S.A.

Trujillo

Asunto: Solicito autorización para aplicación de cuestionarios a personal administrativo.

Referencia: Maestría Gestión del Talento Humano - Proyecto de Tesis

Tengo el agrado de dirigirme a usted para solicitar su permiso y autorización para poder aplicar los cuestionarios de Clima Organizacional y Desempeño laboral de forma virtual a los colaboradores administrativos de su distinguida Empresa los cuales serán validados como población y muestra para mi proyecto de investigación denominado "*Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la empresa CHC Ingenieros S.A. de Trujillo, 2022*" cuyos resultados arrojaran indicadores que permitirán establecer estrategias de correctivas, de mejora o preventivas en beneficio de la Organización que usted dirige.

Agradeciendo por anticipado me despido no sin antes expresarle mi consideración y estima.



Jossi Jesenia Vilela Sullon

DNI 40264249

N° Coleg. 22953



ANEXO 2. RESPUESTA POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN A LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO.



"PASIÓN POR LA CONSTRUCCIÓN"

CHC INGENIEROS S.A.

Trujillo, 02 de Mayo del 2022

CARTA N°162-2022-CHC/GG

Señores:

UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO

Trujillo

Atención:

Jossi Jesenia Vilela Sullón

Correo electrónico: vilelajosi@gmail.com

Asunto:

- **AUTORIZO APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS A PERSONAL ADMINISTRATIVOS.**

REFERENCIA:

- **Carta N°02-2022-JJVS. Solicito Autorización para aplicación de encuesta.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de dar respuesta a la carta de la referencia en la cual solicita autorización para aplicar de manera virtual dos cuestionarios que servirán como muestra para su proyecto de investigación denominado "***Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la empresa CHC Ingenieros S.A. de Trujillo, 2022***", indicarle que se otorga el permiso así como se da las facilidades necesarias para dicha aplicación de cuestionarios al personal administrativo.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresar mi consideración y respeto.


CHC INGENIEROS S.A.
ING. CARLOS ALBERTO CHUQUÍN CABANILLAS
GERENTE GENERAL

Jr. Colón N°705 Sección 04-B-Cuarto Piso
e-mail: chcingenierossa@gmail.com
Teléfono: 044-227952

ANEXO 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	<p>Percepción del colaborador en función de su ambiente en el cual se desenvuelve laboralmente con sus aspectos que lo vinculan, como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión y acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales (Palma 2004)</p>	<p>Clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral consta de 5 dimensiones que son: Realización personal, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales así mismo está compuesto de 50 ítems</p> <p>Clima organizacional: Escala de Clima laboral de Sonia Palma</p>	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de mejora • Desarrollo personal y profesional. • Reconocimiento de logros. (1,6,11,16,21 ,26,31,36,41, 46). 	<p>Escala: Intervalo</p> <p>Tipo Likert</p> <p>Ninguna o Nunca (1)</p> <p>Poco (2)</p> <p>Regular o algo (3)</p> <p>Mucho (4)</p> <p>Todo o siempre (5)</p> <p>Categorizados:</p> <p>Muy favorable: 210-250</p> <p>Favorable: 170-209</p> <p>Mediadamente Favorable: 130-169</p> <p>Desfavorable: 90-129</p> <p>Muy desfavorable: 50 – 89</p>
			Involucramiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la organización. • Identificación con la visión y misión. (2,7,12,17 ,22,27,32,37, 42,47). 	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en operaciones. • Mejora continua en procesos. • Responsabilidad. • Control de actividades. (3,8,13,18,23 ,28,33,38,43, 48). 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Relación armoniosa. • Canales de comunicación. • Comunicación clara y eficiente. (4,9,14,19,24 ,29,34,39,44, 49). 	
			Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de tomar decisiones. • Administración de los recursos. • Remuneraciones. (5,10,15,20,25,30,35,40,45 ,50). 	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Se define el desempeño laboral como: "La manera como se comporta el trabajador en el logro de los objetivos fijados; éste forma parte de la estrategia individual para lograr los objetivos". En consecuencia se determina que "el desempeño laboral es el conjunto de acciones de productividad de los empleados que tienen el compromiso de conseguir las metas y estrategias propuestas". (Chiavenato, I., 2010, pág. 210)	Desempeño Laboral es el grado de compromiso de un trabajador en función al logro de objetivos propuestos, se mide a través de las dimensiones de Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal compuesto por 28 items. Cuestionario de Desempeño laboral creado por Rodríguez M. y Ramírez D. (2015)	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Ideas creativas e innovadoras. Retroalimentación precisa y oportuna. Desempeño. <p>1,2,3,4,5,6,7</p>	Tipo: likert Nunca (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Siempre (4) Categorizados: D. Bajo: 28-65 ptos. D. Promedio: 66-103 ptos. D. Alto: 104 -112 ptos.
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Puntualidad. Asume las consecuencias. Iniciativa. <p>8,9,10,11,12,13,14,15</p>	
			Liderazgo y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Iniciativa. Solución de problemas Demuestra respeto. Desarrollo de capacidades. <p>16,17,18,19,20,21,22,23</p>	
			Formación y Desarrollo Personal.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitaciones. Promueve el desarrollo personal. <p>24,25,26,27,28</p>	

