



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organización y desempeño laboral de los trabajadores
del Organismo Especial del Fondo de Vivienda Militar del Ejército
del Perú, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Quenaya Rodríguez, Wilfredo (orcid.org/0000-0003-2158-9822).

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA– PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de tesis, que representa mi esfuerzo académico profesional y uno de los logros mas importantes de mi vida se la dedico a mis seres mas queridos, A mis padres Maria Rodríguez de Quenaya y Ernesto Quenaya Calle (fallecido) mi hermano Eloy Felipe Quenaya Rodríguez (hermano) mis hijas Angela Quenaya Martínez y Andrea Quenaya Martínez y mi esposa Elita Martínez Rojas, quienes son mi mayor motivación a seguir continuando mi vida profesional con gran éxito.

Agradecimiento

En el camino profesional uno encuentra siempre personas que acuden a ti en mejorar y crecer académicamente es por tal sentido que la presente tesis va en agradecimiento a todos mis profesores y amigos, como es el caso del Dr. Henry Huamanchumo Venegas y el Mg. Ethel Rojas Yacha.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de la Investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

Índice de Tablas

Tabla 1. Pruebas de normalidad entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral	15
Tabla 2. Clima organizacional (Agrupada)	16
Tabla 3. Estructura laboral (Agrupada)	16
Tabla 4. Seguridad (Agrupada)	17
Tabla 5. Desarrollo social (Agrupada)	17
Tabla 6. Variable desempeño laboral (Agrupada)	18
Tabla 7. Factores personales (Agrupada)	18
Tabla 8. Valoración (Agrupada)	19
Tabla 9. Motivación (Agrupada)	19
Tabla 10. Correlación de la hipótesis general	20
Tabla 11. Correlación de la hipótesis específica 1	20
Tabla 12. Correlación de la hipótesis específica 2	21
Tabla 13. Correlación de la hipótesis específica 3	22

Resumen

En la investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Organismo Especial del Fondo de Vivienda Militar del Ejército del Perú, Lima, 2021” tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Organismo Especial del Fondo de Vivienda Militar del Ejército del Perú, el método de la investigación fue aplicada, con diseño descriptivo – correlacional, no experimental, contando con la participación de 35 docentes, siendo el total de la población que es igual a la muestra (censal), de la institución del estado peruano a quienes se les aplicó el cuestionario para las variables de clima organizacional y desempeño laboral, siendo ambas variables validado por un juicio de expertos (ambas fueron consistentes y aplicables para los expertos) y fueron compartidas por de manera virtual – Google formulario.

Se aplicó la confiabilidad de la información mediante los datos que dedujeron por medio del estadígrafo del alfa de Cronbach los cuales poseen un buen nivel de confiabilidad de valor 0,965 (Alfa de Cronbach) para ambas variables.

De acuerdo a los resultados se ha demostrado por la rho de Spearman que responde a la hipótesis general se obtuvo un nivel igual a 0,853 de relación y un Pvalor igual a 0,00, que permitió concluir y afirmar que si existe relación positiva entre ambas variables de manera significativa.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, estructura laboral, seguridad y desarrollo social

Abstract

In the investigation entitled "Organizational climate and work performance of the workers of the Special Organization of the Military Housing Fund of the Army of Peru, Lima, 2021" had as objective to determine the relationship of the organizational climate and work performance of the workers of the Special Organization of the Fund of Military Housing of the Peruvian Army, the research method was applied, with a descriptive - correlational, non-experimental design, with the participation of 35 teachers, the total population being equal to the sample (census), of the institution of the Peruvian state to whom the questionnaire was applied for the variables of organizational climate and work performance, both variables being validated by expert judgment (both were consistent and applicable to the experts) and were shared by virtually – Google form.

The reliability of the information was applied through the data deduced by means of the Cronbach's alpha statistician, which have a good level of reliability of 0.965 (Cronbach's Alpha) for both variables.

