



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Valera Pajuelo, Edwin Alberto ([orcid.org/0000-0002-5554-0077](https://orcid.org/0000-0002-5554-0077))

**ASESOR:**

Dr. Flores Sotelo, Willian Sebastián ([orcid.org/0000-0003-3505-0676](https://orcid.org/0000-0003-3505-0676))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Este trabajo es dedicado a mis padres, principalmente a mi madre, quien me ha dado las fuerzas para continuar y darle esa satisfacción que ella merece en vida, con todo este amor que le tengo.

Asimismo, mi familia a quienes les debo este esfuerzo realizado día a día y con su paciencia, cariño y comprensión me han ayudado a salir adelante en todo lo que me he comprometido realizar en mi vida profesional.

A mis maestros, muchas gracias por todo su tiempo empleado en mi persona, por sus conocimientos que nos van cediendo en todo el crecimiento de mi formación académica, en especial al Dr. Willian Flores Sotelo, por haberme guiado en todo el desarrollo de esta tesis y poder terminar el mismo.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la vida por darme la oportunidad una vez más de cumplir mi meta trazada, en especial a mi hija Jade, Said y mi querida esposa Cynthia por su ayuda y su cariño incondicional cuando más lo requería. A mis padres y hermanos: Noemí, Abel, Eduardo, Darwin y Miguel, a amiga Yesica que fue de mucho apoyo para la elaboración de esta tesis, a todos los que fueron apoyos para cumplir con las metas trazadas. Les agradezco en demasía.

## Índice de contenido

Carátula	i
Agradecimiento	iii
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método de análisis de datos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	51

## Índice de tablas

Tabla 1 Detalle de expertos	20
Tabla 2 Alfa de Cronbach	20
Tabla 3 Descripción porcentual del clima laboral	23
Tabla 4 Descripción porcentual de las dimensiones del clima laboral	24
Tabla 5 Descripción porcentual del desempeño	26
Tabla 6 Descripción porcentual de la dimensión eficacia	27
Tabla 7 Descripción porcentual de la dimensión eficiencia	28
Tabla 8 Descripción porcentual de la dimensión relaciones interpersonales	29
Tabla 9 Niveles de correlación	30
Tabla 10 Descripción de correlación entre clima laboral y desempeño	31
Tabla 11 Descripción de la correlación entre clima laboral y eficacia	32
Tabla 12 Descripción de la correlación entre clima laboral y eficiencia	33
Tabla 13 Descripción de la correlación entre clima laboral y relaciones interpersonales	34

## Índice de figuras

Figura 1 Modelo de clima laboral según Litwin y Stringe	14
Figura 2 Modelo de gestión por competencias según Pacherras y Marrufo	16
Figura 3 Esquema correlacional	17
Figura 4 Distribución porcentual del Clima laboral	23
Figura 5 Distribución porcentual de las dimensiones del Clima Laboral	24
Figura 6 Distribución porcentual del Desempeño	26
Figura 7 Distribución porcentual de la dimensión Eficacia	27
Figura 8 Distribución porcentual de la dimensión Eficiencia	28
Figura 9 Distribución porcentual de la dimensión Relaciones interpersonales	29

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, durante el año 2022. El tipo de investigación fue básico, con un diseño no experimental, correlacional, transversal. La población estuvo conformada por 45 colaboradores y la muestra por 40 trabajadores del área usuaria. Para el procedimiento de recolección se utilizó el análisis exploratorio, evaluando las variables clima laboral y desempeño; asimismo utilizamos como instrumento dos cuestionarios, con 53 interrogantes y el otro de 15 interrogantes, de acuerdo a la escala de Likert de cinco alternativas categorizada. Para el procesamiento de datos se aplicó el software estadístico SPSS Vers-26. Los resultados demostraron un sig. < a 0.05 y la existencia de un  $r = ,390$  grado de correlación baja, entre el clima laboral y desempeño. Se concluye que existe relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la facultad de economía de una Universidad Estatal de Lima, 2022, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

**Palabras clave:** Beneficios, inestabilidad laboral, satisfacción, identidad.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between the work environment and the performance of the administrative staff of the Faculty of Economic Sciences of a State University of Lima, during the year 2022. The type of research was basic, with a design non-experimental, correlational, and cross-sectional. 40 workers made up the population of 45 collaborators and the sample from the user area. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables work environment and performance; Likewise, we used two questionnaires as an instrument, with 53 questions and the other with 15 questions, according to the Likert scale of five categorized alternatives. For data processing, the statistical software SPSS Vers-26 was applied. The results demonstrated a sig. < 0.05 and the existence of a  $r = .390$  degree of low correlation, between the work environment and performance. It is concluded that there is a relationship between the work environment and the performance of the administrative staff of the economics faculty of a State University of Lima, 2022, accepting the alternative hypothesis and rejecting the null one.

**Keywords:** Benefits, job instability, satisfaction, identity.



## I. INTRODUCCIÓN

En Europa, las instituciones de enseñanza superior presentan problemas en su entorno laboral por la inseguridad en el trabajo, el 47% del personal tiene contratos temporales, afectando el rendimiento (Diario El País, 2021). Por otro lado, en Argentina, el 25% del personal administrativo en las universidades es temporal y Chile presenta el 60%, situación de desequilibrio y malestar laboral (OIT, 2018). En Perú, el trabajo remoto a nuevos hábitos y costumbres en sus actividades diarias laborales, afectando el 80% en el entorno laboral (Paunescu y Maytus, 2020). En la facultad de Ciencia Económicas, el personal administrativo está atravesando problemas relacionados con su rendimiento laboral, se percibe un ambiente laboral de insatisfacción e inestabilidad laboral en casi la mayoría de trabajadores, produciendo incumplimiento y demora en sus actividades diarias, así como estancamiento de documentación en todas las áreas, resaltando la impuntualidad y el ausentismo que se ha hecho costumbre lo que genera la falta de seriedad y respeto a los demás trabajadores.

En Bruselas, el sindicato de personal académico señaló que el 50% de países europeos, presentan un clima laboral con condiciones de trabajo deterioradas y presión a trabajar más horas (OIT, 2018). A raíz de la pandemia, en América latina se ha presentado un incremento en la hora de trabajo virtual, generando insatisfacción sobre las características y condiciones del entorno organización (Reyes et al., 2021). En nuestro país, el trabajo remoto ha traído como consecuencia desarrollar actividades fuera del horario, deteriorando el entorno por el estrés en 13% (Consultora Dench, 2022). La facultad de ciencias económicas ha sido capacitada para trabajar de forma remota, lo cual resulta en que solo la mitad de la fuerza laboral lo haga en persona, causando complicaciones en la adaptación de este cambio. Existe una deficiente estructura laboral que está provocando graves conflictos en el desarrollo de funciones, resultando in bajos niveles de responsabilidad. Los desafíos son incontrolables, eso que dificulta el logro de los resultados deseados. El ambiente es tenso debido a la falta de estabilidad laboral. En casos de exceso de trabajo, la cooperación entre los empleados disminuye y los estándares no están alineados, esto cual dificulta la medición del rendimiento. Los conflictos que surgen dentro de la

facultad a menudo son sobre la remuneración, eso que hace que muchas personas se sientan desconectadas de la institución debido a la falta de un trato justo.

La nueva realidad y la creciente necesidad de desarrollo personal obligan a las instituciones de educación superior a nivel mundial, evaluar y efectivizar los resultados de su desempeño (Amasifuén, et al., 2021). En América latina, 87% del personal que labora en entidades de educación superior están expuestos al estrés y otros factores que limitan su desempeño (Monroy y Juárez, 2019). En Perú, la consultora evidenció que el 55% de los colaboradores temen cometer errores laborales por las amenazas de recorte de personal o baja calificación generando inestabilidad laboral afectando su rendimiento dentro de la institución Dench (2021). Similar situación se presenta en la facultad de economía, donde la exigencia en el trabajo repercute en el servicio provocando inseguridad en las necesidades personales desmotivándolos en el desarrollo de sus actividades, el cual se observa en el nivel de desempeño, que en la mayoría de los casos no es el adecuado. Los trabajadores hacen su mayor esfuerzo por cumplir con sus tareas de forma eficaz, pero en algunos casos debido a los procedimientos burocráticos no se cumplen a tiempo y en muchos casos no se cumple con lo esperado. Estando ausente los trabajos con eficiencia de parte de todo el personal administrativo. Las relaciones interpersonales entre los colaboradores no siempre son reciproca se percibe muchas veces poca comunicación y falta de colaboración.

El Ministerio de educación en España, ha visto la necesidad de implementar Decretos de creación y reconocimiento para mejorar el ambiente interno e incentivar a desarrollar el trabajo eficientemente (Mefp, 2019). Por otro lado, en Latinoamérica se están aplicando modelos basados en la perfección de los resultados, creando un entorno laboral tranquilo, donde los empleados se sientan motivados (Grobler y Van, 2019). En marzo de 2022, se presentó el Plan de clima y cultura laboral para optimizar las condiciones aplicando políticas para mejorar los entornos de vida y beneficios de los colaboradores en su centro de trabajo, reduciendo el impacto emocional ocasionado por la pandemia (Minam, 2022). En la facultad de ciencias económicas todavía no aplican alguna estrategia que

permita incrementar el compromiso del personal de administrativo, evitar la rotación del personal técnico capacitado y con experiencia, así como reforzar la supervisión de responsabilidad funcional.

A nivel global, si los establecimientos de nivel superior no toman las medidas que resguarden su sostenibilidad es probable que el escenario laboral genere duda y desconfianza (Bohórquez, et al., 2020). En función a ello, el desequilibrio perjudicará el clima laboral y afectará el nivel de desempeño (Sora et al., 2021). Asimismo, las fundaciones de educación superior que no están alineadas deben efectuar una transformación que le permita crecer en entorno global y competitivo (Dernawan y Handayani, 2019). También la facultad de economía debe solucionar sus conflictos internos que perjudican al personal y la fundación, de no tomar las medidas es muy probable que se incumpla con los objetivos previstos (Hervis, 2018). En nuestro país, el factor principal que limita un adecuado nivel de desempeño laboral en los organismos de educación superior es el vínculo laboral, las habilidades y aptitudes del trabajador.

La investigación tiene como propósito analizar el comportamiento de la variable clima laboral y desempeño en instituciones de educación superior, analizar la relación que existirá entre ellas, basándonos en sus características, conflictos, medidas y otras actividades que las identifiquen, no solo desde el ámbito local, sino nacional e internacional para obtener una mejor perspectiva y brindar mayor conocimiento al respecto.

En este sentido, se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022? Como problemas específicos tuvimos los siguientes: (i) ¿Qué relación existe entre clima laboral y eficacia del desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022? (ii) ¿Qué relación existe entre clima laboral y eficiencia del desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022? (iii) ¿Qué relación existe entre clima laboral y las relaciones interpersonales del desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022?

Por otro lado, la justificación teórica de la investigación se fundamentó en incrementar el conocimiento sobre el clima laboral y su relación con desempeño por medio de fuentes teóricas y contrastar las diversas investigaciones relacionadas permitiendo hacer un análisis de las discrepancias y similitudes de los resultados obtenidos, dando una visión más clara sobre el desarrollo y aplicación de estas variables en el entorno institucional que permitirán aportar información a futuras investigaciones y respaldar futuras teorías. Sobre la justificación práctica, esta investigación permitirá que los investigadores tengan mayor información sobre las estrategias que se aplican para solucionar problemas relacionados con el clima laboral que afectan el desenvolvimiento y rendimiento de los colaboradores, la investigación contribuirá a identificar las posibles soluciones a los problemas sobre clima laboral que afectan el desarrollo del individuo y de la organización muchas veces por la insatisfacción e inestabilidad de la organización. Sobre la justificación por conveniencia, con los resultados de la investigación se pudo evidenciar los factores que afectan no solo en el clima laboral sino también en el desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal y de esta manera solucionar y cumplir con las necesidades del personal creando un ambiente estable y armónico que permita que desempeñen su labor adecuadamente brindándole la capacitación, reconocimiento y confianza al realizar sus actividades.

El principal objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022. Como objetivos específicos tuvimos: (i) Determinar la relación entre clima laboral y la eficacia del desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022. (ii) Determinar la relación entre clima laboral y la eficiencia del desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022. (iii) Determinar la relación entre clima laboral y las relaciones interpersonales del desempeño del administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

La investigación consideró como hipótesis principal: Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022. Como hipótesis específicas tenemos: (i) Existe relación significativa entre clima laboral y la eficacia del desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022. (ii) Existe relación significativa entre clima laboral y la eficiencia del desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022. (iii) Existe relación significativa entre clima laboral y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En comparación con estudios internacionales previos sobre la variable clima laboral y desempeño, Barbosa, Rivera y Peralta (2021) El propósito de la investigación fue determinar la relación entre ambiente organizacional y desempeño. El estudio se realizó en un hotel de Cajamarca, complementó la descripción del ambiente de trabajo y el desempeño. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, fue transversal y experimental. La encuesta consistió en 15 preguntas relacionadas con las variables del estudio, se administró utilizando la escala Likert, el instrumento fue validado por expertos y paso por la revisión de los expertos, determinando la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach. La investigación concluye que los factores que mejoren el ambiente laboral donde predomine la motivación y satisfacción permitirán que el nivel de desempeño sea eficaz, con mayor capacidad para cumplir las metas establecidas.

Según, Cadena y Paz (2021) el propósito de la investigación fue identificar como el clima organizacional repercute en el rendimiento laboral de la habilidad y capacidad humana, la investigación tuvo lugar en la ciudad de Colombia, tuvo un enfoque mixto buscando acercarse a los hechos y la problemática social, utilizaron como herramienta la encuestas, entrevista y el análisis documental para demostrar el impacto del clima laboral en el desempeño desde la percepción del trabajador, jefes y directivos que formaron parte de la población, identificando los factores que repercuten en la motivación y el rendimiento, de esta manera establecer que factores benefician en forma personal a los empleados como a la organización. Se concluye que es necesario que la estructura de la organización se enfoque en la innovación, se modifiquen los procesos de acuerdo a la normativa vigente, logrando mayor eficiencia.

La investigación de Vallejo (2021) por otro lado, surgió con el propósito de determinar si existe un vínculo entre el entorno laboral y el rendimiento de las organizaciones del sector público y social. Se establecieron metas específicas para la sostenibilidad teórica de las variables, además de cuantificar el clima laboral y su vinculación con la productividad laboral. Se desarrolló un enfoque cuantitativo, con una metodología descriptiva, transversal y no experimental. La exposición consistió en 45 empleados de la fundación que participaron del

cuestionario cerrado de escala Likert, el cual fue valorado por expertos. Se concluye que el trabajo en equipo es percibido de manera positiva por los trabajadores, la satisfacción laboral percibe un buen clima en la organización y sobre la participación se obtuvo un nivel alto de receptividad positiva. Por otro lado, la motivación y el manejo conflictos demostraron un buen clima laboral. En este caso el clima en relación con la productividad demostró una débil correlación.