ANEXO 4: CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO
CLIMA ORGANIZACIONAL
Alfa de Cronbach

BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL																																																					
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46	I47	I48	I49	I50	TOTAL		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	194
2	4	4	3	2	4	4		4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	182	
3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	3	4	4	178		
4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	2	3	185	
5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	165		
6	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	167	
7	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	189		
VARIANZA	0.5	0.33	0.1	0.62	0.1	0.29	0.2	0.6	0.29	0.5	0.57	0.3	0.90	0	0.3	0.29	0.1	0.24	0.3	0.24	1.1	0.2	0.48	0.3	0.81	0.2	0.00	1.2	0.1	0.48	0.3	0.24	0.5	0.57	0.3	0.1	0.24	0.2	0.29	0.1	0.24	0.8	0.2	0.57	0.1	0.24	0.48	0.24	0.81	0.29			

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

K	Número de ítems	50
∑Vi	Varianzas de ítem	18.786
Vt	Varianzas del P. Total	117.333

$\alpha = 1 - \frac{18.786}{117.333} = 0.8$

α = 0.857

**ANEXO5 CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO
DESEMPEÑO LABORAL
Alfa de Cronbach**

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL																														
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	TOTAL	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	58	
2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	0	3	2	3	2	58	
3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	51	
4	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	2	66
5	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	53	
6	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	48	
7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	35	
VARIANZA	0.29	0.33	0.24	0.29	0.67	0.57	0.57	0.57	0.81	0.48	0.571	0.571	0.57	0.81	0.48	0.667	0.14	0.143	0.14	0.286	0.57	0.476	0.286	0.14	0.476	0.24	0.48	0.24	95.2381	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

K	Número de ítems	28
ΣVi	Varianza de c/ítem	12.095
Vt	Varianza del P. Total	95.238

α = 1 x 0.87

α = 0.905

ANEXO 6: VALIDEZ – JUICIO DE EXPERTO1

CLIMA ORGANIZACIONAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Realización Personal								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	✓		✓		✓		
6	El Jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	✓		✓		✓		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	✓		✓		✓		
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	✓		✓		✓		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		✓		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSION Involucramiento Laboral								
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	✓		✓		✓		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	✓		✓		✓		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	✓		✓		✓		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	✓		✓		✓		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	✓		✓		✓		
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.	✓		✓		✓		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSION Supervisión								
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓		✓		✓		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	✓		✓		✓		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	✓		✓		✓		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	✓		✓		✓		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
48	Existe un trato justo en la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSION Comunicación								
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	✓		✓		✓		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓		
29	En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓		✓		✓		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	✓		✓		✓		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓		✓		✓		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	✓		✓		✓		
DIMENSION Condiciones Laborales								
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	✓		✓		✓		
20	El grupo con el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓		
30	Existe buena administración de los recursos.	✓		✓		✓		
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de las otras organizaciones.	✓		✓		✓		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución.	✓		✓		✓		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	✓		✓		✓		
50	La remuneración están de acuerdo al desempeño y los logros.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Lo ítems del instrumento tienen suficiencia de acuerdo a lo que pretende medir.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. en Psicología Chunga Silva Lizt Janina

DNI: 40016068

Especialidad del validador: Dra. de Psicología.