According to the results, it has been demonstrated by Spearman's rho that responds to the general hypothesis, a level equal to 0.853 of relationship and a P value equal to 0.0 was obtained, which allowed us to conclude and affirm that if there is a positive relationship between both variables in a significative way.

Keywords: Organizational climate, work performance, work structure, security and social development

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional según Gonzales y Morales (2020), el clima laboral es la parte fundamental en la sostenibilidad de toda empresa, en su crecimiento y desarrollo. El avance tecnológico ha permitido ser parte de la competitividad e innovación tecnológica de las empresas siendo trascendental la percepción de los trabajadores, que mejoren su desempeño dentro de la organización. Así mismo según Rhiruvenadam y Sampath (2018), según su investigación que se realizó en la India, se llegó a demostrar que a través del ambiente de trabajo se logra influenciar la conducta de cada uno de los colaboradores, el cual está fundamentado en valores y creencias.

En base a lo expuesto es importante realizar una administración del capital humano, permitiendo analizar varios aspectos emocionales que logran medir el nivel de ambiente de trabajo y con ello poder medir periódicamente el desenvolvimiento de los colaboradores, evaluar si se cumplen las metas de trabajo, viendo así que los colaboradores se sientan satisfechos con la labor que realizan en beneficio de institución.

Por el otro lado para Orbe y Ordoñez (2018), toda organización tiene como finalidad incrementar el rendimiento laboral para llegar a obtener el éxito y ser mas competitivo en el ámbito que se desempeñan. Además, para Rodríguez y Muñoz (2017), las empresas u organismos deben de fomentar un buen clima organizacional, donde permita mejorar el rendimiento de los colaboradores de cada una de las áreas de trabajo. En consecuencia, al análisis de los autores podemos concluir que los funcionarios o trabajadores de entidades, son parte importante, ya que constituye como una herramienta estratégica que permite una mejora continua de la entidad, llegando a traer como consecuencia un buen rendimiento laboral, mejora en los procesos de responsabilidad y calidad de sus funciones.

En el contexto nacional, en el Perú, el 82% de los empleados cree que el clima en el trabajo puede afectar el desempeño de su trabajo, donde se encuentra que un clima organizacional ineficiente perjudica la productividad de los empleados, reduciéndola al 22%; La recompensa como motivador por sí sola no brinda garantía de buenos resultados de trabajo, a diferencia del clima ideal que le permite lograr los resultados deseados. El clima de trabajo es un compromiso asumido por las autoridades de la organización, y las decisiones correctas tomadas para la mejora

continúa superarán las debilidades y fortalecerán las fortalezas de los subordinados municipales (El Diario el Peruano, 2019). Para (Adecco, 2019), las organizaciones que, tras medir el clima organizacional en su empresa, desarrollan y aplican un plan de mejora para esta variable, no superan el 51,5% del total.

Finalmente, en el contexto local, la institución administrativa del fondo de vivienda militar – Ejército del Perú, Organismo que vela el cumplimiento final de la contribución en respuesta a la problemática en vivienda del colaborador o trabajador militar a través de la construcción de proyectos de vivienda y el otorgamiento de préstamos hipotecarios, proponiendo alternativas de vivienda a nivel nacional. Sin embargo, el Fondo de Vivienda Militar del Ejército del Perú, tiene una demanda insatisfecha debido a que desde sus inicios hasta la fecha solo ha beneficiado al 30% de sus aportantes. Evidenciando además la existencia de personal ineficiente en puestos de atención al público, los cuales no están preparados ni capacitados, creando malestar a los socios aportantes, esto debido a que el personal muestra descontento por la baja remuneración que perciben e inadecuadas condiciones laborales, generando el bajo nivel de desarrollo de su desempeño.

El ORES FOVIME cuenta con diferente departamento y secciones el mismo que los socios a portantes, recargan las labores a la sección finanzas por pensar que es la única sección que brinda información de los beneficios, originando malestar por parte de los trabajadores. También, el colaborador no cuenta con el día de la integración lo que permitiría una mejor comunicación entre todo el personal que labora en la entidad. Cabe indicar que existe aún resistencia a los cambios para potenciar y contribuir a lo que implica un buen clima laboral, y es por ello que la presente investigación se orienta a demostrar la relevancia de la variable clima laboral en relación con el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2022.