Según, Herrera (2019) desarrolló un análisis sobre el impacto del entorno laboral en el rendimiento de los empleados públicos. El estudio se llevó a cabo en una subdirección responsable del talento humano en un instituto en la ciudad de Quito. El método aplicado fue mixto (cuantitativo y cualitativo), se recopiló información bibliográfica sobre las variables, se desarrolló una encuesta a los servidores públicos basada en el modelo Hay McBer para evaluar las 6 dimensiones del clima laboral que fue aplicada a 30 servidores públicos y entrevistas a 8 servidores públicos de la subdirección basada en la normativa sobre evaluación del desempeño según el Ministerio de trabajo, toda la información obtenida fue procesada en el sistema SPSS. Se concluye que existe una relación baja entre las variables que forman parte de la investigación, señalando que el clima laboral en dicha institución no influye en el desempeño de los servidores públicos del área. La institución presentaba un clima laboral con deficiencias identificadas según las dimensiones, resaltado la falta de compromiso y los conflictos, a pesar de ello el nivel de desempeño mostraba resultados positivos

Según, Hernández, et al. (2018) desarrolló un análisis sobre el comportamiento del clima laboral en una pequeña empresa. La investigación fue aplicada en una organización dedicada a las telecomunicaciones. El método aplicado fue cuantitativo, tipo exploratorio, se recopiló información por medio de una encuesta según el modelo de Litwing y Stinger para evaluar las 9 dimensiones del clima laboral que fue aplicada a 25 empleados, donde se evaluó la percepción según las características de la organización, toda la información obtenida fue procesada en el sistema SPSS. Se concluye que, de las 9 dimensiones, 7 de ellas demostraron resultados favorables dentro de la organización, pero sobre la dimensión recompensa y conflicto los resultados no son positivos, demostrando

que la empresa tiene que aplicar nuevas medidas para incrementar el nivel de rendimiento en la organización, así como la responsabilidad. Por otro lado, se menciona la importancia de medir anualmente el clima laboral ya que de acuerdo a la percepción de los colaboradores es un procedimiento que nunca se ha dado impidiendo identificar las fortalezas y debilidades de la empresa para lograr los objetivos con eficiencia y eficacia.

Luego, Vilema y Toro (2018) el propósito de la investigación fue determinar el vínculo entre los elementos del clima laboral con el desempeño bajo los parámetros de Spearman. Dicha investigación se desarrolló en una organización en Quito, la metodología aplicada, enfoque cuantitativo para analizar la incidencia de las variables y sus respectivas dimensiones por medio de dos tipos de encuestas compuesta por 30 preguntas la primera abarca toda la población es decir el personal administrativo y de planta. La segunda encuesta solo personal de planta compuesta de 25 empleados. La investigación demostró que el clima organizacional percibido por los trabajadores ejerce influencia considerable con el desempeño laboral, considerando como factor importante la motivación que permite fortalecer los índices de rendimiento del personal aplicando estrategias motivacionales que inciden en su desempeño mejorando los vínculos interpersonales basado en la comunicación constante e integrándose dirigidos hacia una misma dirección, elevando el nivel de productividad de la empresa, cumpliendo los objetivos .

Sobre los trabajos previos revisados desde ámbito nacional. Tenemos a Naventa (2022) el estudio tuvo como objeto determinar el nivel de relación entre el clima laboral y el rendimiento de los empleados, se desarrolló la investigación en una empresa dedicada al call center ubicada en la ciudad de Lima. Se utilizó un método tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. Fue correlacional y descriptiva al mismo tiempo. Se utilizó una herramienta para medir el clima laboral la cual estaba conformado por 50 preguntas y una herramienta para medir el desempeño estuvo compuesto por 30 preguntas, con escala Likert de 5, validada por tres expertos y la población a entrevistar consistió en 105 personas. La conclusión confirma la existencia de una relación positiva moderada entre el clima laboral y el desempeño, esto nos da a



conocer que al existir un clima laboral desfavorable las actividades a realizar presentaran un bajo nivel de desempeño. Con respecto al involucramiento, la comunicación, supervisión, las condiciones laborales y el compromiso, como elementos que afectan el rendimiento laboral y la evaluación nos demostrara si tienen la capacidad para cumplir con los objetivos propuestos.

Según, Villalba (2021) la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y desempeño del personal docente, la investigación tuvo lugar en una institución educativa en Piura. El análisis fue cuantitativo con un diseño no experimental, con alcance temporal transversal y un nivel correlacional. El grupo de estudio y la muestra fue de 40 profesores, aplicó un muestreo censal. Aplicaron la encuesta como técnica para medir el comportamiento de las variables, el instrumento fue validado por los especialistas. La investigación permitió determinar que el clima laboral en la unidad educativa se relaciona con el desempeño docente presentando una correlación directa y moderada, demostrando un clima laboral favorable guarda relación con el desempeño laboral de los trabajadores a nivel eficiente, según los resultados descriptivos parte de los colaboradores menciono que existe un clima poco favorable al igual que el desempeño, así mismo la otra parte percibe clima desfavorable al igual que la eficiencia del desempeño. En función a las dos percepciones igual se demuestra que el ambiente interno repercutirá en la eficiencia de la empresa.

Por otro lado, Ruiz (2021) se enfocó en determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de servidores públicos, desarrolló la investigación en Chiclayo específicamente en un hospital de la red de Essalud. Se elaboró una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, la población estuvo compuesta por 194 colaboradores de los cuales se extrajo una muestra de 79 pertenecientes a la red asistencial, como instrumento desarrolló un cuestionario validado para la recolección de información sobre las variables clima laboral compuesto por 70 preguntas (Test de Clima Laboral CL-RG), y un formulario para la evaluación de desempeño compuesto por 21 preguntas. Las conclusiones de la investigación permitieron demostrar el vínculo que existe entre el clima laboral y el desempeño, con un nivel positivo bajo. En relación a la dimensión asociación del clima laboral

y las metas de la variable desempeño no existe correlación, esto se presentó debido a que lo dispuesto por Servir para medir el desempeño no es la adecuada para efectuar la medición del cumplimiento de las metas de POI, debiendo reevaluar el diagnóstico situacional de la institución.

Continuando, Nuñonca (2020) la investigación pretende determinar la influencia de los factores del clima laboral y como afectan en el desempeño de los colaboradores de una entidad financiera. El estudio se centró en la oficina de Arequipa se basó en 3 componentes que conforman el clima laboral. Fue cuantitativo, no experimental-transversal y como técnica utilizaron la encuesta compuesta por 40 preguntas cerradas que se le proporcionaron a 15 trabajadores que presentaban más de un año de antigüedad para que proporcionen la percepción que tienen sobre el clima y el desempeño laboral. Finalmente se concluye que existe influencia de forma moderada en el desarrollo del personal, la empresa cumple con la satisfacción del clima laboral pero también presenta factores que impiden el crecimiento que están vinculados al entorno y las relaciones interpersonales que influyen directamente en el trabajo. También se demostró que los colaboradores tienen dificultades para integrarse y trabajar en equipo dificultando el cumplir con los objetivos ya que no existe el mismo interés.

Por último, pero no menos importante, Leonardo y Palma (2020) realizaron una investigación para determinar la relación entre el desempeño docente y el clima institucional en los educadores. El objetivo era brindar una enseñanza con estándares de calidad alto enfocados en el perfeccionamiento del estudiante, y como resultado se estudió el clima institucional. La metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo y un diseño correlacional. Fueron 87 los docentes que conformaron la muestra, y para cada variable se utilizó una encuesta de escala tipo Likert. Ambos instrumentos cumplieron con los requisitos psicométricos, demostrando un alto nivel de validez y confiabilidad. Se demostró la existencia de una relación positiva entre ambos, sobre la motivación se determinó que es uno de los elementos primordiales que permiten analizar el entorno laboral y el desarrollo profesional, experiencia y habilidad para analizar el desempeño.

La investigación consideró las siguientes conceptualizaciones sobre el clima laboral, el enfoque incluye elementos estructurales, funcionales y personales, produce un clima laboral en particular, induce ciertos comportamientos, que tienen un impacto en la función de la organización (Iglesia y Torres, 2019). Se enfatiza que el clima organizacional se define por la conducta de los empleados que están influenciados por él, ayudando en el compromiso e identificación de los empleados (Cabrera, 2018). Asimismo, el grupo de particularidades que se manifiestan en la organización que contribuyen reduciendo las debilidades, estableciendo un ambiente que satisfaga a los empleados y logre los objetivos de la organización (Correa y Llanos, 2022). El clima presenta características percibidas por el trabajador, la motivación, las expectativas y los grados de satisfacción que influyen en el rendimiento laboral y permite el crecimiento constante de las instituciones, manteniendo la productividad, eficiencia y eficacia, varían de una sección a otra dentro de la empresa.

En 1968 por primera vez se presentó la teoría del clima organizacional según el enfoque de Likert quien refiere que la conducta que desarrolla el colaborador dentro de la empresa depende del trato directo y las condiciones que muestre los directivos repercutirá en su desempeño y los resultados determinan el entorno laboral, siendo esta teoría mucho más práctica analiza la estructura organizativa, las capacidades, actitudes, toma de decisiones, rendimiento, comunicación y motivación, dándole importancia al ambiente organizacional como elemento participador y facilitador de la eficiencia y eficacia.

Por otro lado, en 1968 Herzberg presenta la teoría de dos factores que se fundamenta en el ambiente y trabajo del colaborador por medio de los factores higiénicos, donde se consideran las condiciones físicas y ambientales en el desarrollo del trabajo como: las condiciones laborales, la remuneración, las relaciones internas y los beneficios. Los factores motivacionales, que son todas aquellas condiciones que permiten el incremento de productividad y satisfacción del trabajador como: el reconocimiento, crecimiento profesional, la realización y los beneficios.

Finalmente, tenemos la teoría de los factores motivacionales en el comportamiento de Litwin y Stringer en 1968 con un modelo que considera que las incidencias ambientales son generales y que el liderazgo, las costumbres y los eventos tienen un impacto en el comportamiento de una persona. Estos investigadores se enfocaron en desarrollar un cuestionario basado en la aptitud y el comportamiento de los trabajadores, lo que les permitió cuantificar el clima organizacional en relación a las metas y productividad de la organización. Desde las perspectivas de este modelo, se pueden identificar los factores que generen puntos débiles y fuertes en el ambiente laboral por medio de sus nueve dimensiones cuya evaluación permitirá efectuar las acciones generales que permitan establecer una mejora continua dentro de la organización.

Desde 1968 hasta la fecha, muchos investigadores han expresado que estas teorías han permitido que las organizaciones se enfoquen no solo en el colaborador sino en su entorno. Desde estas perspectivas, se han podido identificar las debilidades y fortalezas del ambiente laboral por medio del análisis de las 9 dimensiones propuestas y desde este análisis desarrollar las acciones que permitan establecer una mejora continua (Hernández et al., 2018). Asimismo, el estudio de los factores motivacionales ha sido fundamentales porque ha permitido no solo elevar los niveles de productividad sino lograr la satisfacción del trabajador por medio del reconocimiento, el crecimiento individual, la realización, estableciendo un beneficio para ambas partes (Madero, 2019). Estos modelos han servido a las organizaciones como elemento participador y facilitador de la eficiencia y eficacia (Vargas, 2022)

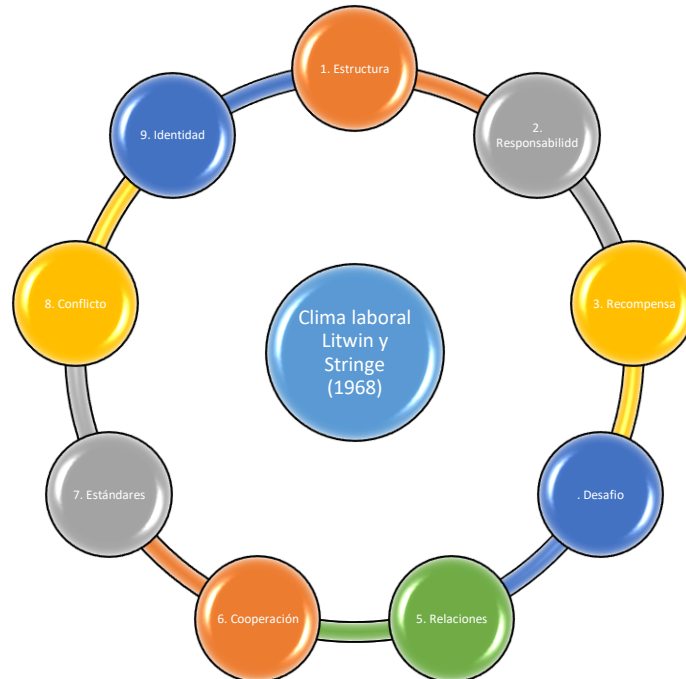
En la presente investigación tomaremos como base teórica a la propuesta del modelo de Litwin y Stringer, que laboraron un cuestionario en función a la teoría motivacional de McClellan, fue de nivel experimental cuyo objetivo fue evaluar la percepción (subjetivas) de las personas y la conducta desarrollada en la organización. Identificó como dimensiones las siguientes: recompensa, conflicto, estándares, responsabilidad, riesgo, identidad, lealtad, apoyo, estructura organizacional y calidez (Hernández et al., 2018). Por otro lado, se analiza el clima en función a las diversas formas de liderazgo, motivación y satisfacción de los empleados. Se analizaron 3 empresas como piloto las cuales deben actuar y

desarrollarse competitivamente en el mercado y describir según los teóricos el vínculo entre la motivación y clima, de esta manera evaluar el liderazgo y la conducta del colaborador para lograr un clima adecuado que genere satisfacción laboral (Riveros y Grimaldi,2017).

Litwin y Stringer (1968), de acuerdo con su modelo fundamenta nueve dimensiones que permiten medir diversas características de la organización relacionadas al clima laboral como: (1) Estructura, compuesto por las reglas, procedimientos que involucran e interfieran las funciones de los colaboradores. La toma de decisiones puede ser complicada, por los protocolos y fluidas con un modelo a seguir más alineado. (2) Responsabilidad, los trabajadores al tomar de decisiones en sus puestos de trabajo son autónomos, tienen la libertad de escoger o decidir, sin necesidad de pasar un control por parte de su jefe. (3) Recompensa. Las organizaciones tienden a reconocer el esfuerzo y la capacidad del colaborador al cumplir las metas eficientemente, reciben un beneficio o reconocimiento que los motiva a seguir esforzándose. (4) Desafío, el reto que requiere el cumplir con el trabajo eficientemente. Es importante dentro de la gestión que los retos estén controlados de tal manera que tengan identificados todos los factores que le permitan conseguir resultados. (5) Relaciones, está vinculado trabajo en equipo y con sus superiores generando un ambiente cordial y de trato directo (6) Cooperación, participación activa y asertiva entre los equipos de trabajo y de los jefes para el desarrollo de sus actividades sobre todo cuando se presenten imprevistos que generen recarga de trabajo. (7) Estándares, es la percepción que tienen los colaboradores sobre las normas de rendimiento, pudiendo ser apreciadas estas como aceptables o a su vez como metas inalcanzables para la persona o el puesto. (8) Conflicto, los diferentes puntos de vista ante una situación que no les permite llegar a un acuerdo e impide afrontar situaciones complejas. (9) Identidad. Sentirse formar parte de un grupo u organización, estar de acuerdo con e identificarse con los objetivos, visión y misión (Hernández et al., 2018)

## Figura 1

*Modelo de clima laboral según Litwin y Stringe*



Nota: Adaptado Litwin y Stringe (1968), Dimensiones para evaluar el comportamiento del clima laboral.