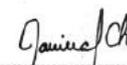
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 20 de Mayo el 2022.


 Lizt Janina Chunga Silva
 PSICÓLOGA CLÍNICA
 C.Ps.P. 9450

Firma del Experto Informante.

ANEXO 7: VALIDEZ – JUICIO DE EXPERTO2

CLIMA ORGANIZACIONAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Realización Personal								
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.	X		X		X		
6	El Jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSION Involucramiento Laboral								
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.	X		X		X		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
DIMENSION Supervisión								
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la Institución.	X		X		X		
DIMENSION Comunicación								
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	X		X		X		
DIMENSION Condiciones Laborales								
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		
20	El grupo con el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de las otras organizaciones.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X		
50	La remuneración están de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son entendibles y se responden a las dimensiones de la variable de estudio.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: María Esther Quiroz Alcalde DNI:26706205

Especialidad del validador: Educativa

23 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

QUIROZ ALCALDE, MARÍA ESTHER
Nro. COLEGIATURA: 9953

ANEXO 8: VALIDEZ – JUICIO DE EXPERTO 3

CLIMA ORGANIZACIONAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Realización Personal								
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución.	X		X		X		
6	El Jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN Involucramiento Laboral								
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.	X		X		X		
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN Supervisión								
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
48	Existe un trato justo en la Institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN Comunicación								
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
29	En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN Condiciones Laborales								
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		
20	El grupo con el trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de las otras organizaciones.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución.	X		X		X		
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X		
50	La remuneración están de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Sandra I. Gutierrez Briceño**

DNI: 73191712

Especialidad del validador: **Mg. En Gestión del Talento Humano**

Trujillo, 22 de Mayo el 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ANEXO 9: VALIDEZ – JUICIO DE EXPERTO1

DESEMPEÑO LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION Motivación							
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	✓		✓		✓		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	✓		✓		✓		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	✓		✓		✓		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
	DIMENSION Responsabilidad							
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	✓		✓		✓		
9	Puede trabajar de forma independiente.	✓		✓		✓		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	✓		✓		✓		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	✓		✓		✓		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	✓		✓		✓		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.	✓		✓		✓		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	✓		✓		✓		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	✓		✓		✓		
	DIMENSION Liderazgo y trabajo en equipo							
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	✓		✓		✓		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	✓		✓		✓		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	✓		✓		✓		
19	Demuestra respeto a sus jefes, compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	✓		✓		✓		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓		
23	Se recibe reparación necesaria para realizar el cambio.	✓		✓		✓		
	DIMENSION Formación y desarrollo personal.							
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	✓		✓		✓		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	✓		✓		✓		
26	La institución promueve el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	✓		✓		✓		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El cuestionario y sus ítems son suficientes para la variable que se pretende medir.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. en Psicología Chunga Silva Lizt Janina

DNI: 40018068

Especialidad del validador: Dra. de Psicología.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 20 de Mayo el 2022.


Lizt Janina Chunga Silva
PSICÓLOGA CLÍNICA
G.P.P. 0450

Firma del Experto Informante.

ANEXO 10: VALIDEZ – JUICIO DE EXPERTO 2

DESEMPEÑO LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Motivación								
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	X		X		X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		X		X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	X		X		X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	X		X		X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	X		X		X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	X		X		X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
DIMENSIÓN Responsabilidad								
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	X		X		X		
9	Puede trabajar de forma independiente.	X		X		X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	X		X		X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	X		X		X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.	X		X		X		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	X		X		X		
DIMENSIÓN Liderazgo y trabajo en equipo								
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	X		X		X		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	X		X		X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	X		X		X		
19	Demuestra respeto a sus jefes, compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	X		X		X		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
23	Se recibe reparación necesaria para realizar el cambio.	X		X		X		
DIMENSIÓN Formación y desarrollo personal.								
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	X		X		X		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	X		X		X		
26	La institución promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	X		X		X		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son entendibles y se responden a las dimensiones de la variable de estudio.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. María Esther Quiroz Alcalde. DNI:26706205

Especialidad del validador: Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de mayo del 2022.