Problema General ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima - 2022?

Problemas Específicos: a. ¿Qué relación existe entre las estructuras laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima - 2022? b. ¿Qué relación existe entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores

del ORES FOVIME, Lima 2022? c. ¿Qué relación existe entre el desarrollo social y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima 2022?

Justificación teórica el clima organizacional es necesario para la medición efectiva en la institución del estado, toda vez que el objeto sea la mejora del clima tenga el trabajador, mayor probabilidad de incremento del desempeño laboral, el cual se ha fundamentado en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo y la teoría de Herzberg. Llegándose a investigar la importancia del rol del clima laboral como factor condicionante para un buen desempeño de los trabajadores. Justificación práctica. Los resultados de la investigación desarrollada nos servirán para mejorar la actitud de los trabajadores sobre el trabajo personalizado, llegando a mejorar su nivel de desempeño y clima dentro de la organización. El presente estudio también ayudará a mejorar las prácticas de motivación y la concesión técnica de incentivos, destinados a trascender en la mejora del rendimiento laboral del personal militar en aras de un proceso beneficios de atención óptima y un alto nivel y efectividad para el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa. Justificación metodológica: Se utilizaron todos los métodos necesarios que rigen el tipo de estudio, especialmente en la recolección de datos, que siguió el proceso de uso de la encuesta, que se utilizó como herramienta para recopilar información de antecedentes, que se desarrolló sobre la base de mediciones e indicadores relacionados con nuestra realidad problemática.

Objetivo general fue, determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal militar de la ORES FOVIME, Lima, 2022. Por su parte los objetivos específicos: Conocer la relación que existe entre las estructuras laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2022. Conocer la relación que existe entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2022. Conocer la relación que existe entre desarrollo social y desempeño laboral del personal militar de la ORES FOVIME, Lima, 2022.

Hipótesis General: Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal militar de la ORES FOVIME, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a la perspectiva teórica se exponen los antecedentes de carácter internacional, Soria et al. (2019) en donde su propósito fue conocer la relación del clima laboral y satisfacción con el trabajo del personal administrativo de la universidad. La metodología utilizada en correlación descriptiva, el diseño del estudio fue transversal en lugar de experimental, debido a su enfoque fue cuantitativo. Concluye que es primordial dar mejorar a la calidad de vida laboral or medio del clima de trabajo, ello permite incrementar el desempeño laboral, la productividad institucional.

para lo cual se empleó cuestionario para 208 colaboradores. Para la demostrar los resultados se aplicó el estadígrafo de Rho Spearman que demostrar la asociación mutua entre cada variable en mención, así también el nivel de confianza (alfa de Cronbach). Se logro concluir e afirmar toda existencia sobre el tipo de asociación positiva entre ambas variables, así mismo demostrar que dichas variables han permitido mejoras el ambiente de trabajo tomando en cuenta la calidad total en su centro laboral.

En esa misma perspectiva tenemos a Ramírez & Nazar (2019), los autores realizaron su investigación lo cual se pudo analizar la relación de los factores motivacionales del diseño del trabajo con la eficiencia laboral, la metodología del tipo aplicado, el nivel descriptivo y de correlación. El enfoque fue cuantitativo, se utilizaron entrevistas y cuestionarios como metodología y herramienta, cuyo procesamiento estadístico del SPSS v. 26, el cual estuvo conformada por 197 trabajadores de 4 empresas chilenas. En conclusión, podemos observar que existe relación entre variable y dimensión colocando mayor énfasis que mejoraron en base a los resultados obtenidos, fueron las de tarea y de conocimiento. Ante ello coincidimos con el autor en demostrar que los factores de motivación ayudan a incrementar el desempeño laboral y generan los colaboradores cuales se adaptan a los cambios, generen ideas, e incrementen su rendimiento en base a las condiciones de trabajo que genere en ellos niveles adecuados de satisfacción.