Sobre la conceptualización, variable desempeño laboral, es el comportamiento de los trabajadores, de orden técnico y de relaciones interpersonales, cuya calidad depende del medio ambiental y condicionado por factores del trabajo y personales Cisneros (2019). Para, Álvarez et al., (2018) es un proceso que consiste en medir el nivel de eficacia y eficiencia del desempeño del empleado en su puesto de trabajo (Culibrk et al., 2018). Por otro lado, la organización tiene la capacidad de armonizar los resultados de la organización, basado en el rendimiento, las competencias y reconociendo las habilidades de los trabajadores (Cuesta, 2018). Finalmente, es la fortificación de las diversas acciones dentro de la organización, la cual generará la elección del personal, brindando las retribuciones y respaldar las habilidades y fortalecer el conocimiento (Ramos et al., 2019).

En 1943, aparece la Teoría de la motivación propuesta por Maslow, que inicia en las ciencias sociales aplicada en la psicología médica convirtiéndose posteriormente en la principal teoría relacionada con la motivación, el comportamiento, el desarrollo de la organización vinculadas al desempeño, en base al análisis de la jerarquía de 5 necesidades básicas como: las físicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y autorrealización. El enfoque de Robbins y Coutler sobre el desempeño laboral, donde consideraron que es fundamental que los colaboradores identifiquen con claridad las funciones que van a desarrollar dentro de la organización, contando con todas las herramientas que permitan alcanzar un nivel óptimo de desempeño.

Por último, en 1973 aparece el modelo de la gestión por competencias, planteado por McClelland se describe como el instrumento del talento basado en los resultados del proceso de gestión del colaborador alineado con los resultados de la organización, asegurando los criterios de las habilidades de los colaboradores en relación a las habilidades que muestre al conseguir las metas de la organización, evaluando el compromiso, las habilidades, la creatividad e innovación.

Desde 1943 a la actualidad, estos modelos han servido como herramientas para incrementar el desempeño y productividad del individuo, siendo el de mayor vigencia el de gestión por competencias que ha permitido fortalecer el buen desempeño por medio de mecanismos de gestión siendo más exitosa y lograr una mejor posición resaltando las cualidades, conocimiento y técnicas como parte del capital humano. El desempeño laboral cuenta con las siguientes dimensiones según el modelo de la gestión por competencias: (i) Eficiencia; (ii) Eficacia y (iii) Relación interpersonal, este modelo permite fortalecer la productividad y la administración de los recursos.

El desempeño laboral es primordial que los trabajadores sepan claramente cuáles son las actividades y funciones que tienen que realizar en la organización, así como: las políticas, objetivos, metas y los tiempos para cumplirlos (Hancock et al., 2021). La influencia del modelo de gestión por competencias, el cual se vincula en el cumplimiento del proceso, del colaborador y que está directamente alineado con los resultados de la organización, asegurando los criterios de las habilidades

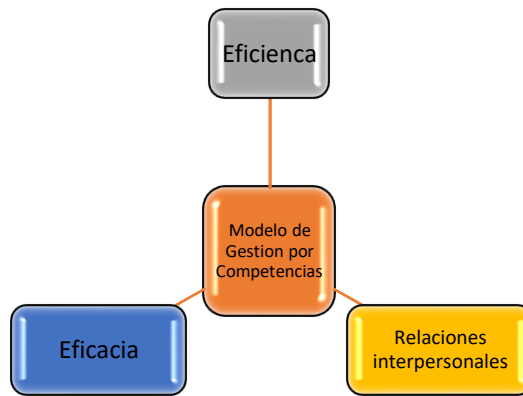
de los colaboradores en relación a las habilidades que muestre al conseguir las metas de la organización, evaluando el compromiso, las habilidades, la creatividad e innovación, concluyendo que el colaborador es una pieza clave (Pacherres y Marrufo, 2020). La teoría de Maslow, se enfoca en satisfacer las necesidades en función a las actividades diarias, que al cumplirlas generara en el individuo la motivación necesaria que le permita mejorar el nivel de rendimiento en el desarrollo de sus funciones (Zuta et al., 2018).

La investigación se basó en el modelo de gestión por competencias, adaptado por Pacherres y Marrufo para el desempeño, considerando las siguientes dimensiones: Dimensión 1. Eficiencia, una empresa se puede ser considerada eficiente desde el punto de vista técnico en la producción de mejorar un nivel con la misma cantidad de productos (Córdova y Alberto, 2018). Se define generalmente la eficiencia a la relación de los logros obtenidos considerados (outputs) y los elementos usados para llevarlos a cabo (inputs) (Pacherres y Marrufo, 2020). Dimensión 2. Eficacia, eficiencia en el área de la administración tiene un parentesco similar al de la producción. Como consecuencia, la eficacia se define como la relación entre los resultados obtenidos y los resultados deseados (Pacherres y Marrufo, 2020). Dimensión 3. Relación interpersonal, consiste en actuar recíprocamente entre las personas basados en las normas e interacción social con la institución (Gardey y Pérez, 2008). Asimismo, las relaciones con los colaboradores en las trasnacionales, son más disciplinadas y formales que en las empresas de mediana y pequeña envergadura, en estas últimas el clima laboral se desarrolla mejor que en las grandes organizaciones (Maja y Tijasa, 2021).

## **Figura 2**

*Modelo de gestión por competencias según Pacherres y Marrufo*





Nota: Adaptado del Modelo de gestión por competencias (1968), Dimensiones para medir el desempeño laboral.

El desempeño laboral permite evaluar cómo el empleado se comporta dentro de la organización, demostrando la capacidad y habilidad para desarrollar sus actividades, la evaluación del desempeño se puede realizar por medio de entrevistas, encuestas de opinión, análisis de los registros de RRHH e información externa, los resultados nos permitirán mejorar la efectividad de la organización (Bohórquez, 2015)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

No experimental, Transversal. Según el diseño, implica que en la investigación se miden las variables sin ser manipuladas en un contexto real. Transversal, toman información en un solo momento dentro de la investigación describiendo su incidencia (Hernández et al., 2014). Fue no experimental, analizó las variables clima laboral y desempeño laboral sin manipularlas y transversal ya que la recopilación de datos a la población se desarrolló en un momento determinado.

##### **Diseño de investigación**

Básico, denominada también teórica, tiene la peculiaridad de partir de una base teórica y se mantiene en el mismo. Incrementa el conocimiento científico sin tergiversar ninguna vertiente (Hernández et al., 2014). La investigación aplicó un diseño básico ya que permitió incrementar el conocimiento sobre las variables.

##### **Enfoque**

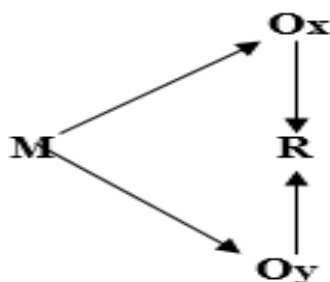
Fue cuantitativo, mediante la recopilación de información y análisis se valora una hipótesis propuesta por el investigador, y se basa en el análisis numérico, el análisis de conteo y la aplicación estadística para determinar el comportamiento o percepción de una población definida con precisión (Hernández et al., 2014). La investigación desarrolló un enfoque cuantitativo, cuantificó la relación entre clima laboral y el desempeño laboral por medio de datos estadísticos.

##### **Nivel**

Correlacional, aplica una metodología basada en buscar vínculos entre las variables y sus componentes (Hernández, et al. ,2014). Tuvo un alcance de correlación, con el propósito de encontrar las relaciones por medio de procesos estadísticos. Ver figura 3

**Figura 3**

Esquema correlacional



Nota: M= muestra; Ox= Clima laboral; Oy= Desempeño laboral y R= Relación

### **Método**

Hipotético deductivo, mantiene un proceso inicia con observar el fenómeno a investigar, se elaboran propuestas como respuesta a la pregunta de problema, deduciendo las consecuencias, afirmando o negando lo propuesto (Hernández et al., 2014). La investigación propuso hipótesis para dar respuesta al comportamiento de las variables investigadas.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### ***Definición conceptual Clima laboral***

Es una particularidad del ambiente que se desarrolla dentro de la empresa donde se relacionan aspectos motivacionales de conducta que repercute en el ambiente e influye en la organización por medio de todos los acontecimientos que involucran y afectan a las personas (Litwin y Stringer ,1968).

#### ***Definición operacional***

El clima laboral es una variable que nos proporcionará datos en relación a los elementos que forman parte del ámbito interno de la institución universitaria. El análisis se efectuó en función a un cuestionario considerando el modelo de Litwin y Stringer (1968). La variable para su medición contempló 53 ítems vinculadas a sus dimensiones e indicadores: Desafío; responsabilidad; recompensa; relaciones; conflicto; cooperación; estándares; Identidad, las cuales serán evaluadas por medio de la escala de Likert con un valor de 1 hasta 5 (1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre y 5: Siempre).

## **Indicadores**

La variable presentó los siguientes indicadores: Organización, designación de tareas, confianza, iniciativa, reconocimiento, incentivo, riesgos, toma de decisiones, clima laboral, vínculo laboral, productividad, rendimiento, aspiraciones, colaboración, actitud, discusiones, compromiso, lealtad.

### ***Escala de medición***

Aplicó la escala de Likert ordinal a las cuales se le proporcionará un valor en el rango de 1 hasta 5 (1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre y 5: Siempre)

### ***Definición conceptual Desempeño laboral***

La valoración que la organización determinó a cada proceso que desarrolla el trabajador para establecer el nivel de calidad que ejercen en ellos por medio del esfuerzo que realiza y por el cual se obtiene una recompensa ofrecida por la habilidad y capacidad que el colaborador aplica en la organización (Pacherres y Marrujo, 2020).

### ***Definición Operacional***

Para el desempeño laboral nos permitió conocer el nivel de rendimiento del personal administrativo de la institución universitaria. La investigación aplicó un cuestionario basado en el modelo de Pacherres y Marrujo (2020), conformado por 16 ítems para analizar la variable.

### ***Escala de medición***

Aplicó la escala de Likert ordinal para medir la percepción del personal, con una valoración de 1 hasta 5 (1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: A veces; 4: Casi siempre y 5: Siempre)

## **Indicadores**

Los indicadores del desempeño laboral fueron: Eficacia: Objetivos planificados, funciones establecidas; Eficiencia: Metas y objetivos, Tiempos, Recursos; Relaciones interpersonales: Ambiente de trabajo y Comunicación.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Es el universo del fenómeno a estudiar que contemplan una misma característica y proporcionan información de la investigación (Hernández et, al., 2014). Tuvo como población a 45 colaboradores administrativos de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima.

- **Criterios de inclusión:** personal administrativo de la facultad de ciencias económicas que pertenecen a la Universidad Estatal.
- **Criterios de exclusión:** personal administrativo de otras facultades.

#### **Muestra**

Es el subgrupo que forma parte de la población, de quienes se obtendrá información para analizar el impacto (Hernández et, al, 2014). En este caso la investigación determinó como muestra 40 participantes.

#### **Muestreo**

Se aplicó el muestreo aleatorio simple, que consiste en la selección de “n” elementos extraídos de “N” con la posibilidad de que cada uno de ellos puedan ser elegidos (Hernández et, al, 2014). La investigación aplicó el muestreo aleatorio siempre en la investigación. Ver anexo 5

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

La encuesta es el medio que permitirá obtener la información a través de las respuestas para medir el impacto de la variable 1 sobre la variable 2 (Hernández et, al, 2014). La investigación aplicó como técnica la encuesta para medir la relación entre clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal.

#### **Instrumento de recolección de datos**

El cuestionario es el instrumento conformado por un conjunto de ítems relacionadas a las variables a medir (Hernández et al., 2014). La investigación

expuso un cuestionario por cada variable que serán dirigidos al personal administrativo de la facultad de ciencias económicas. Ver anexo 5

**Validez**, el nivel que el instrumento determinara para cuantificar la variable a investigar (Hernández et al., 2014). Aplicó la validación del instrumento por medio de la evaluación de los tres expertos, determinando la existencia de la concordancia y pertinencia de los instrumentos. Ver anexo 4

**Tabla 1** *Detalle de expertos*

N°	Grado	Apellidos y nombres
1	Maestro en Gestión Pública	Mendoza Mondragón Auner
2	Temático en Gestión Pública	Orellana Villanueva, Jesús Luis
3	Maestro en Gestión Pública	Atoche Mas Frank Hamillton

*Nota:* Información profesional de los expertos

**Confiabilidad**, considera el grado en el que su aplicación repetida al mismo sujeto de resultados iguales (Hernández et, al, 2014). Se aplicó un piloto a 10 colaboradores del área administrativa de otra facultad para determinar el nivel de confiabilidad, luego de haber aplicado la encuesta, se preparó y recopiló una fuente de datos con los resultados de las encuestas, las cuales fueron procesados por medio del software estadístico del SPSS V26, aplicando el Alfa de Cronbach donde se demostró que tan confiable es el instrumento, para la variable Clima laboral el resultado fue de 0.812 demostró un coeficiente bueno y para la variable desempeño fue: ,920 demostró un coeficiente excelente. Ver tabla 2 y Ver anexo 6.

**Tabla 2** *Alfa de Cronbach*

Valor	Significado
Coeficiente 1.00>0.90	Excelente
Coeficiente 0.89>0.80	Bueno
Coeficiente 0.79>0.70	Aceptable
Coeficiente 0.69>0.60	Cuestionable
Coeficiente 0.59>0.50	Pobre
Coeficiente <0.50	Inaceptable

*Nota:* Adaptado del modelo de George y Mallery (2015).

### **3.5. Procedimiento**

Después de proceder con la validación de los instrumentos por parte del juicio de expertos, se procedió a solicitar la autorización a los responsables de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Estatal para la aplicación de las encuestas a todo el personal administrativo; aprobada la autorización se coordinó con el área respectiva para efectuar la entrega de las encuestas. La encuesta tuvo una duración de 15 minutos aproximadamente. Posterior a ello se elaboró una base de datos en la cual se registraron las respuestas de cada uno de los participantes sin alterar ni variar ninguna información. Finalmente, toda la información se procesó en el estadístico SPSS V26 donde se efectuó el análisis descriptivo e inferencial de las variables y dimensiones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se recurrió al análisis de datos para desarrollar los resultados descriptivos, que describe las frecuencias y porcentajes, así como las cifras correspondientes, y el análisis inferencial, que dio respuesta a las hipótesis del investigador. Las variables utilizadas en el estudio son cuantitativas de escala ordinal. Se realizó la prueba de normalidad para determinar la existencia de una distribución normal y, en consecuencia, la prueba estadística a utilizar. Además, El análisis de la prueba de las hipótesis aplicó una prueba de normalidad, cuyos datos no paramétricos determinaron que no fueron normales, por lo que se procedió a trabajar con Rho de Spearman para determinar la relación. Ver anexo 7

### **3.7. Aspectos Éticos**

La investigación implementó los principios de beneficencia y respeto los derechos determinados por la UNESCO y se adhirió al valor y validez científica, la elección de las personas que formaran parte de la investigación será justa y representativa, se aplicó el consentimiento informado de los participantes, se estableció claramente el tema y el propósito de la investigación. Se mantuvo el anonimato y la confidencialidad respetando la identidad de los participantes, así como cualquier otra opinión proporcionada en la encuesta, evitando cualquier acción que pueda poner en peligro o amenazar su integridad. Se cumplió con los procedimientos establecidos por la Escuela de Posgrado-UCV. Las autorizaciones pertinentes se gestionaron para la aplicación de la encuesta y desarrollo de la

investigación a las autoridades de la facultad de ciencias económicas, respetando el rigor científico y la originalidad de todos los autores investigados.