QUIROZ ALCALDE, MARÍA ESTHER
Nro. COLEGIATURA: 9953

ANEXO 11: VALIDEZ – JUICIO DE EXPERTO 3

DESEMPEÑO LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Motivación								
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	X		X		X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		X		X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	X		X		X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	X		X		X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	X		X		X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	X		X		X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.							
DIMENSIÓN Responsabilidad								
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	X		X		X		
9	Puede trabajar de forma independiente.	X		X		X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	X		X		X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	X		X		X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.	X		X		X		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	X		X		X		
DIMENSIÓN Liderazgo y trabajo en equipo								
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	X		X		X		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	X		X		X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	X		X		X		
19	Demuestra respeto a sus jefes, compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	X		X		X		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
23	Se recibe reparación necesaria para realizar el cambio.	X		X		X		
DIMENSIÓN Formación y desarrollo personal.								
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	X		X		X		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	X		X		X		
26	La institución promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	X		X		X		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Sandra I. Gutierrez Briceno

DNI: 73191712

Especialidad del validador: Mg. En Gestión del Talento Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Trujillo, 22 de Mayo el 2022.


 Firma del Experto Informante.

ANEXO 12: FORMULARIOS APLICADOS PARA PRUEBA PILOTO

Questionario del Desempeño Laboral

Estimado colaborador, le invitamos a responder el cuestionario que mide el nivel de desempeño laboral que tiene el personal de la institución. Se trata de una investigación por escrito que se realizará, siempre, de manera anónima y confidencial en relación al trabajo que desempeña. Sea el bienvenido a responder.

El Desempeño | El Compromiso | La Vida | El Bienestar

Responde

Muchas gracias por su participación en esta investigación.

No

Sexo*

Femenino
 Masculino

Educación*

No responde

Questionario de Percepci...

 Abierto 19:11 

Escala de Clima Laboral

Estimado colaborador, le invitamos a responder el cuestionario que mide el nivel de percepción del clima laboral que tiene el personal de la institución. Se trata de una investigación por escrito que se realizará, siempre, de manera anónima y confidencial en relación al trabajo que desempeña. Sea el bienvenido a responder.

El Trabajo | El Bienestar | El Compromiso | El Bienestar | El Bienestar

Responde

Muchas gracias por su participación en esta investigación.

No

Sexo*

Femenino
 Masculino

Educación*

No responde

Questionario Percepción ...

 Abierto 19:08 

ANEXO 13: ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (FORMATO TRADICIONAL)

Estimado trabajador: a continuación encontrará un cuestionario para medir la percepción de clima organizacional en el centro laboral. Son cinco escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Contesté todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

5) Todo o Siempre 4) Mucho 3) Regular 2) Poco 1) Ninguna o nunca

N	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					

41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

**ANEXO 14: ESCALA DE PERCEPCION DE DESEMPEÑO LABORAL
(FORMATO TRADICIONAL)**

Estimado colaborador: A continuación se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el desempeño de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (X) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A Veces 0) Nunca

N	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

ANEXO 15:

PRUEBA DE NORMALIDAD DE SHAPIRO – WILK DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de las puntuaciones de la Escala del Clima organizacional de los colaboradores

	S-W	n	Sig.(p)
Clima organizacional	,979	30	,810

Nota:

S-W: Estadístico de Shapiro-Wilk
p>.05

En la Tabla se muestra que según la prueba estadística de Shapiro-Wilk, la distribución de las puntuaciones obtenidas en la Escala del Clima organizacional por los colaboradores, participantes en la investigación, donde se observa que las puntuaciones en la escala global, no presenta diferencia significativa (p>.05) con la distribución normal.

ANEXO 16:
PRUEBA DE NORMALIDAD DE SHAPIRO – WILK DE ESCALA DE
DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de las puntuaciones en la Escala de Desempeño laboral de los colaboradores

	S-W	n	Sig.(p)
Desempeño laboral	,953	30	,202
Motivación	,901	30	,009 **
Responsabilidad	,936	30	,070
Liderazgo y trabajo en equipo	,959	30	,295
Formación y desarrollo personal	,829	30	,000 **

Nota:

S-W: Estadístico de Shapiro-Wilk

**p< .01; *p>.05

Los resultados presentados en esta tabla, corresponden a la aplicación de la prueba estadística de Shapiro-Wilk, para evaluar la distribución de las puntuaciones obtenidas en la Escala de Desempeño laboral, y sus dimensiones; evidenciando que la distribución de Desempeño laboral a nivel general y en sus dimensiones: Responsabilidad, y Liderazgo y trabajo en equipo, no presentan diferencia significativa ($p>.05$), con la distribución normal, asimismo se observa que los puntajes obtenidos en las dimensiones: Motivación, y Formación y desarrollo personal, registraron diferencia altamente significativa ($p<.01$), de la distribución normal. De los resultados referentes a la prueba de normalidad se establece que para el proceso estadístico de evaluación de la correlación entre las variables en estudio se usaría el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la correlación entre el clima organizacional con las dimensiones: Responsabilidad, y Liderazgo y trabajo en equipo: en tanto que para evaluar la correlación entre el clima organizacional con las dimensiones: Motivación, y Formación y desarrollo personal, se usaría la prueba de correlación rho de Spearman.

ANEXO 17:

ANÁLISIS DE ÍTEMS

Coefficientes de correlación ítem-test corregidos de la Escala del Clima organizacional de los colaboradores

Ítem	ritc
Ítem01	,580
Ítem02	,790
Ítem03	,573
Ítem04	,418
Ítem05	,716
Ítem06	,751
Ítem07	,559
Ítem08	,707
Ítem09	,660
Ítem10	,808
Ítem11	,725
Ítem12	,781
Ítem13	,778
Ítem14	,747
Ítem15	,810
Ítem16	,697
Ítem17	,634
Ítem18	,853
Ítem19	,674
Ítem20	,762
Ítem21	,709
Ítem22	,774
Ítem23	,745
Ítem24	,464
Ítem25	,698
Ítem26	,619
Ítem27	,811
Ítem28	,687

Nota:

ritc: índice de correlación ítem-escala corregido; (a): Ítem de contribución a la escala. El ítem se elimina si el ritc es mayor o igual a .20.

En la tabla 11, se presentan los resultados correspondientes a los coeficientes de correlación ítem-test corregidos, de la Escala del Clima organizacional de los colaboradores, donde se observa que la totalidad de los ítems presentan un índice de correlación ítem-test corregidos con valores mayores al valor mínimo establecido de .20. los mismos que oscilan en el rango de .418 a ,850.

ANEXO 18:

COEFICIENTES DE CORRELACIÓN ÍTEM-TEST CORREGIDOS DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL PARA COLABORADORES

Ítem	ritc
Ítem01	,748
Ítem02	,532
Ítem03	,713
Ítem04	,518
Ítem05	,683
Ítem06	,535
Ítem07	,683
Ítem08	,697
Ítem09	,670
Ítem10	,852
Ítem11	,726
Ítem12	,812
Ítem13	,749
Ítem14	,775
Ítem15	,847
Ítem16	,752
Ítem17	,623
Ítem18	,791
Ítem19	,668
Ítem20	,794
Ítem21	,717
Ítem22	,784
Ítem23	,653
Ítem24	,551
Ítem25	,581
Ítem26	,802
Ítem27	,633
Ítem28	,721

Nota:

ritc: índice de correlación ítem-escala corregido; (a): Ítem de contribución válida si ritc es mayor o igual a .20.

En la tabla, se presentan los resultados correspondientes a los coeficientes de correlación Ítem-test corregidos, de la Escala de Desempeño laboral para colaboradores de los colaboradores, observando que los ítems presentan índices de correlación ítem-escala corregidos con valores que oscilan entre menores al valor mínimo establecido de .20. Asimismo, se observa que los cuarenta y nueve ítems restantes muestran valores que oscilan en el rango de .518 a .852.

ANEXO 19:

CONFIABILIDAD POR CONSISTENCIA INTERNA

Confiabilidad de la Escala de evaluación de la Escala del Clima organizacional de los colaboradores

	α	N° ítems
Clima organizacional	,966	28

Nota:

α : Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach; (a): Intervalo de estimación del coeficiente alfa de Cronbach

En la tabla, se observa que el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de la Escala de Clima organizacional de los colaboradores en la muestra investigada alcanza un valor de ,966 que corresponde a una confiabilidad elevada.