En el artículo de Zúñiga et al., (2019) donde los autores pudieron analizar la asociación del ambiente de trabajo y la eficiencia organizacional en una institución

financiera. Sobre la metodología, se aplica el tipo de nivel descriptivo-explicativo. Respecto al enfoque es cuantitativo, se utilizó una entrevista y un cuestionario preparado para 35 empleados en el campo de la revisión de la deuda como metodología y herramienta, los datos se procesaron estadísticamente utilizando el paquete estadístico SPSS 26. El cual a través de un valor de R de Pearson se pudo observar que existe una relación de 0.886, siendo los factores de innovación que más grado de relación habían demostrado tener fueron: funcionalidad, equipos de expertos y Broadcasting. Concluyendo que la innovación es costosa y arriesgada, pudiendo afectar de forma positiva o negativa el desempeño, lo que dependerá del sistema del sistema de liderazgo, conocimiento y del diseño del plan estratégico. A través de lo expuesto por el autor se manifiesta que los directivos de la empresa deben de ampliar su percepción de innovación de producto, el cual debe estar relacionado con su capacidad de recursos, disponibilidad de financiamiento, contar con personal que tengas ideas innovadoras que mejore el tiempo de los procesos y que los costos sean mejor al margen de utilidad.

En similares resultados la investigación de los autores Vargas & Flores (2019) fueron capaces de identificar la relación cultura institucional y productividad laboral como predictores de la productividad laboral. La metodología se aplica a nivel descriptivo-relacional. Población destinada a 9 jefes de áreas de una empresa manufacturera, que fue agregado por SPSS 26. Como resultado, se reveló la correlación entre variables, logrando un valor de 0.941, concluyendo demostrando así la existencia de relación entre variables. Por lo tanto podemos decir que a través de la investigación se pudo determinar que si no se maneja un adecuado comportamiento frente a las quejas y reclamos el nivel de rendimiento disminuiría, por lo que es importante a través de capacitación direccionar las estrategias a las metas establecidas y generar una participación masiva para que se mejore los canales de comunicación y se genere una satisfacción en los trabajadores el cual quedo demostrado en la investigación en donde la dimensión que tuvo bajo nivel de compromiso fue coordinan e integración.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos: (Ledes et al., 2018) se logró identificar los factores que causan el ausentismo de las enfermeras, en cuanto al método utilizado, el estudio presentado es de formato descriptivo y explicativo,

sobre la población muestral estuvo fue conformado por 68 enfermeras, un análisis increíble, llegó a desarrollar un cuestionario basado en 24 preguntas. Resultados obtenidos; El 91.1% determinó el nivel normal de factores de aire acondicionado, para este propósito se realizó una evaluación de eficiencia, mostrando que el 77.3% alcanzó el nivel habitual, el 17.8 nivel insatisfactorio y el nivel del jefe - 43.4%, 22.9% - moderado, 32.5% insatisfactorio. Por ende, se pone en conocimiento que el bajo compromiso impacta en la productividad según el Pearson R 0,71. Se concluye entonces que se aplique estrategias que permita un mayor vínculo laboral entre todos.

Baca & Olivares (2017), hicieron mención que los resultados fueron conocer el objetivo primordial, identificar los factores internos de la cultura institucional y productividad de un empleado que tenga una relación beneficiosa con los empleados de la institución bancaria en la Sucursal. En cuanto a la metodología utilizada, era de carácter aplicado, la construcción transversal no era experimental. La población en cuestión incluía 30 empleados que trabajaban para la empresa a la que se aplicó el cuestionario. La investigación detallo los problemas encontrados y que generan un malestar institucional que no permite un alto rendimiento productivo de los colaboradores, perjudicando con ello los objetivos organizacionales. Acarreando consigo problemas de bajo rendimiento, lo cual es perjuicio para todos más aun para la alta gerencia que revela en ello la despreocupación ante el problema expuesto y son ellos quienes deberán tomar correcciones urgentes para cambiar la imagen.