#### IV. RESULTADOS

##### Análisis Descriptivo variable Clima Laboral

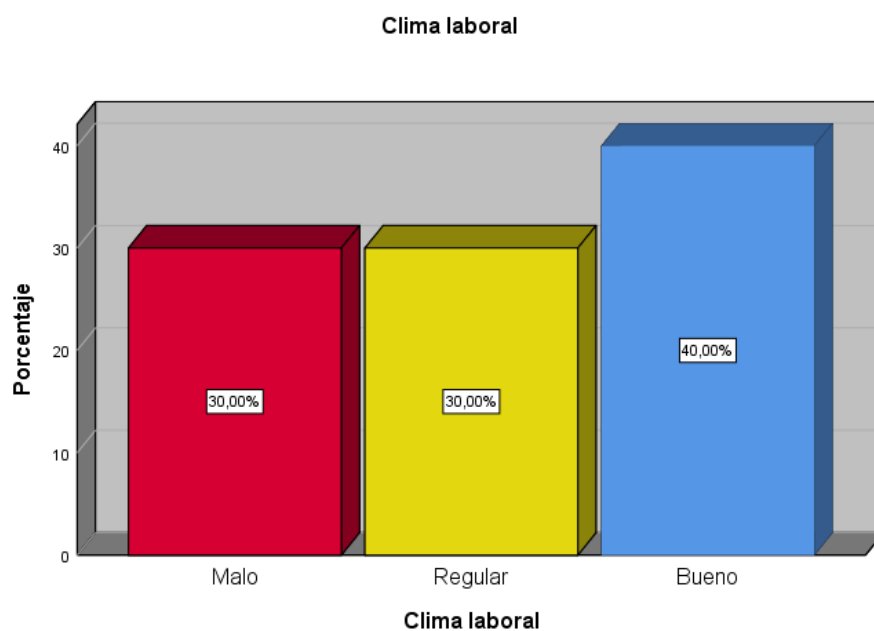
Tabla 3

*Descripción porcentual del clima laboral*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Malo	12	30,0	30,0
	Regular	12	30,0	60,0
	Bueno	16	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Figura 4

*Distribución porcentual del clima laboral*



Los resultados del clima laboral fueron, el 30% del personal administrativo mencionaron que existe un mal clima laboral, mientras que el 30% indicaron que fue regular y solo el 40% mencionaron que existe un buen clima laboral. Por lo tanto, el 60% de los entrevistados, manifestaron tener problemas de clima laboral en la facultad de economía de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

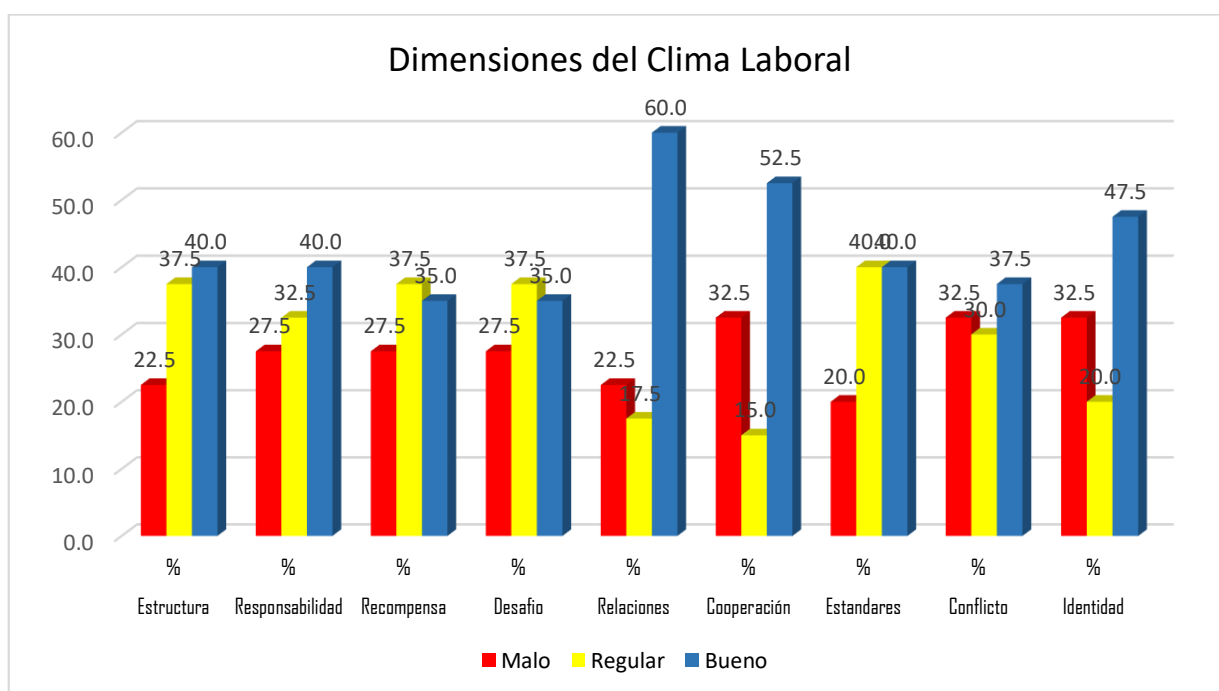
**Tabla 4**

*Descripción porcentual de las dimensiones del clima laboral*

Niveles	Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Desafío	Relaciones	Cooperación	Estándares	Conflicto	Identidad
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Malo	22.5	27.5	27.5	27.5	22.5	32.5	20.0	32.5	32.5
Regular	37.5	32.5	37.5	37.5	17.5	15.0	40.0	30.0	20.0
Bueno	40.0	40.0	35.0	35.0	60.0	52.5	40.0	37.5	47.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

**Figura 5**

*Distribución porcentual de las dimensiones del clima laboral*



Los resultados del comportamiento de las dimensiones del clima laboral, demostraron que el 60% del personal percibió que la estructura del clima laboral estuvo entre malo y regular, mientras que el 40% indicaron que fue buena. Sobre la responsabilidad, el 60% del personal refirió que fue mala y regular, mientras que el 40% mencionaron que el nivel de responsabilidad fue bueno. Sobre la recompensa el 65% mencionaron que la recompensa sobre el clima laboral estuvo en el rango de mala y regular y el 35% mencionaron que el nivel fue

bueno. Sobre el desafío, el 65% mencionaron que el nivel estuvo entre mal y regular y el 35 % consideró que el nivel fue bueno. Sobre las relaciones del clima laboral el 50% expresó que estuvo entre el nivel regular a malo, mientras que el otro 50% consideró que fue bueno. Sobre la cooperación, el 47% refirió que estuvo en el nivel de regular a malo, mientras el 53% consideró que es bueno. Sobre el estándar del clima, el 60% expresó que está en un nivel regular a malo y el 40% mencionaron que el nivel del estándar es bueno. Sobre el conflicto, el 62.5% consideró que el nivel es de regular a malos y el 37.5 % manifestó que el conflicto es bajo. Sobre la entidad, el 52.5% indicaron que están en nivel de regular a malo y el 47.5% bueno.

## Análisis Descriptivo variable Desempeño

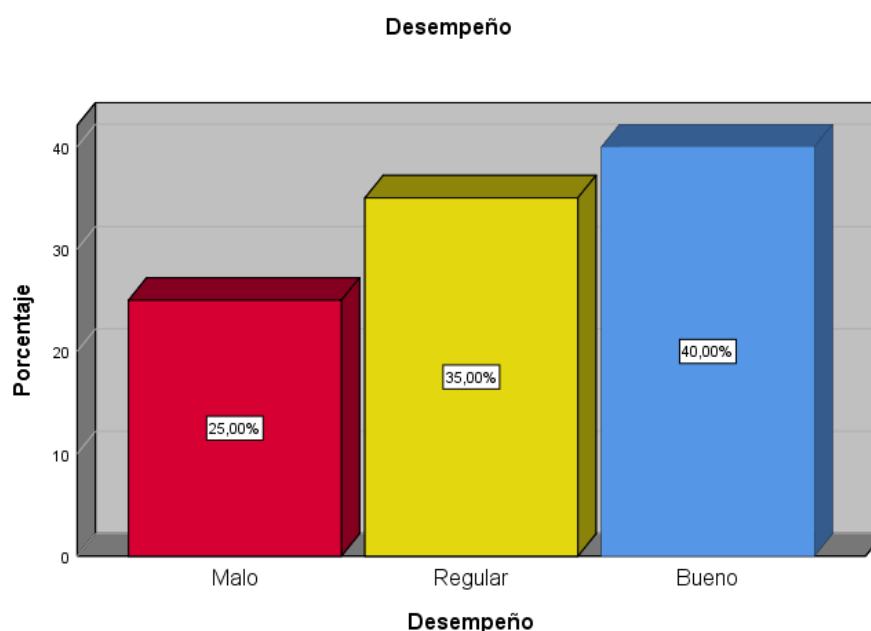
Tabla 5

*Descripción porcentual del desempeño*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Malo	10	25,0	25,0
	Regular	14	35,0	60,0
	Bueno	16	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Figura 6

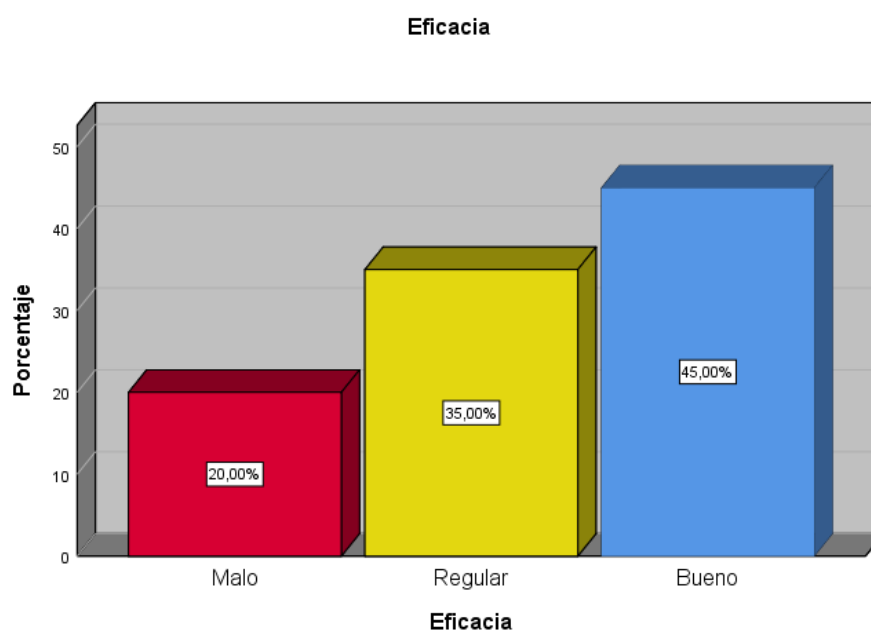
*Distribución porcentual del Desempeño*



Los resultados de la variable desempeño fueron, el 25% del personal mencionaron que existe un mal desempeño, mientras que el 35% indicaron que es regular y el 40% mencionaron que el desempeño bueno del personal administrativo. Por lo tanto, el 60% de los entrevistados manifestaron tener problemas de desempeño en la facultad de economía de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

**Tabla 6***Descripción porcentual de la dimensión eficacia*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Malo	8	20,0	20,0
	Regular	14	35,0	55,0
	Bueno	18	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Figura 7***Distribución porcentual de la dimensión eficacia*

Los resultados de la eficacia del desempeño fueron, el 20% del personal mencionaron que existe una mala eficacia, mientras que el 35% indicaron que es regular y el 45% expresaron que la eficacia es buena sobre el desempeño. Por lo tanto, el 55% de los entrevistados manifestaron tener problemas con la eficacia del desempeño laboral del personal administrativo de la facultad de economía de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

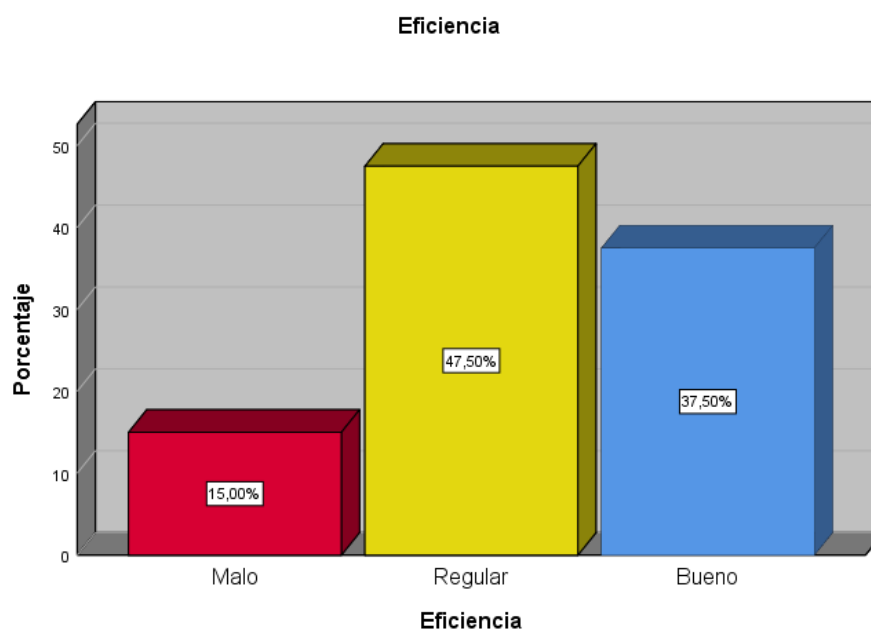
**Tabla 7**

*Descripción porcentual de la dimensión eficiencia*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Malo	6	15,0	15,0
	Regular	19	47,5	62,5
	Bueno	15	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Figura 8**

*Distribución porcentual de la dimensión eficiencia*



Los resultados de la eficiencia del desempeño fueron, el 15% del personal mencionaron que la eficiencia es mala, mientras que el 47.5% indicaron que es regular y el 37.5% refirieron que la eficiencia es buena. Por lo tanto, el 62.5% de los encuestados mencionaron tener problemas con la eficiencia del desempeño en la facultad de economía de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

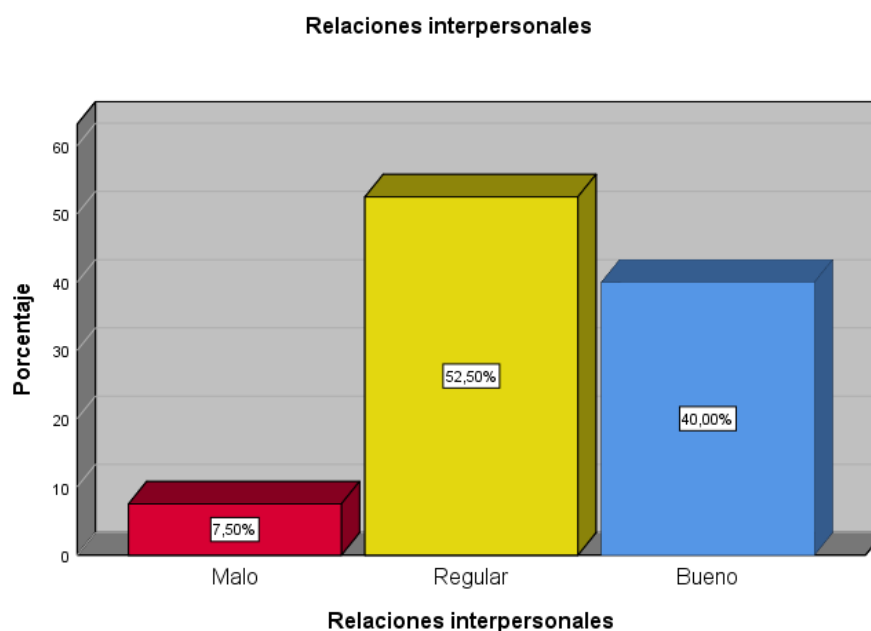
**Tabla 8**

*Descripción porcentual de la dimensión relaciones interpersonales*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Malo	3	7,5	7,5
	Regular	21	52,5	60,0
	Bueno	16	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Figura 9**

*Distribución porcentual de la dimensión relaciones interpersonales*



Los resultados de las relaciones interpersonales evidenciaron que el 7.5% de los encuestados mencionaron que las relaciones interpersonales son malas, mientras que el 52.5% indicaron que es regular y el 40% refirieron que las relaciones interpersonales son buenas. Por lo tanto, el 60% de los encuestados manifestó que existen problemas con las relaciones interpersonales del desempeño en la facultad de economía de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

## Análisis Inferencial

El análisis sobre hipótesis general y específica propuesta por el investigador fue evaluado en función al siguiente nivel de correlación. (Ver tabla 9)

**Tabla 9**

*Niveles de correlación*

Valor de Rho	Significado
0	nula relación
0,01-0,19	Positiva muy baja (Relación)
0,20-0,39	Positiva baja (Relación)
0,40-0,69	Positiva moderada (Relación)
0,70-0,89	Positiva alta (Relación)
0,90-0,99	Positiva muy alta (Relación)
1	positiva, grande, perfecta (Relación)



## Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022

H1: Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022

**Tabla 10**

*Descripción de correlación entre clima laboral y desempeño*

		Clima laboral	Desempeño
Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,390*
	Sig. (bilateral)	.	0,013
	N	40	40
Desempeño	Coefficiente de correlación	0,390*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,013	.
	N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10, se observó que el p valor fue  $0.013 < 0.05$ . De tal manera que se aceptó la hipótesis 1. En este caso, se demostró que existe relación entre clima laboral y desempeño. El coeficiente de Rho de Spearman ( $r = 0.390$ ), representando una correlación positiva baja.