ANEXO 20:

CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS

	α	Nº ítems
Desempeño laboral	,965	28
Motivación	,858	7
Responsabilidad	,931	8
Liderazgo y trabajo en equipo	,916	8
Formación y desarrollo personal	,845	5

Nota: α : Coeficiente de confiabilidad *alfa de Cronbach*; (a): Intervalo de estimación del coeficiente *alfa de Cronbach*

En la tabla se observa que los coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach de la Escala de Evaluación de Desempeño laboral de los colaboradores en la muestra investigada evidencia que el coeficiente alfa de Cronbach a nivel general y en las dimensiones: Responsabilidad y Liderazgo y trabajo en equipo que a nivel general, presentaron valores que oscilan entre ,916 a ,965 que corresponde a una confiabilidad elevada; Asimismo en las dimensiones: Motivación y Formación y desarrollo personal, registran coeficientes de confiabilidad con valores respectivos de .858 y .845, que corresponde a un nivel de confiabilidad muy bueno.

ANEXO 21:

FICHA TECNICA **DE ESCALA DE CLIMA LABORAL SONIA PALMA**

Nombre de la Escala: Clima Laboral CL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Procedencia: Lima- Perú

Año de Publicación: 2013

Administración: Individual / Colectiva

Ámbito de Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral

Propósito: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Puntuación: calificación manual

Calificación: de 1 a 5 puntos por cada ítem.

Duración: 15 a 20 minuto aproximadamente

1. CARACTERISTICAS GENERALES:

Los factores de componen la Escala de Clima Organizacional se describen a continuación:

- **Factor I: Autorrealización (1,6,11,16,21,26,31,36,41,46)**
Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems en esta área son:
 - Existen oportunidades de progresar en la institución
 - Las actividades en las que se trabaja permite aprender y desarrollarse
- **Factor II: Involucramiento laboral (2,7,12,22,27,32,37,42,47)**
Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área son:
 - Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
 - Los trabajadores están comprometidos con la organización
- **Factor III: Supervisión (3,8,13,18,23,28,33,38,42,48)**
Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo de ítems en esta área son:
 - El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan
 - La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar
- **Factor IV: Comunicación (4,9,14,19,24,34,39,44,49)**
Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son:
 - Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo
 - La institución fomenta y promueve la comunicación interna

➤ **Factor V: Condiciones Laborales (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50)**

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son:

- La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones
- Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

Tabla N ° 3 Categorías Diagnosticas Escala CL- SPC

Categorías diagnosticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy favorable	42 - 50	210 - 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Media	26 - 33	130 - 169
Desfavorable	18 - 25	90 - 129
Muy desfavorable	10 -17	50 - 89

El instrumento desarrollado constituye un medio válido y confiable para la medición del clima organizacional; a partir de sus resultados se puede identificar percepciones de los trabajadores permitiendo de manera objetiva precisar las fortalezas y debilidades que deberán considerarse para fomentar una cultura participativa así como para retroalimentar los hallazgos positivos del comportamiento organizacional; la identificación de los aspectos deficitarios en cambio, deben servir para el diseño de programas de intervención que atiendan las necesidades de cada grupo.

ANEXO 22:

FICHA TÉCNICA

DE CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre de la Prueba	Cuestionario de Percepción del Desempeño Laboral
Autores	Rodriguez M. y Ramirez D. (2015)
Adaptación peruana	Pastor (2017)
Procedencia	Colombia
Administración	Individual o Colectiva
Tiempo de Aplicación	De 15 a 20 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación	Trabajadores a partir de 18 años

Esta ficha técnica consta de 28 ítems.

Cada ítem tiene cuatro opciones de respuestas, estructurado bajo la escala de Likert:

- Nunca (1),
- A veces (2),
- Frecuentemente (3),
- siempre (4);

Su puntuación es:

- de 28 a 65 para un nivel Bajo,
- de 66 a 103 para un nivel Medio
- de 104 a 112 para un nivel Alto,

para el desempeño laboral a nivel general. Concluyendo, conforme a las teorías científicas que respaldan el instrumento y habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido y confiabilidad, el instrumento es apto para su respectiva aplicación en la población en estudio

Dimensiones: mide 4 dimensiones:

- Motivación
- Responsabilidad
- Liderazgo y trabajo en equipo
- Formación y desarrollo personal.