(Huamanchumo & Aguilar, 2018) logro exponer y demostrar en vinculo asociativo del clima y productividad institucional en cada departamento de cobranza de la empresa. En cuanto al nivel de enfoque utilizado, fue cuantitativo, con acomodación transversal y método deductivo, inductivo e hipotético-deductivo. La información fue recolectada a través de dos encuestas a la población de 45 trabajadores en el área de ensamblaje. Por lo tanto, fue posible determinar qué nivel de relación existe sobre el clima y productividad institucional, que es en gran medida positivo, con la productividad de estos empleados, cuya relación es directa y proporcional entre ambas posturas de conocimiento, ratificando todo resultados.

(Ureta, 2018), en cuanto al objetivo presentado por el autor fue determinar el vínculo de relación entre el desempeño y la productividad del colaborador de la entidad hipotecaria que brinda créditos con alcance para emprendedores, trabajadores dependientes e independientes. Según su metodología era del tipo: diseño - práctico, no experimental, el enfoque era mixto, se aplicó a una muestra de 67 colaboradores de una entidad bancaria en Lima. Es importante que los agentes crediticios brinden todas las facilidades a los clientes interesados en lograr un crédito hipotecario, en función a ello se mide el desempeño de su servicio. En cuanto mas clientes satisfechos o volúmenes de créditos satisfactorios mayor productividad en el trabajo y mayor valor o reconocimiento al colaborador.

Finalmente tenemos a Mamani (2019) en su artículo donde se tuvo como objetivo principal planteado, fue el de determinar la relación directa entre las variables clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la dirección regional agraria. Metodología aplico la técnica de las encuestas para 53 colaboradores administrativos, de nivel correlacional por el cual se aplicó el estadígrafo de Pearson y el cuadro descriptivo por ítems. Resultados, se demostró por medio del r de Pearson un valor igual a 0.981 el cual es fuerte correlación positiva entre el clima y las variables climáticas satisfacción del colaborador. Conclusión, se logra afirmar que la hipótesis alterna planteada es coherente a lo propuesto por el investigador y que debería mejorar progresivamente en los colaboradores administrativos de la dirección regional.

En cuanto a la definición de la variable clima organizacional, según Méndez, (2006), se define que el clima organizacional es una cualidad del clima interno de una institución que experimentan sus miembros y que influye en el comportamiento, el comportamiento, y se describe en términos de las características y actitudes de la organización. De igual forma, Albrecht et al. (2015) mencionan que el clima organizacional se mide por las relaciones laborales y personales que se desarrollan en toda la organización, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los empleados que trabajan en este ambiente, siendo negativas o positivas, por lo tanto, afecta el comportamiento en el trabajo.

En donde se considera al clima organizacional como un componente importante de la cultura, tal y como lo manifiesta Ouchi (1992), en donde identifica

que el factor que ayuda a medir si se tienen un buen clima en la organización es a través de la cultura y el nivel de satisfacción.

Respecto a teorías relacionadas con el ambiente organizacional, y consta de varios indicadores que se basan en una de las teorías sobre las relaciones humanas, presentada por el mayor de sus representantes y reconocido sobre el tema Elton Mayo en los años de 1927, en donde plantea que los factores determinantes que influyen en el clima organizacional son: la percepción del trabajo, productividad y satisfacción. Así mismo tenemos la teoría del Campo, de Kurt Lewin, 1951 en donde manifiesta que el comportamiento de las personas no depende de las características de las personas, sino también se ve influenciada de la percepción del clima de trabajo y los componentes de la organización, por lo que el clima de la organización depende del comportamiento e influenciará en el rendimiento y la productividad. Finalmente tenemos la teoría del campo de Lewin en donde se llegó a establecer dos condiciones en su teoría de campo, la primera es que la conducta y la segunda es el comportamiento. En donde Lewin define su legitimización sobre la experiencia del conocimiento, para calificar al profesional y su posición hacia la dinámica de grupo de trabajo, uno se comporta según su percepción y no sobre su realidad, solo busca su comodidad momentánea.