### Prueba de hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral y eficacia del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa entre clima laboral y eficacia del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

**Tabla 11**

*Descripción de la correlación entre clima laboral y eficacia*

		Clima laboral	Eficacia
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Clima laboral	Sig. (bilateral)	0,187
		N	40
	Eficacia	Coefficiente de correlación	0,187
		Sig. (bilateral)	0,249
	N	40	

En la tabla 11, se observó que el p valor fue  $0.249 > 0.05$ . De tal manera que se aceptó la hipótesis nula. En este caso, se demostró que no existe relación entre clima laboral y eficacia. El coeficiente de Rho de Spearman ( $r = 0.187$ ).

## Prueba de hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral y eficiencia del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa entre clima laboral y eficiencia del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

**Tabla 12**

*Descripción de la correlación entre clima laboral y eficiencia*

		Clima laboral	Eficiencia	
Rho de Spearman				
		Coefficiente de correlación	1,000	0,153
	Clima laboral	Sig. (bilateral)	.	0,345
		N	40	40
		Coefficiente de correlación	0,153	1,000
	Eficiencia	Sig. (bilateral)	0,345	.
	N	40	40	

En la tabla 12, se observa que el p valor es  $0.345 > 0.05$ . De tal manera que se aceptó la hipótesis nula. En este caso, se demostró que no existe relación entre clima laboral y eficiencia. El coeficiente de Rho de Spearman ( $r = 0.153$ ).

### Prueba de hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral y relaciones interpersonales del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa entre clima laboral y relaciones interpersonales del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.

**Tabla 13**

*Descripción de la correlación entre clima laboral y relaciones interpersonales*

		Clima laboral	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,015
	N	40	40
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	0,015
		Sig. (bilateral)	0,924
	N	40	40

En la tabla 13, se muestra que el p valor es  $0.924 > 0.05$ . De tal manera que se acepta la hipótesis nula, en este caso no existe relación entre clima laboral y relaciones interpersonales. El coeficiente de Rho de Spearman ( $r = 0.015$ ).

## **V. DISCUSIÓN**

En relación con los hallazgos obtenidos en la investigación sobre la relación del clima laboral y el desempeño del personal de la facultad de economía de una universidad estatal, los resultados evidenciaron la existencia de la relación entre las variables, aceptándose la hipótesis propuesta por el investigador, demostrando que, si la institución mantiene un óptimo clima laboral, este repercutirá positivamente en el nivel de desempeño del personal. Los resultados obtenidos fueron similares a los de Vallejo (2021) en cuya investigación demostró el vínculo que existe entre el entorno laboral y rendimiento de los trabajadores en la organización. Asimismo, Vilexma y Toro (2018) concluyeron que el clima organizacional ejerce relación directa con el desempeño, por medio de estrategias motivacionales, que mejoran el clima y los niveles de productividad. En cambio, la investigación desarrollada por Herrera (2019) discrepa de lo anteriormente señalado ya que sus resultados concluyen que el clima organizacional no influye en el desempeño según la percepción de los servidores de la Subdirección, demostrando que la investigación los aspectos positivos de clima laboral son casi nulos, a pesar de presentar un nivel de desempeño aceptable. Nuestros resultados están respaldados con la teoría de Litwin y Stringer (1968) quienes consideran que los factores del entorno laboral influyen en el comportamiento de los colaboradores repercutiendo en su nivel desempeño, por ello es importante que la empresa realice una mejora continua a partir debilidades y deficiencias. Todas las investigaciones analizadas nos muestran la relación que existe entre clima laboral y el desempeño, es claro poder observar que una organización que cuente con sus objetivos bien definidos y claros, políticas pertinentes, donde exista la reciprocidad con el trabajador donde se le brinde el conocimiento para el desarrollo de sus actividades y se reconozca el esfuerzo por el trabajo realizado, prevaleciendo una comunicación horizontal, reduciendo los conflictos internos, buscando soluciones que aporten y no limiten en beneficio del trabajador sin perjudicar los planes u objetivos nos dará como resultado obtener un nivel de desempeño óptimo que permita cumplir los objetivos con los recursos necesarios y en los plazos establecidos, por lo que siempre es importante para medir el clima laboral es necesario efectuar una evaluación de desempeño constante para identificar las deficiencias que se

presenten dentro de la organización y de esta manera desarrollar estrategias que permitan dar solución hace como establecer una mejora continua como para del proceso de desarrollo y crecimiento de la organización.

Sobre el primer objetivo específico, la investigación logró determinar la relación entre el clima laboral y la eficacia del desempeño del personal administrativo, los resultados evidenciaron que no existe relación, lo cuales fueron respaldados con un sig. Bilateral superior a 0,05, aceptándose la hipótesis nula. Los resultados guardan relación con lo halado por Herrera (2019) en su investigación demuestra que el clima laboral no tiene relación con la eficacia del desempeño ya que a pesar que el clima presenta dificultades el personal cumple con los objetivos eficazmente, resaltando que existe implicancia directa entre las variables. Por su parte, Cadena y Paz (2021) discrepa con dichos resultados ya que en su investigación considera que el entorno laboral si guarda relación con la eficacia del rendimiento laboral, es importante efectuar una mejor continua de los procesos de tal manera que esté acorde a la normativa actual permitiendo obtener mayor rapidez en el logro de los objetivos definidos por la organización. Estos resultados son apoyados por Mc Cilleland (1973) quien menciona que las organizaciones son más eficaces cuando el personal se encuentra alineado, comprometido y satisfecho desarrollando mejor su creatividad y capacidad para cumplir los objetivos en menor tiempo a lo establecido beneficiando el crecimiento económico de la organización. En tal sentido según el análisis de los resultados obtenidos podemos confirmar que se pueden presentar diversos puntos de vista o diferencias sobre el vínculo entre el clima y la eficacia, mucho dependerá de las estrategias que aplique la organización o las limitaciones que está presente en el desarrollo de sus actividades, criterios y compromisos enfocados en alcanzar las metas. Al hablar de desempeño estamos relacionándolo al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización según lo establecido, muchas organizaciones se enfocan en los resultados obtenidos sin analizar los recursos utilizados en ellos, solo miden el tiempo y el cumplimiento, las investigaciones analizadas nos han permitido tener una visión más clara de cómo se está considerando la eficacia del desempeño dentro de las organizaciones, resaltando en este caso las habilidad, experiencia y capacidad de los colaboradores para realizar sus tareas en el menor tiempo de

lo establecido y demostrando que cuentan dentro de su entorno con las herramientas necesarias, la confianza, la responsabilidad y la tranquilidad para desarrollar sus actividades de tal manera que les permitan cumplir con sus metas sin dificultad.

El objetivo específico 2, referido a determinar la relación entre el clima laboral y la eficiencia del desempeño, los resultados demostraron que no existe relación, el cual es respaldado por el resultado del sig. Bilateral cuyo resultado fue superior a 0.05, aceptando en este caso la hipótesis nula. Dichos resultados fueron similares a los de Ruiz (2021) quien en su investigación demostró que no existe relación entre clima laboral y el cumplimiento de las metas a pesar de contar con los recursos humanos necesarios, aquí hace mención que los supuestos de medición del desempeño según Servir no cuentan con los indicadores requeridos para obtener resultados más precisos. En cambio, Villalba (2021) en su investigación pudo determinar la correlación entre el clima laboral y el eficiente desempeño del personal, los resultados descriptivos permitieron evidenciar con claridad la relación según la percepción de los colaboradores indicando que, ante el clima favorable, el nivel de eficiencia de desempeño obtendrá similar posición igual sucede con la posición desfavorable que repercutirá en ambas variables. Estas investigaciones son respaldadas por lo mencionado por Correa y Llanos (2022) quien refiere que las características que desarrolle el clima dentro de la organización repercutirán en el crecimiento y desarrollo por medio del cumplimiento de los objetivos con eficiencia. Se puede apreciar que existe mayor respaldo sobre la relación del clima laboral y la eficiencia que están relacionadas a la capacidad de cumplir los objetivos de acuerdo a los plazos y recursos establecidos. Las investigaciones analizadas han permitido medir claramente la importancia de la eficiencia del desempeño dentro de un clima laboral que cumple con brindar los recursos y el feedback necesarios a los colaboradores en el desarrollo de sus tareas y funciones asignadas, haciendo hincapié que si la empresa no cumple con desarrollar un entorno organizacional que se preocupe por el colaborador, pieza fundamental para el cumplimiento de metas tendrá como resultado un nivel de desempeño ineficiente generado por un clima organizacional que no cumple con brindar los

recursos y satisfacer las necesidades del colaborador perjudicando en este caso no solo al colaborador sino a la organización.

En relación al último objetivo específico, los resultados demostraron que no existe relación entre clima laboral y relaciones interpersonales del desempeño, los cuales fueron respaldados con sig. bilateral superior a 0.05, y la percepción del personal, donde el 60% expreso que existen problemas en las relaciones interpersonales del desempeño, a pesar que las relaciones del clima laboral mencionan que las relaciones tienen un buen nivel presentando discrepancias, estos resultados nos permiten aceptar la hipótesis nula de la investigación. En la investigación solo pudimos identificar discrepancias sobre estos resultados, según lo mencionado por Vilema y Toro (2018) y Nuñonca (2020) coinciden que los factores relacionados desarrollo, motivación y satisfacción del clima laboral influyen directamente en las relaciones interpersonales que afectan directamente en los niveles de productividad y desempeño de los trabajadores. Las investigaciones son respaldadas por Pacherras y Marrujo (2020) quienes se basaron en el modelo de gestión por competencias donde se enfoca en fortalecer el conocimiento, las habilidades, técnicas e interacción del personal de tal manera que puedan mejorar el desempeño y lograr los objetivos de la organización. Estos análisis y resultados nos demuestran que, las relaciones interpersonales de los equipos de trabajo, en la que se les reconoce el esfuerzo por los resultados obtenidos, brindado mayores beneficios por el alcance, elevando la cooperación, establecer un lineamiento donde los trabajadores tenga clara la dirección de la empresa por medio de un clima laboral adecuado que beneficie a todos, ayudara a mejorar los niveles de desempeño de los trabajadores, permitiendo la competitividad y crecimiento de la organización. Según las investigaciones revisadas, las relaciones interpersonales del desempeño parten de un clima laboral donde se establece el trato justo, el reconocimiento por el esfuerzo, la adecuada toma de decisiones, una comunicación abierta, donde le trabajador tenga la libertad de brindar su punto de vista, se valore su opinión y demuestre su compromiso con la visión y misión de la organización.



La metodología utilizada en este estudio estuvo definitivamente relacionada con el enfoque psicológico, que es el punto más fuerte a destacar, ya que facilitó la utilización de todos los datos obtenidos como resultado de influencias contextuales y factores de enriquecimiento de las esferas educativa y social que no fueron tenidos en cuenta en otros enfoques. El uso de un enfoque basado en fenómenos en este estudio permitió a los investigadores obtener una comprensión más profunda de la situación en una facultad de ciencias económicas en una universidad estatal. Específicamente, pudieron identificar a los miembros del personal administrativo que se desempeñaron a un nivel excepcionalmente alto cuando se trataba de llevar a cabo sus tareas asignadas, resolver problemas relacionados con los estudiantes y llegar a conclusiones firmes.

En cuanto a las fallas metodológicas descubiertas, es posible discutir el trabajo de campo que se realizó y cómo el personal administrativo que se eligió podría haber sido más grande, no solo dos, sino tres o cuatro, así como ampliado para incluir al personal docente. Del mismo modo, el número de observaciones realizadas en clase varió de seis a tal vez diez o doce. Además de otros factores como el tiempo y el espacio, como el hecho de que la mayoría de las clases son virtuales, acceder a ellas también es mucho más difícil. Esto se debe a que el trabajo de campo requiere mucha dedicación, y muchas veces no hay la ubicación adecuada o la cantidad de tiempo necesaria.

Otra falla metodológica fue observada en la aplicación del Instrumento al personal administrativo para elegir a los dos participantes en este estudio. Esto se hizo a través de la autoevaluación, lo que impidió la inclusión de posibles conceptos o puntos de vista alternativos de otros agentes como estudiantes, familiares, otros docentes, entre otros, que pudieron haber podido ampliar el alcance del estudio. Por otro lado, podría haber sido posible diseñar herramientas adicionales para realizar entrevistas con el coordinador o director de la institución, u otros funcionarios de alto nivel, quienes, desde una perspectiva diferente, podrían haber ayudado a reiniciar todos esos procesos estancados, incluidos varios aspectos significativos dentro del contexto escolar y administrativo relacionados con la problemática en cuestión. Estas debilidades

metodológicas son aspectos muy significativos a tener en cuenta en una próxima investigación, ya que su implementación o ajuste podrían significar no solamente enriquecer los resultados obtenidos, sino ampliar el marco de acción de la investigación.

En cuanto a los defectos metodológicos descubiertos, es posible discutir el trabajo de campo que se realizó y cómo el personal administrativo que se eligió pudo haber sido más grande, no solo dos, sino tres o cuatro, así como ampliado para incluir al personal docente. Del mismo modo, el número de observaciones realizadas en clase varió de seis a quizás diez o doce. Además de otros factores como el tiempo y el espacio, como el hecho de que la mayoría de las clases son virtuales, entrar en ellas también es considerablemente más difícil. Esto se debe al hecho de que el trabajo de campo requiere una gran dedicación y con frecuencia no tiene la ubicación adecuada o la cantidad de tiempo.