Anexo 23 BASE DE DATOS

D_1_A	D_2_A	D_3_A	D_4_A	D_5_A	D_6_A	D_7_A	MOTIVA	D_8_A	D_9_A	D_10_A	D_11_A	D_12_A	D_13_A	D_14_A	D_15_A	RESPON	D_16_A	D_17_A	D_18_A	D_19_A	D_20_A	D_21_A	D_22_A	D_23_A	LIDERA	D_24_A	D_25_A	D_26_A	D_27_A	D_28_A	FORMA	Clim_o	i
2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	2	3	3	17	3	2	2	3	3	2	2	2	13	1	2	1	2	2	8	134	
2	1	2	2	2	3	3	15	1	1	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	3	3	3	3	2	20	0	3	2	3	2	10	186	
1	2	1	2	2	2	2	12	1	3	2	1	3	1	1	2	14	1	2	2	3	3	1	2	1	15	1	3	2	2	2	10	178	
1	3	1	1	3	3	1	13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	1	21	1	1	1	3	2	8	185	
2	2	1	1	3	3	1	13	2	2	3	2	3	1	2	2	17	1	2	2	3	2	1	2	2	15	1	2	1	2	2	8	165	
1	2	1	1	1	2	2	10	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	2	1	16	1	2	1	2	1	7	167	
1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	1	1	1	13	1	2	1	1	1	6	130	
1	3	1	1	3	3	2	14	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	2	23	1	3	1	3	1	9	189	
2	3	2	1	2	3	3	16	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	1	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	14	204	
1	2	1	2	1	2	2	11	2	2	1	2	2	1	1	1	13	1	2	1	3	2	2	2	1	14	1	2	1	2	1	7	156	
1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	2	1	2	1	2	1	1	11	1	1	2	1	1	6	124	
1	1	1	1	1	1	2	1	8	2	1	2	2	2	1	2	14	3	3	1	3	2	1	3	1	17	1	1	1	2	1	6	150	
2	3	2	3	2	2	2	16	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	14	194	
1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	131	
1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	3	3	3	3	20	2	3	3	2	3	2	2	2	13	1	2	1	2	1	7	211	
2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	102	
1	2	1	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	2	2	9	150	
1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	2	2	10	2	1	1	2	1	1	1	1	10	2	1	1	2	1	7	163	
1	2	1	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	1	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	1	8	155	
2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	3	3	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	161	
1	2	1	1	1	3	1	10	2	2	2	2	2	3	3	3	2	18	2	2	2	3	3	3	1	13	0	3	1	2	1	7	169	
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	228	
1	2	1	2	1	2	2	11	2	1	2	2	2	1	1	2	13	1	2	1	2	2	2	2	1	13	1	1	1	2	0	5	197	
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	226	
1	3	0	0	1	3	1	9	1	1	3	3	3	3	2	3	19	3	2	2	3	3	3	3	3	22	1	3	1	2	1	8	147	
1	1	1	1	1	2	1	8	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	2	2	1	11	1	1	1	2	1	6	250	
1	2	1	2	2	1	2	11	3	1	2	2	1	2	1	2	14	2	2	2	3	3	2	1	1	16	1	1	1	1	2	6	155	
2	2	1	1	2	2	2	12	2	1	2	3	2	1	1	2	14	2	2	2	3	1	2	2	1	15	1	1	1	2	1	6	156	
1	2	0	0	1	1	2	7	2	1	2	2	2	1	1	2	13	1	2	1	2	1	1	2	1	11	1	1	1	2	1	6	132	
1	2	1	1	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	1	15	1	2	1	2	2	8	160	

Co_1	CL_2	CL_3	CL_4	CL_5	CL_6	CL_7	CL_8	CL_9	CL_10	CL_11	CL_12	CL_13	CL_14	CL_15	CL_16	CL_17	CL_18	CL_19	CL_20	CL_21	CL_22	CL_23	CL_24	CL_25	CL_26	CL_27	CL_28	Desempe	Clima_re	Motivsci	Responz	Liderazg	Formacion_r	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00
2	1	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	0	3	2	3	2	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00
1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00
1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	2	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	
2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00
1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
1	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00
1	3	1	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2.00	5.00	1.00	3.00	2.00	2.00
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00
1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	0	3	1	2	1	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	
2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	0	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	1.00
1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00
1	3	0	0	1	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2.00	5.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
1	2	0	0	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	
1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	