La teoría de campo en base a dos posturas. 1) el ser humano se comporta en respuesta a la totalidad de sus hechos coexistentes 2) los hechos coexistentes responden al campo dinámico donde cada dónde sus componentes son interdependientes, la teoría, explica el campo psicológico del empleo y la personalidad para su comprensión de la conducta del ser humano.

En cuanto a la teoría de desempeño laboral tenemos según el libro de Chiavenato (2012), en su libro fundamentos de la administración tenemos: Frederick Herzberg (1959), en su teoría de dos factores en donde se relaciona el desempeño con la satisfacción de los trabajadores. Enfatiza que el nivel de rendimiento varía de acuerdo con el nivel de satisfacción laboral, la teoría se centra en dos factores: Factores extrínsecos e intrínsecos. Concluyendo que los factores que generan satisfacción son aquellos que están estrechamente ligados a lo que el individuo realiza en su trabajo incrementando de esta manera su nivel de desempeño. En tercer lugar, en 1961 McClelland, en su teoría de las necesidades,

señala que existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Víctor Vroom, en su Teoría de las expectativas, asegura que un empleado se sentirá motivado e incrementará su rendimiento si considera que existe una adecuada evaluación de desempeño. Posteriormente, en 1965 Stacey Adams, en su Teoría de Equidad, propone que los individuos de una organización deben de estar motivados equitativamente en relación con su desempeño y el de sus compañeros. Los trabajadores de una organización comparan sus esfuerzos, gratificación y logros con otros trabajadores en similares labores.

El estado de equidad se presenta cuando esta comparación produce una percepción de igualdad. Luego, en 1968 Locke, en su Teoría de la fijación de Metas, nos menciona como la motivación influye en el desempeño de los trabajadores, siendo las metas específicas, desafiantes y difíciles, los que incrementan el nivel de desempeño a diferencia de las metas fáciles, inconcretas o inexistentes, generando un mayor incremento del rendimiento de las personas. Por lo que podemos decir que la evaluación del desempeño por competencias se estima en el rendimiento general del trabajador, poniendo énfasis en que cada persona no es competente para todas las tareas. Siendo el nivel de motivación que tenga cada trabajador influirá en el óptimo desarrollo de sus competencias, donde se busca desarrollar la relación de esfuerzo y desempeño en base a las recompensas y metas personales. Es necesario mencionar que todo colaborador busca con esfuerzo mejorar su calidad profesional, así como las organizaciones esperan mucho de ellos y que les permita una mejor calidad en el trabajo.

La teoría de Mc Gregor (1960) el autor propone conocer el nivel de comportamiento del individuo y se apoya en dos teorías opuestas, teoría X y teoría Y. Teoría X: los empleados se ofenden por el trabajo y tratan de evitarlo, ya que son principalmente coaccionados, controlados o amenazados con sanciones para lograr objetivos, por lo que evitan asumir la responsabilidad cuando ponen la seguridad por encima de otros factores relacionados con el trabajo, por lo tanto, muestran poca ambición. La teoría Y, menciona que existen consideraciones sobre la posibilidad de eludir la responsabilidad, la falta de ambición y el deseo de seguridad laboral, se generan como resultado de una experiencia que no es algo

innato, por lo que el personal no es indiferente a las necesidades de su empresa, sino que también se ha convertido en la base de todo tipo de resultados que benefician su experiencia en la institución, por lo que su capacidad para tomar decisiones innovadoras se dispersa entre los empleados, porque no creen que funcione como un vínculo esclavizante sino como un descanso, un juego, y se basa en su experiencia que el compromiso se crea con el cumplimiento de metas.