La investigación científica y el conocimiento que produce diariamente un número infinito de soluciones a una amplia gama de problemas. La capacidad de la ciencia para apoyar los procesos de transformación social es crucial para la lucha más efectiva contra la injusticia (Gonzalo, 2018). Hay algunos factores que juegan un papel en el clima laboral que son importantes para cualquier organización. La percepción que los empleados tienen de su lugar de trabajo sin duda estará relacionada con su nivel de confianza, estabilidad, trabajo en equipo y unidad con sus compañeros de trabajo. Dependiendo de si esta percepción es positiva o negativa, este resultado tendrá un impacto en la productividad de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Sobre el objetivo general, determinar la relación entre clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de economía. Los resultados de correlación según el estadístico Rho de Spearman= 0.390 y sig. = 0.013, demostrando la existencia de la correlación de las variables de nivel positiva baja.

**Segunda:** En relación al primer objetivo específico, determinar la relación entre clima laboral y eficacia. Los resultados obtenidos del Rho de Spearman =0,187 y un sig.=0,249. En consecuencia, el clima laboral no tiene relación directa con la eficacia del desempeño del personal administrativo de la facultad de economía.

**Tercera:** De acuerdo al objetivo específico 2, determinar la relación entre clima y eficiencia. Los resultados del estadístico de correlación Rho=0,153 y un sig.= 0,345. En consecuencia, el clima laboral no tiene relación directa con la eficiencia del desempeño del personal administrativo de la facultad de economía.

**Cuarta:** En función al objetivo específico 3, determinar la relación entre clima y relaciones interpersonales. Los resultados del estadístico de correlación Rho= 0,015 y un sig.=0,924. Por lo tanto, el clima laboral no tiene relación directa con las relaciones interpersonales del desempeño del personal administrativo de la facultad de economía.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Los funcionarios y altas autoridades del área usuaria, deben aplicar un ambiente de apoyo con una adecuada flexibilidad en el lugar de trabajo reconociendo los logros de los trabajadores y desarrollo de los colaboradores. De esta forma mejorar el clima laboral en el personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima.

**Segunda:** Si bien es cierto, no existe relación alguna entre el clima laboral y la eficacia, los líderes de dicha entidad deben realizar programas de aprendizaje continuos que ayuden a potenciar la eficacia en los colaboradores de la organización. De esta manera cumplir con las metas establecidas en la facultad de económicas de una Universidad Estatal de Lima.

**Tercera:** De acuerdo a los resultados estadísticos desarrollados que indican que no existe relación entre el clima laboral y la eficiencia, los responsables del área deben priorizar el trabajo en función a resultados, lo que aumentaría la eficiencia en el personal administrativo y ayudaría a optimizar los recursos de la Institución y cumplir con los proyectos programados en facultad de económicas de una Universidad Estatal de Lima.

**Cuarta:** En base los datos estadísticos desarrollados, el cual arrojan que no existe relación entre Clima laboral y relaciones Interpersonales, Es importante señalar que las autoridades de instituciones educativas deben aplicar eventos y reuniones que ayuden promover las relaciones interpersonales sembrando el valor de la verdad y honestidad en el personal administrativo de la facultad de económicas de una Universidad Estatal de Lima.

## REFERENCIAS

- Álvarez, B., Indacochea, B., Yoza, N. y Álvarez, A. (2018). Modelo de evaluación del desempeño laboral para el personal administrativo universitario. *Rev. SINAPSIS*, 1(12). 10.37117/s. v1i12.140
- Amasifuén, B., Garate, J. y Palomino, G. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Comunicación*, 12(3), 163-174. DOI: <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Amabile, T., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. y Herron, M. (2017). Assessing the Work Environment for Creativity assessing the work environment for Creativity University of Michigan University of Southern California. *Management*, 39(1), 1154-1184. Doi: 10.2307/256995
- Barbosa, S.; Rivera, R y Peralta, Y. (2021). Work environment and work performance at Las Vegas hotel in the city of Jaen. *Revista Pakamuros*, 9(1), 92-101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Brito, C.; Pitre, R. y Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Bordas, M (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED. ISBN:978-84-362-7080-8
- Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel*. [Tesis posgrado, Universidad Técnica de Ambato].

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: El Capital Humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 285-390.
- Cabrera, A. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. [Tesis, Universidad ESAN] Repositorio institucional: <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1210>
- Cadena, E. y Paz, A. (2019). *El Clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral*. [Tesis posgrado, Universidad Jorge Tadeo Lozano, San Juan de Pasto]. Repositorio institucional: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/17596>
- Cisneros, E. (2019). El estrés laboral y su relación con el desempeño profesional de los trabajadores del sector del calzado. [Tesis, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador] Repositorio institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/502>
- Consultora Dench (2021). Encuesta sobre ambiente laboral que afecta la inestabilidad. <https://www.questionpro.com/es/encuesta-de-clima-laboral.html>
- Córdova, F. y Alberto, C. (2018). Medición de la eficiencia en la industria de la construcción y su relación con el capital de trabajo. *Revista ingeniería de construcción*, 33(1),69-82.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732018000100069>
- Correa, A y Llanos, M. (2022). The covid-19 pandemic and its effect on the work environment of the nefrodiaz clinic, period 2020-2021. *RES NON VERBA Revista Científica*, 2(12), 34-52.  
<https://doi.org/10.21855/resnonverba.v12i1.675>
- Cuesta, A. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Lima, Perú: Editorial MACRO.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitro, S. y Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and Job involvement: The mediating role of

- Job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.0013>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, (8va Ed.). México: Mac Graw Hill
- Dernawan, R. y Handayani, W. (2019). Factors triggering organizational citizenship behavior, failure and success: A case study of a higher education institution. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(1), 156-163. 10.18510/hssr.2019.7119
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos, Enfoque Latinoamericano.*: Pearson Educación.
- Diario El País (2021). Problemas sobre clima laboral en Europa. [EL PAÍS Edición América: el periódico global \(elpais.com\)](#)
- Figuroa, E., Ornelas, M., González. y Luna, G. (2018). El clima organizacional en una institución de educación superior privada, *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo. En línea:* <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/clima-organizacional-educacion.html>  
[//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1811clima-organizacional-educacion](https://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1811clima-organizacional-educacion)
- García, M.; Grilló, A. y Morte, T. (2021). The Adaptation companies to the COVID reality: a systematic review. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), pp. 55-70.  
<https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>
- Gardey, A. y Pérez, J (2008). *Definición de relaciones interpersonales.* <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>
- George, D., y Mallery, P. (2015). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (fourth Ed.).* Boston: Allyn & Bacon.
- Grobler, A. y Van Rensburg, M. J. (2019). Organizational climate, person-organization fit and turn over intention: a generational perspective within a South African Higher Education Institution. *Studies in Higher Education*, 44(11), 2053-2065. 10.1080/03075079.2018.1492533

- Gutiérrez, L. (2019). *Clima y el desempeño docente en instituciones educativas públicas de nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo- UGEL Chepen- 2019*. [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z, y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42 (2), 1-25. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13–22.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill
- Hernández, C., Agudelo, D. y Valencia, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios*, 25(1), 39-59. DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1-art-
- Hernández, V. y Santamaria, N. (2018). Modelo de gestión de talento humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín. *Revista Científica Eco ciencia*, 5 (4), 7-36. <http://dx.doi.org/10.21855/ecociencia.54.116>
- Herrera, J. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Quito, Ecuador*. [Tesis posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional
- Iglesias, A., y Torres, J. (2019). Rediseño de instrumento para evaluar clima organizacional de Enfermería en los servicios hospitalarios. *Revista Medisur*, 17(1), 103-111. ISSN 1727-897X



- Leonardo, P. y Palma, L. (2020). *Desempeño docente y el clima institucional en docentes de una institución educativa de Lima*. [Tesis posgrado, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio institucional
- Lau, A. (2020). New technologies used in COVID-19 for business survival: Insights from the Hotel Sector in China. *Inf Technol Turismo* 22(1), 497–504. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00193-z>
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, USA: Harvard University Graduate School of Business Administration
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maja R. y Tjaša Š. (2021) Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806, DOI: 10.1080/1331677X.2020.1804967
- Ministerio de Educación y Formación Profesional - MEFP (2019). Proyecto de Real Decreto de creación, reconocimiento y acreditación de universidades y centros universitarios. <https://www.educacionyfp.gob.es/portada.html>
- Ministerio del Ambiente- MINAM (2022). Plan Anual de clima y cultura laboral. Chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2895681/PLAN%20ANUAL%20DE%20CLIMA%20Y%20CULTURA%20LABORAL%202022.pdf>
- Monroy A. y Juárez, Arturo. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-260. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- Naventa, J. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa call center, distrito de Lima, 2021*. [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional

- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S. y Idrus, S. (2010). Organizational Climate and Its Influence on Organizational Commitment. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*.9(2), 1-9. DOI: 10.19030/iber.v9i2.516
- Nuñonca, E. (2020). *Estudio del clima laboral y su impacto en la producción y desempeño de los trabajadores en el Banco de Crédito del Perú, Sucursal Arequipa 2019*. [Tesis posgrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio institucional
- OIT (2018). COVID-19 y el mundo del trabajo. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.ht>
- Pacherrez, J. y Marrugo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina*, 4(2),1594-1622. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Pariona, R.; Rivero, Z.; González, R y Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-314. ISSN: 1315-9984
- Pashanasi, A.; Gárate, A. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de la literatura. ISSN 2219-7168
- Paunescu, C. y Matyus, E. (2020). Medidas de resiliencia para hacer frente a la pandemia de COVID-19 Evidencia de micro y pequeñas empresas rumanas. *Gestión y Mercadeo. Desafíos para la Sociedad del Conocimiento*, 15(s1) 439-457. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2020-0026>
- Payne, R. y Mansfield, R. (1973). Relationships of perceptions of organizational climate to organizational structure context, and hierarchical position. *Administrative Science Quaterly*, 18 (4), 515-526. <https://doi.org/10.2307/2392203>

- Pajuelo, J. (2018). *Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio Honores de San Martín de Porres, 2018*. [Tesis posgrado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio institucional
- Pongton, P. y Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institute. *ABAC Journal*, 39(3), 90-110.
- Ramos, J., Barrada, J., Fernández, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. Doi: 10.5093/jwop2019a21
- Reichers, A. y Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider. *Organizational Climate and Culture*, 2 (2) 5-39. Doi: 10.4236/ojl.2013.22005
- Reyes, M.; Ancin, I. y Prieto, S. (2021) Diagnosis of organizational climate within a private school of Guayaquil city. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 8(2), 22-44. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>
- Riveros, P. y, Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui-ESSALUD, Lambayeque Perú* [Tesis posgrado, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. y Boada, J. (2021). Job Insecurity and Performance: The Mediating Role of Organizational Justice in Terms of Type of Contract. *Psicothema*, 33(1), 86-94. 10.7334/psicothema2020.205
- Times Higher Education (2021). World University Ranking 2021. [https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking#!/page/0/length/25/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats)

- Vallejo, A. (2021). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular solidaria*. [Tesis posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría Rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)
- Villalba, Y. (2021). *Clima laboral y el desempeño docente n una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020*. [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61562>
- Vilema, M. y Toro, E. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores*. [Tesis posgrado, Universidad Andina Simon Bolívar]. Repositorio institucional:
- Weller, J. (2020) La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. CEPAL
- Weigle. (2017). *Psicología laboral: explorando prácticas actuales*. Buenos Aires: Lugar Editorial S.A.
- Zuta, N.; Castro, L. y Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería *Investigación Valdizana*, 2(3) ,157-164 DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

## **ANEXOS**

## Anexo N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022																																										
Autor: Edwin Alberto Valera Pajuelo																																										
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																																							
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre clima laboral y la eficacia de desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre clima laboral y la eficiencia de desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre clima laboral y las relaciones interpersonales de desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación entre clima laboral y la eficacia de desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.</p> <p>2. Determinar la relación entre clima laboral y la eficiencia de desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.</p> <p>3. Determinar la relación entre clima laboral y las relaciones interpersonales de desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. Existe relación significativa entre clima laboral y la eficacia de desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.</p> <p>2. Existe relación significativa entre clima laboral y la eficiencia de desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.</p> <p>3. Existe relación significativa entre clima laboral y las relaciones interpersonales de desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022.</p>	<p>Variable 1: Clima Laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%; padding: 5px;">Dimensiones</th> <th style="width: 15%; padding: 5px;">Indicadores</th> <th style="width: 10%; padding: 5px;">Ítems</th> <th style="width: 15%; padding: 5px;">Escala de medición</th> <th style="width: 45%; padding: 5px;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">• Estructura</td> <td style="padding: 5px;">✓ Organización ✓ Designación de tareas</td> <td style="padding: 5px;">1-10</td> <td rowspan="5" style="padding: 5px; text-align: center;">(Ordinal) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</td> <td rowspan="5" style="padding: 5px; text-align: center;">Malo  Regular  Bueno</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">• Responsabilidad</td> <td style="padding: 5px;">✓ Confianza ✓ Iniciativa</td> <td style="padding: 5px;">11-17</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">• Recompensa</td> <td style="padding: 5px;">✓ Reconocimiento ✓ Incentivo</td> <td style="padding: 5px;">18-23</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">• Desafío</td> <td style="padding: 5px;">✓ Riesgos ✓ Toma de decisiones</td> <td style="padding: 5px;">24-28</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">• Relaciones</td> <td style="padding: 5px;">✓ Clima laboral ✓ Vínculo laboral</td> <td style="padding: 5px;">29-33</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">• Cooperación</td> <td style="padding: 5px;">✓ Productividad ✓ Rendimiento</td> <td style="padding: 5px;">34-39</td> <td rowspan="3"></td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">• Estándares</td> <td style="padding: 5px;">✓ Aspiraciones ✓ Colaboración</td> <td style="padding: 5px;">40-44</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">• Conflicto</td> <td style="padding: 5px;">✓ Actitud ✓ Discusiones</td> <td style="padding: 5px;">45-49</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">• Identidad</td> <td style="padding: 5px;">✓ Compromiso ✓ Lealtad</td> <td style="padding: 5px;">50-53</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	• Estructura	✓ Organización ✓ Designación de tareas	1-10	(Ordinal) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo  Regular  Bueno	• Responsabilidad	✓ Confianza ✓ Iniciativa	11-17	• Recompensa	✓ Reconocimiento ✓ Incentivo	18-23	• Desafío	✓ Riesgos ✓ Toma de decisiones	24-28	• Relaciones	✓ Clima laboral ✓ Vínculo laboral	29-33	• Cooperación	✓ Productividad ✓ Rendimiento	34-39			• Estándares	✓ Aspiraciones ✓ Colaboración	40-44	• Conflicto	✓ Actitud ✓ Discusiones	45-49	• Identidad	✓ Compromiso ✓ Lealtad	50-53		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																																						
• Estructura	✓ Organización ✓ Designación de tareas	1-10	(Ordinal) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo  Regular  Bueno																																						
• Responsabilidad	✓ Confianza ✓ Iniciativa	11-17																																								
• Recompensa	✓ Reconocimiento ✓ Incentivo	18-23																																								
• Desafío	✓ Riesgos ✓ Toma de decisiones	24-28																																								
• Relaciones	✓ Clima laboral ✓ Vínculo laboral	29-33																																								
• Cooperación	✓ Productividad ✓ Rendimiento	34-39																																								
• Estándares	✓ Aspiraciones ✓ Colaboración	40-44																																								
• Conflicto	✓ Actitud ✓ Discusiones	45-49																																								
• Identidad	✓ Compromiso ✓ Lealtad	50-53																																								