En cuanto a la definición conceptual del desempeño laboral se ha considerado los siguientes autores: según (Noyola, 2016), es necesario reconocer que el desempeño del trabajador está en función a sus resultados, dichos resultados están vinculados con la actitud que tiene el trabajador frente a las necesidades de éxitos, pero ello se ve bloqueado por el bajo apoyo de la organización a quien representa mostrando así un bajo compromiso ante las tareas asignadas. Para los autores Stephen & Coutler (2018), manifiesta que el desempeño del colaborador debe ser medible a través de la actitud y habilidades mostradas en el trabajo y que permite que no se menosprecie el rendimiento laboral, así como la satisfacción del colaborador ante su entidad. Es por ello, que es necesario que todo trabajador demuestre ventajas competitivas, permitiendo un mayor desempeño laboral, lo cual refleja un sano ambiente de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la Investigación

El estudio en esta tesis fue de carácter práctico o aplicado, lo que lo confirma el libro (Hernández y Mendoza, 2018), que define sobre a la investigación aplicada como aquella que llega a permitir que se tome las decisiones por intermedio de estrategias las cuales favorecen a responder el problema principal de forma particular.

Referente al diseño fue un no experimentar-transversal, en donde se plantea una afirmación que se apoya en el libro sobre metodología de investigación Huamanchumo y Rodríguez (2015), definen que la investigación transversal no experimental consiste en el desarrollo de investigaciones sin manipulación intencional de variables de investigación, por lo que se llega a observar los datos a través de un único cuestionario

El estudio se basó en un enfoque cuantitativo que tiene como objetivo proporcionar apoyo a una afirmación que se apoya en el libro de Hernández et al. (2014), donde lo definen como un enfoque de investigación cuantitativa porque utiliza la recopilación de la información, por intermedio encuestas cerradas. y tiene como objetivo probar la declaración de hipótesis y luego se mantiene sobre la base de mediciones numéricas y análisis estadísticos, lo que permite probar las teorías.

La investigación presenta un nivel descriptivo correlacional: en donde según el libro metodológico del autor (Bernal, 2016), en el que hace una precisión con respecto a la investigación descriptiva en su forma más pura y cuya función es dar prioridad a la elección de las diversas características que el objeto representa en el contexto del estudio; De la misma manera el estudio que analiza la asociación de cada una de las características con la variable de estudio mediante cálculos estadísticos.

El método de investigación utilizado fue hipotético-deductivo, como lo confirma el libro del autor sobre metodología de investigación (Bernal, 2016), que lo define como un método de investigación deductivo y establece su supuesta afirmación como hipótesis y pretende estudiar tales supuestos

hipotéticos. conclusión, y con estas conclusiones es necesario hacer una comparación con los hechos.

3.2. Variables y Operacionalización

Definición de la variable clima organizacional: Robbins (2015) hace referencia al clima organizacional se compara con el ambiente de trabajo y consiste en instituciones y fuerzas externas que afectan la productividad de los trabajadores y mejoran la calidad de la vida laboral.

Definición operacional de la variable clima organizacional: el clima laboral es el ambiente que un trabajador percibe respecto a su centro de trabajo y de ella depende con se desempeñó en beneficio de la institución.

Definición de la variable desempeño laboral: para Gabini (2018), el desempeño laboral según el modelo IWQ (“Individual Work Performance Questionnaire”), en donde se llega a medir las dimensiones del desempeño laboral en las dimensiones desempeño contextual, de tareas y comportamiento contraproducentes, contra productivos en el trabajo en donde los objetivos organizacionales se relacionen con los comportamientos de los individuos (p.60).

Definición operacional de la variable desempeño laboral: La variable se realizará teniendo en cuenta lo planteado por Gabini (2018) donde establece que la variable será evaluada en función a las 3 dimensiones del desempeño laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

En cuanto a la población total del trabajo de investigación fue compuesta o conformado, por un número de población de 100 trabajadores del ORES FOVIME del Perú, Lima. Según (Hernández & Mendoza, 2018), llega a definir a la población como el conjunto total de participantes que se ha agregado del cual se recaba información.