			Variable 2: Desempeño Laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Objetivos planificados</li> <li>✓ Funciones establecidas</li> <li>✓ Metas objetivos y Tiempos</li> <li>✓ Recursos</li> <li>✓ Ambiente de trabajo</li> <li>✓ Comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1-7</li> <li>8-12</li> <li>13-16</li> </ul>	(Ordinal) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo Regular Bueno	
Nivel - diseño de investigación			Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar	
Tipo: Básica  Nivel: Correlacional  Enfoque: Cuantitativo  Diseño: No experimental  Método: Hipotético deductivo	Población: 45 colabores administrativos de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima  Tipo de muestreo: aleatorio simple  Muestra: 40 colaboradores	Variable 1: Clima Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de preguntas  Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de preguntas  Escala: Ordinal Nivel: Politémica	Descriptiva: Se aplicará las tablas de frecuencias y porcentajes  Inferencial: Se halla el nivel de significancia y la relación donde se rechaza o se acepta la hipótesis nula					

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables

Título: Clima laboral y desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de una Universidad Estatal de Lima, 2022

Autor: Edwin Alberto Valera Pajuelo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima Laboral	Litwin y Stringe (1968), se define como una particularidad del ambiente que se desarrolla dentro de la empresa donde se relacionan aspectos motivacionales de conducta que repercute en el ambiente e influye en la organización por medio de todos los acontecimientos que involucran y afectan a las personas.	El clima laboral es una variable que nos proporcionara información sobre la influencia que se tiene en relación al desempeño laboral en la institución universitaria. El análisis se efectuará por medio de un cuestionario basado en el modelo de Litwin y Stringe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Recompensa</li> <li>• Desafío</li> <li>• Relaciones</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Estándares</li> <li>• Conflicto</li> <li>• Identidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organización</li> <li>✓ Designación de tareas</li> <li>✓ Confianza</li> <li>✓ Iniciativa</li> <li>✓ Reconocimiento</li> <li>✓ Incentivo</li> <li>✓ Riesgos</li> <li>✓ Toma de decisiones</li> <li>✓ Clima laboral</li> <li>✓ Vínculo laboral</li> <li>✓ Productividad</li> <li>✓ Rendimiento</li> <li>✓ Aspiraciones</li> <li>✓ Colaboración</li> <li>✓ Actitud</li> <li>✓ Discusiones</li> <li>✓ Compromiso</li> <li>✓ Lealtad</li> </ul>	(Ordinal) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Variable 2: Desempeño Laboral	La valoración que la organización determina a cada proceso que desarrolla el trabajador para establecer el nivel de calidad que ejercen en ellos por medio del esfuerzo que realiza y por el cual se	El modelo de gestión por competencias (Pacherres y Marrufo, 2020) consta de 3 dimensiones que permiten medir el desempeño laboral para conocer el nivel de rendimiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ planificados</li> <li>✓ Funciones establecidas</li> <li>✓ Metas y objetivos</li> <li>✓ Tiempos</li> <li>✓ Recursos</li> <li>✓ Ambiente de trabajo</li> <li>✓ Comunicación</li> </ul>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre



	obtiene una recompensa ofrecida por la habilidad y capacidad que el colaborador aplica en la organización (Pacherres y Marrujo, 2020).	administrativo de institución universitaria. Se aplica un cuestionario que consta de 16 ítems para analizar la variable.			
--	--	--	--	--	--

**Anexo 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA</b>								
1	En esta organización las tareas están claramente definidas	✓		✓	No	✓		
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	✓		✓		✓		
3	En esta organización se tiene claro quién manda y quién toma las decisiones	✓		✓		✓		
4	Conoce claramente las políticas de esta organización	✓		✓		✓		
5	Conoce claramente la estructura organizativa de esta organización	✓		✓		✓		
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas	✓		✓		✓		
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta)	✓		✓		✓		
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	✓		✓		✓		
9	En esta organización, a veces no se tiene claro a quien reportar.	✓		✓		✓		
10	Sus jefes muestran interés por que las normas, métodos y procedimientos estén claros y sean cumplidos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>								
11	Usted confía mucho en juicios individuales en esta organización; casi todo se verifica dos veces.	✓	No	✓	No	✓	No	
12	A su jefe le gusta que haga bien su trabajo, sin estar verificándolo con él.	✓		✓		✓		
13	Sus superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto, yo soy responsable por el trabajo	✓		✓		✓		
14	En esta organización sale adelante cuando toma la iniciativa, y trata de hacer las cosas por mí mismo.	✓		✓		✓		
15	La filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	✓		✓		✓		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
16	En esta organización, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.	✓		✓		✓		
17	En esta organización, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	✓		✓		✓		
19	Las recompensas e incentivos que se recibe en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓		
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		
21	En esta organización hay muchísima crítica.	✓		✓		✓		
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	✓		✓		✓		
23	Cuando comete un error, lo sancionan.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: DESAFÍO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progrese más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	✓		✓		✓		
25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	✓		✓		✓		
26	En esta organización tiene que tomar riesgos grandes ocasionalmente, para estar delante de la competencia.	✓		✓		✓		
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	✓		✓		✓		
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: RELACIONES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.	✓		✓		✓		
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	✓		✓		✓		
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	✓		✓		✓		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		✓		✓		✓		
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓		
33	Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 6: COOPERACIÓN</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.	✓		✓		✓		
35	La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	✓		✓		✓		
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓		
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien.	✓		✓		✓		
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás, que tener un buen desempeño	✓		✓		✓		
39	Se siento orgulloso de mi desempeño	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 7: ESTÁNDARES</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
40	Si se equivoca, las cosas las ven mal sus superiores	✓		✓		✓		
41	Los jefes hablan acerca de sus aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓		
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	✓		✓		✓		
43	Su jefe y compañeros lo ayudan cuando tengo una labor difícil	✓		✓		✓		
44	La filosofía de sus jefes enfatiza el factor humano: cómo se sienten las personas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 8: CONFLICTO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado, para evitar desacuerdos.	✓		✓		✓		
46	La actitud de sus jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable	✓		✓		✓		
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos	✓		✓		✓		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
48	Siempre puede decir lo que piensa, aunque no esté de acuerdo con sus jefes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
49	Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 9: IDENTIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
51	Siente que es miembro de un equipo que funciona bien.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
52	Siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Jesús Luis Orellana Villanueva       DNI: 09824827

Especialidad del validador: TEMATICO EN GESTIÓN PÚBLICA, especialización Planeamiento Estratégico, Presupuesto Público e Inversión Pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 30 de junio del 2022.

  
 Mg. Jesús Luis Orellana Villanueva  
 Temática en Gestión Pública  
 Especialidad: Planeamiento Estratégico  
 Presupuesto Público e Inversión Pública

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL.**

N.º	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: EFICACIA</b>								
1	Cumple con los objetivos planificados en el POI	✓		✓		✓		
2	Cuenta con recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados en el POI	✓		✓		✓		
3	Se socializa al inicio del año los objetivos planificados en el POI	✓		✓		✓		
4	Se ha socializado el MOF, ROF, RIT, MAPRO u otros.	✓		✓		✓		
5	Cumple con las funciones establecida	✓		✓		✓		
6	Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año	✓		✓		✓		
7	Existen incentivos para motivar al colaborador	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>								
8	Cumple sus metas en función al puesto y al tiempo establecido	✓		✓		✓		
9	Se asigna en el tiempo establecido los recursos para el cumplimiento de las actividades del POI	✓		✓		✓		
10	Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI	✓		✓		✓		
11	Cumple con los plazos establecidos en el TUPA	✓		✓		✓		
12	Se encuentra comprometidos en las actividades que realizan	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: RELACION INTERPERSONAL</b>								
13	Observa que el ambiente de trabajo es agradable para los colaboradores	✓		✓		✓		
14	Existe una adecuada comunicación de los colaboradores	✓		✓		✓		
15	La comunicación que se realiza entre colaboradores contribuye a mejorar las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Jesús Luis Orellana Villanueva                      DNI: 09824827

**Especialidad del validador:** TEMATICO EN GESTIÓN PÚBLICA, especialización Planeamiento Estratégico, Presupuesto Público e Inversión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 30 de junio del 2022



Mg. Jesús Luis Orellana Villanueva  
Temática en Gestión Pública  
Comando en Jefe  
Presupuesto Público e Inversión Pública

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA</b>							
1	En esta organización las tareas están claramente definidas	x		x		x		
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	x		x		x		
3	En esta organización se tiene claro quién manda y quién toma las decisiones	x		x		x		
4	Conoce claramente las políticas de esta organización	x		x		x		
5	Conoce claramente la estructura organizativa de esta organización	x		x		x		
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas	x		x		x		
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	x		x		x		
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	x		x		x		
9	En esta organización, a veces no se tiene claro a quien reportar.	x		x		x		
10	Sus jefes muestran interés por que las normas, métodos y procedimientos estén claros y sean cumplidos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>							



11	Usted confía mucho en juicios individuales en esta organización; casi todo se verifica dos veces.	x		x		x		
12	A su jefe le gusta que haga bien su trabajo, sin estar verificándolo con él.	x		x		x		
13	Sus superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto, yo soy responsable por el trabajo	x		x		x		
14	En esta organización sale adelante cuando toma la iniciativa, y trata de hacer las cosas por mí mismo.	x		x		x		
15	La filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	x		x		x		
16	En esta organización, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.	x		x		x		
17	En esta organización, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda	x		x		x		
19	Las recompensas e incentivos que se recibe en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	x		x		x		
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	x		x		x		
21	En esta organización hay muchísima crítica.	x		x		x		
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	x		x		x		

23	Cuando comete un error, lo sancionan.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: DESAFÍO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progrese más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	x		x		x		
25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	x		x		x		
26	En esta organización tiene que tomar riesgos grandes ocasionalmente, para estar delante de la competencia.	x		x		x		
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	x		x		x		
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 5: RELACIONES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	1		x		x		
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	x		x		x		
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	x		x		x		
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	x		x		x		
33	Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables	x		x		x		

	<b>DIMENSIÓN 6: COOPERACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.	x		x		x		
35	La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	x		x		x		
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	x		x		x		
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien.	x		x		x		
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás, que tener un buen desempeño	x		x		x		
39	Se siento orgulloso de mi desempeño	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 7: ESTÁNDARES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
40	Si se equivoca, las cosas las ven mal sus superiores	x		x		x		
41	Los jefes hablan acerca de sus aspiraciones dentro de la organización.	x		x		x		
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	x		x		x		
43	Su jefe y compañeros lo ayudan cuando tengo una labor difícil	x		x		x		
44	La filosofía de sus jefes enfatiza el factor humano: cómo se sienten las personas.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 8: CONFLICTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado, para evitar desacuerdos	x		x		x		
46	La actitud de sus jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable	x		x		x		
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos	x		x		x		
48	Siempre puede decir lo que piensa, aunque no esté de acuerdo con sus jefes	x		x		x		
49	Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 9: IDENTIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.	x		x		x		
51	Siente que es miembro de un equipo que funciona bien.	x		x		x		
52	Siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	x		x		x		
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Atoche Mas Frank Hamillton    DNI: 41328292

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Publica

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*Nota:* Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima,    de junio del 2022.



Mg. CPC Frank Hamillton Atoche Mas

Maestro en Gestión Publica

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL.**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: EFICACIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cumple con los objetivos planificados en el POI	x		x		x		
2	Cuenta con recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados en el POI	x		x		x		
3	Se socializa al inicio del año los objetivos planificados en el POI	x		x		x		
4	Se ha socializado el MOF, ROF, RIT, MAPRO u otros.	x		x		x		
5	Cumple con las funciones establecida	x		x		x		
6	Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año.	x		x		x		
7	Existen incentivos para motivar al colaborador	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cumple sus metas en función al puesto y al tiempo establecido	x		x		x		
9	Se asigna en el tiempo establecido los recursos para el cumplimiento de las actividades del POI	x		x		x		
10	Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI	x		x		x		
11	Cumple con los plazos establecidos en el TUPA.	x		x		x		

12	Se encuentra comprometidos en las actividades que realizan	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RELACION INTERPERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Observa que el ambiente de trabajo es agradable para los colaboradores	x		x		x		
14	Existe una adecuada comunicación de los colaboradores	x		x		x		
15	La comunicación que se realiza entre colaboradores contribuye a mejorar las relaciones interpersonales	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Atoche Mas Frank Hamillton | DNI: 41328292

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mg. CPC Frank Hamillton Atoche Mas

Maestro en Gestión Pública

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA</b>							
1	En esta organización las tareas están claramente definidas	x		x		x		
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas	x		x		x		
3	En esta organización se tiene claro quién manda y quién toma las decisiones	x		x		x		
4	Conoce claramente las políticas de esta organización	x		x		x		
5	Conoce claramente la estructura organizativa de esta organización	x		x		x		
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas	x		x		x		
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).	x		x		x		
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación	x		x		x		
9	En esta organización, a veces no se tiene claro a quien reportar.	x		x		x		
10	Sus jefes muestran interés por que las normas, métodos y procedimientos estén claros y sean cumplidos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD</b>							
11	Usted confía mucho en juicios individuales en esta organización; casi todo se verifica dos veces.	x		x		x		



12	A su jefe le gusta que haga bien su trabajo, sin estar verificándolo con él.	x		x		x		
13	Sus superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto, yo soy responsable por el trabajo	x		x		x		
14	En esta organización sale adelante cuando toma la iniciativa, y trata de hacer las cosas por mí mismo.	x		x		x		
15	La filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	x		x		x		
16	En esta organización, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.	x		x		x		
17	En esta organización, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda	x		x		x		
19	Las recompensas e incentivos que se recibe en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	x		x		x		
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	x		x		x		
21	En esta organización hay muchísima crítica.	x		x		x		
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	x		x		x		
23	Cuando comete un error, lo sancionan.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: DESAFÍO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progrese más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	x		x		x		

25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	x		x		x		
26	En esta organización tiene que tomar riesgos grandes ocasionalmente, para estar delante de la competencia.	x		x		x		
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	x		x		x		
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 5: RELACIONES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa	x		x		x		
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	x		x		x		
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	x		x		x		
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	x		x		x		
33	Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 6: COOPERACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
34	En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.	x		x		x		
35	La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	x		x		x		
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	x		x		x		
37	La dirección piensa que, si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien.	x		x		x		
38	Aquí es más importante llevarse bien con los demás, que tener un buen desempeño	x		x		x		

39	Se siento orgulloso de mi desempeño	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 7: ESTÁNDARES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
40	Si se equivoca, las cosas las ven mal sus superiores	x		x		x		
41	Los jefes hablan acerca de sus aspiraciones dentro de la organización.	x		x		x		
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	x		x		x		
43	Su jefe y compañeros lo ayudan cuando tengo una labor difícil	x		x		x		
44	La filosofía de sus jefes enfatiza el factor humano: cómo se sienten las personas.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 8: CONFLICTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado, para evitar desacuerdos	x		x		x		
46	La actitud de sus jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable	x		x		x		
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos	x		x		x		
48	Siempre puede decir lo que piensa, aunque no esté de acuerdo con sus jefes	x		x		x		
49	Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 9: IDENTIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.	x		x		x		
51	Siente que es miembro de un equipo que funciona bien.	x		x		x		

52	Siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.	x		x		x	
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mendoza Mondragón Auner **DNI:** 73533825

**Especialidad del validador:** Maestro en Gestión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Lima, 29 de junio del 2022.**



.....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL.**

N. o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: EFICACIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Cumple con los objetivos planificados en el POI	x		x		x		
2	Cuenta con recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados en el POI	x		x		x		
3	Se socializa al inicio del año los objetivos planificados en el POI	x		x		x		
4	Se ha socializado el MOF, ROF, RIT, MAPRO u otros.	x		x		x		
5	Cumple con las funciones establecida	x		x		x		
6	Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año.	x		x		x		
7	Existen incentivos para motivar al colaborador	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Cumple sus metas en función al puesto y al tiempo establecido	x		x		x		
9	Se asigna en el tiempo establecido los recursos para el cumplimiento de las actividades del POI	x		x		x		
10	Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI	x		x		x		
11	Cumple con los plazos establecidos en el TUPA.	x		x		x		
12	Se encuentra comprometidos en las actividades que realizan	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: RELACION INTERPERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Observa que el ambiente de trabajo es agradable para los colaboradores	x		x			x	
14	Existe una adecuada comunicación de los colaboradores	x		x			x	

15	La comunicación que se realiza entre colaboradores contribuye a mejorar las relaciones interpersonales	x		x			x	
----	--	---	--	---	--	--	---	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mendoza Mondragón Auner **DNI:** 73533825

**Especialidad del validador:** Maestro en Gestión Pública

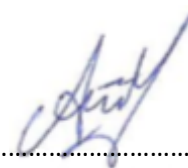
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 29 de junio del 2022



.....

## Anexo 4: Instrumento de recolección

### CUESTIONARIO

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación cuyo objetivo es determinar la influencia del clima laboral en desempeño del personal administrativo de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Estatal, 2022.

A continuación, encontrarás una lista de preguntas, marca con una (X) la alternativa que consideras a fin con su manera de pensar. Asegúrate de contestar todas, la información que proporcionara es importante y es de carácter anónimo y confidencial. Le agradezco su participación.

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

<b>Variable 1: Clima laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.En esta organización las tareas están claramente definidas					
2.En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas					
3.En esta organización se tiene claro quién manda y quién toma las decisiones					
4.Conoce claramente las políticas de esta organización					
5.Conoce claramente la estructura organizativa de esta organización					
6.En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas					
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
8.Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación					
9. En esta organización, a veces no se tiene claro a quien reportar.					
10.Sus jefes muestran interés por que las normas, métodos y procedimientos estén claros y sean cumplidos					
11. Usted confía mucho en juicios individuales en esta organización; casi todo se verifica dos veces.					
12. A su jefe le gusta que haga bien su trabajo, sin estar verificándolo con él.					
13.Sus superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer; del resto, yo soy responsable por el trabajo					
14. En esta organización sale adelante cuando toma la iniciativa, y trata de hacer las cosas por mí mismo.					
15. La filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
16. En esta organización, cuando alguien comete un error, siempre hay una gran cantidad de excusas.					

17. En esta organización, uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades					
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda					
19. Las recompensas e incentivos que se recibe en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
20. Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo					
21. En esta organización hay muchísima crítica.					
22. En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
23. Cuando comete un error, lo sancionan.					
24. La filosofía de esta organización es que a largo plazo progrese más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.					
25. Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
26. En esta organización tiene que tomar riesgos grandes ocasionalmente, para estar delante de la competencia.					
27. La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.					
28. Aquí la organización se arriesga por una buena idea.					
29. Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa					
30. Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
31. Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.					
32. Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
33. Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables					
34. En esta organización se exige un rendimiento bastante alto.					
35. La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
36. En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
37. La dirección piensa que, si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien.					
38. Aquí es más importante llevarse bien con los demás, que tener un buen desempeño					
39. Se siento orgulloso de mi desempeño					
40. Si se equivoca, las cosas las ven mal sus superiores					
41. Los jefes hablan acerca de sus aspiraciones dentro de la organización.					
42. Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.					
43. Su jefe y compañeros lo ayudan cuando tengo una labor difícil					
44. La filosofía de sus jefes enfatiza el factor humano: cómo se sienten las personas.					
45. En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado, para evitar desacuerdos					
46. La actitud de sus jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable					
47. Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos					
48. Siempre puede decir lo que piensa, aunque no esté de acuerdo con sus jefes					
49. Lo más importante en la organización es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
50. Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.					
51. Siente que es miembro de un equipo que funciona bien.					
52. Siente que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.					



53. En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.					
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
54. Cumple con los objetivos planificados en el POI					
55. Cuenta con recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados en el POI					
56. Se socializa al inicio del año los objetivos planificados en el POI					
57. Se ha socializado el MOF, ROF, RIT, MAPRO u otros.					
58. Cumple con las funciones establecida					
59. Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año.					
60. Existen incentivos para motivar al colaborador					
61. Cumple sus metas en función al puesto y al tiempo establecido					
62. Se asigna en el tiempo establecido los recursos para el cumplimiento de las actividades del POI					
63. Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI					
64. Cumple con los plazos establecidos en el TUPA.					
65. Se encuentra comprometidos en las actividades que realizan					
66. Observa que el ambiente de trabajo es agradable para los colaboradores					
67. Existe una adecuada comunicación de los colaboradores					
68. La comunicación que se realiza entre colaboradores contribuye a mejorar las relaciones interpersonales					

## Anexo 5: Fórmula estadística de muestreo

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N = 45

$Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$  (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en este caso deseamos un 3%).

n = 40

Nota. Para determinar el muestreo se aplicó la fórmula estadística del muestreo aleatorio simple a una población compuesta por 45 integrantes, donde  $\bar{x}$  se calcula mediante:  $\bar{x} = s \sqrt{n}$  si la población es infinita.  $\bar{x} = s \sqrt{n \sqrt{1 - n/N}}$  si la población es finita de tamaño N. cuya operación nos proporcionó la cantidad de n= representando la muestra

### Anexo 6: Base de datos piloto

2	VARIABLE	CLIMA LABORAL																																																						
3	PREGUNTAS	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PREGUNTA 25	PREGUNTA 26	PREGUNTA 27	PREGUNTA 28	PREGUNTA 29	PREGUNTA 30	PREGUNTA 31	PREGUNTA 32	PREGUNTA 33	PREGUNTA 34	PREGUNTA 35	PREGUNTA 36	PREGUNTA 37	PREGUNTA 38	PREGUNTA 39	PREGUNTA 40	PREGUNTA 41	PREGUNTA 42	PREGUNTA 43	PREGUNTA 44	PREGUNTA 45	PREGUNTA 46	PREGUNTA 47	PREGUNTA 48	PREGUNTA 49	PREGUNTA 50	PREGUNTA 51	PREGUNTA 52	PREGUNTA 53		
4	1	2	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	5	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
5	2	4	5	4	1	4	2	2	5	3	4	5	5	2	3	4	2	4	3	2	4	2	5	2	2	1	1	5	2	4	5	2	2	5	5	4	4	4	2	4	1	5	2	5	5	1	2	2	5	3	4	3	1	2		
6	3	4	5	5	5	4	4	4	2	1	5	4	5	5	5	5	2	1	2	3	1	1	4	3	2	3	3	3	5	4	5	5	2	1	5	4	5	5	4	2	5	4	3	1	5	4	1	5	4	1	5	5	5	5	1	2
7	4	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	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	
8	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
9	6	4	4	5	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	5	4	3	2	2	3	2	4	4	2	2		
10	7	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	5	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	2	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4		
11	8	4	4	5	3	3	4	2	2	1	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	1	1	1	1	4	1	4	2	4	4	3	1	4	4	4	3	3	1	3	1	4	2	5	4	1	1	3	4	2	4	5	2	2		
12	9	4	4	5	2	3	3	2	3	1	4	3	5	4	3	3	2	3	3	3	4	3	5	4	1	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3			
13	10	4	4	5	4	5	3	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3			

VARIABLE	DESEMPEÑO LABORAL														
PREGUNTAS	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15
1	4	2	3	1	4	2	2	4	3	3	4	4	3	2	4
2	3	1	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
7	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3
8	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
9	3	3	2	1	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3
10	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3

## Anexo 7: Resultados de confiabilidad

### Escala: Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	53

### Escala: Desempeño

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	15

## Anexo 8: Prueba de Normalidad

### Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR01	,170	40	,005	,919	40	,002
VAR02	,072	40	,200*	,983	40	,004

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors



4	2	3	4	4	5	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	3	4	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	5	5	3	4	2	5	4	1	4	32 44 24 4		
5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	5	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	5	33 34 33 3					
6	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	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	33 34 44 4			
7	4	4	5	4	5	2	3	3	3	4	5	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	4	5	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	1	4	4	2	2	1	4	2	4	3	2	3	4	2	4	33 34 44 4					
8	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	1	5	3	2	4	42 34 33 3
9	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	4	2	2	3	4	2	5	3	2	2	3	3	4	1	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	4	2	5	3	4	4	5	5	5	4	3	2	3	4	33 54 34 5					
10	3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	1	3	3	3	1	5	5	1	1	1	4	5	1	3	5	3	1	1	1	5	5	3	2	4	3	4	1	3	3	3	5	3	2	5	1	3	3	2	1	1	5	5	3	3	3	2	3	2	1	5	11 33 11 1		
11	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	1	1	4	1	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	33 33			











## Anexo 10: Pantallazos SPSS

BD\_VALERA\_SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
79	V2D01	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
80	V2D02	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
81	V2D03	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
82	VAR02	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Centro	Escala	Entrada
83	VAR01_3N	Numérico	5	0	Clima laboral	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
84	V1D01_3N	Numérico	5	0	Estructura	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
85	V1D02_3N	Numérico	5	0	Responsabilidad	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
86	V1D03_3N	Numérico	5	0	Recompensa	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
87	V1D04_3N	Numérico	5	0	Desafío	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
88	V1D05_3N	Numérico	5	0	Relaciones	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
89	V1D06_3N	Numérico	5	0	Cooperación	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
90	V1D07_3N	Numérico	5	0	Estandares	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
91	V1D08_3N	Numérico	5	0	Conflicto	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
92	V1D09_3N	Numérico	5	0	Identidad	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
93	VAR02_3N	Numérico	5	0	Desempeño	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
94	V2D01_3N	Numérico	5	0	Eficacia	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
95	V2D02_3N	Numérico	5	0	Eficiencia	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
96	V2D03_3N	Numérico	5	0	Relaciones inte...	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
97											
98											
99											
100											
101											
102											
103											
104											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

RES\_VALERA\_SPSS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
  - Notas
  - Tabla de frecuencias
  - Gráfico de barras
    - Título
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
- Frecuencias
  - Título
  - Notas
  - Tabla de frecuencias
    - Título
    - Clima laboral
    - Estructura
    - Responsabilidad
    - Recompendido
    - Desafío
    - Relaciones
    - Cooperación
    - Estandares
    - Conflicto
    - Identidad
    - Desempeño
    - Eficacia
    - Eficiencia
    - Relaciones
  - Gráfico de barras
    - Título
    - Clima laboral
    - Estructura
    - Responsabilidad
    - Recompendido
    - Desafío
    - Relaciones
    - Cooperación
    - Estandares

**Gráfico de barras**

**Correlaciones no paramétricas**

**Frecuencias**

**Tabla de frecuencia**

**Clima laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	30,0	30,0	30,0
	Regular	12	30,0	30,0	60,0
	Bueno	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Estructura**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	22,5	22,5	22,5
	Regular	15	37,5	37,5	60,0
	Bueno	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Responsabilidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	27,5	27,5	27,5

IBM SPSS Statistics - Procesador está listo. | Unidades: ON

RES\_VALERA\_SPSS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
  - Notas
  - Tabla de frecuencias
  - Gráfico de barras
  - Título
- Correlaciones no paramétricas
  - Título
  - Notas
- Frecuencias
  - Tabla de frecuencias
    - Título
    - Clima laboral
    - Estructura organizativa
    - Responsabilidad
    - Recompensas
    - Desafío
    - Relaciones
    - Cooperación
    - Estandares
    - Conflicto
    - Identidad
    - Desempeño
    - Eficacia
    - Eficiencia
    - Relaciones
  - Gráfico de barras
  - Título
  - Clima laboral
  - Estructura organizativa
  - Responsabilidad
  - Recompensas
  - Desafío
  - Relaciones
  - Cooperación
  - Estandares

Regular	8	20,0	20,0	52,5
Bueno	19	47,5	47,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

### Desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	25,0	25,0	25,0
	Regular	14	35,0	35,0	60,0
	Bueno	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	20,0	20,0	20,0
	Regular	14	35,0	35,0	55,0
	Bueno	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	15,0	15,0	15,0
	Regular	19	47,5	47,5	62,5
	Bueno	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | Unidad: QM

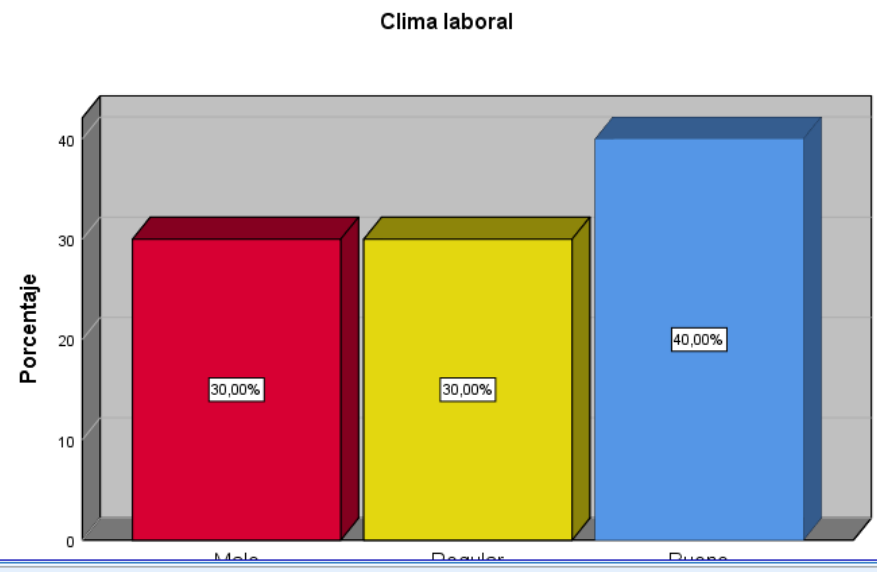


- Resultado
  - Frecuencias
    - Notas
    - Tabla de frecuencias
    - Gráfico de barras
    - Título
  - Correlaciones no paramétricas
    - Título
    - Notas
  - Frecuencias
    - Título
    - Notas
    - Tabla de frecuencias
      - Título
      - Clima laboral
      - Estructura
      - Responsabilidad
      - Recompensas
      - Desafío
      - Relaciones
      - Cooperación
      - Estandares
      - Conflicto
      - Identidad
      - Desempeño
      - Eficacia
      - Eficiencia
      - Relaciones
    - Gráfico de barras
      - Título
      - Clima laboral
      - Estructura
      - Responsabilidad
      - Recompensas
      - Desafío
      - Relaciones
      - Cooperación
      - Estandares

### Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	7,5	7,5	7,5
	Regular	21	52,5	52,5	60,0
	Bueno	16	40,0	40,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Gráfico de barras





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FLORES SOTELO WILLIAN SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y desempeño del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas de una Universidad estatal de Lima, 2022", cuyo autor es VALERA PAJUELO EDWIN ALBERTO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FLORES SOTELO WILLIAN SEBASTIAN <b>DNI:</b> 06175729 <b>ORCID</b> 0000-0003-3505-0676	Firmado digitalmente por: WFLORESSO el 12-08- 2022 18:01:21

Código documento Trilce: TRI - 0404534