La muestra estuvo conformada por 35 trabajadores de ORES FOVIME. Para Carrasco (2012) la muestra corresponde a un grupo significativo extraído de la población y que es representativa en sus resultados frente a la población total.

El muestreo probabilístico aleatorio simple, la investigación tendrá una muestra por de representación significativa sustentado bajo el concepto de Carrasco (2015) donde se define como aquel procedimiento en donde se llega a seleccionar las unidades de forma arbitraria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este proyecto estará llevado a cabo por 25 ítems previamente sustentada como una técnica cuantitativa a los colaboradores y así obtener la información que se requiere para su debido procesamiento. Según Bernal (2016), la encuesta es una de las técnicas más utilizadas para investigaciones cuantitativas.

Se llego a utilizar como instrumento de recolección de datos al cuestionario el cual está conformada por un grupo de preguntas de característica cerrada, que se mide en la escala - Likert, y se realizó por ítems bajo la estructura de respuestas puntuales a los colaboradores de la empresa. Según Bernal (2016) menciona que el cuestionario fue estandarizado y uniforme en cada uno de los procesos de recolección de información estadística.

La validación del instrumento se realizó a través de un juicio de expertos de la escuela de administración de la presente casa de estudio, siendo: Doctor y asesor Henry Huamanchumo V., los mismos que están comprendidos.

Hernández y Mendoza (2018) la fiabilidad del instrumento, que se mide utilizando estadísticas alfa de Cronbach, que permite que una determinada medición del nivel de confianza sea superior al 0,80 u 80,0% para una mejor comprensión del parámetro de medición. Es por ello que, según los resultados obtenidos durante las pruebas, de la agenda de 30 preguntas de la encuesta, que se realizó entre 50 empleados de ORES FOVIME, nos arrojó un resultado de aceptación para ambas variables de 0,965 (clima y desempeño), es porque también para la primera variable clima organizacional nos dio un resultado igual a 0.926 de confiabilidad y por último la variable desempeño laboral nos dio un resultado igual a 0.952 de confianza los cuales se aprecia en uno de los anexos de la tesis.

3.5. Procedimientos

Para poder obtener los datos de los trabajadores de ORES FOVIME, se coordinó con los altos líderes de la institución militar, dando su autorización para realizar dicha encuesta en su establecimiento, pudiendo realizarse la recolección de datos de sus trabajadores seleccionados previamente. Al finalizar la revisión del instrumento de investigación) se encuesta a los 80 trabajadores de ORES FOVIME, lo cual se hizo en un plazo de una semana, quienes respondieron el cuestionario con la información que se requería. Por último, se hará efecto la recolección de datos que se realizó mediante el instrumento de encuesta para la posterior asignación de estos se trabajo en el programa SPSS26

3.6. Método de análisis de datos

Según Hernandez y Mendoza (2018) las estadísticas descriptivas le permiten utilizar tablas gráficas o columnas gráficas para llegar a realizar un análisis importante del comportamiento de las variables, con respecto a la estadística de inferencia, permitió el análisis de pruebas de hipótesis, que se mide por los resultados obtenidos por el programa SPSS en su versión 26, por lo tanto, gracias a su enfoque numérico y reglas de toma de decisiones, se determinara el coeficiente de correlación y concluirá en relación a los objetivos y las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

A nivel del aspecto ético, permiten conocer y están bien conectados con la transparencia y confiabilidad de la información, para lo cual se observa cada una de las normas APA en este estudio, así como la mención de cada una de las citadas y correctamente, por lo que existen textos y citas parafraseadas que aportan a su contenido, asimismo se respeta la guía de alineamiento brindada por la Universidad la cual de cumple de manera total y por último se respeta los datos recolectados a los trabajadores (población/muestra) tratándose así de lograr cumplir con cada uno de los parámetros éticos.

IV. RESULTADOS

➤ Prueba de normalidad

H_0 = no existe distribución normal en tanto los resultados sean menores a 0.05.

H_1 = existe distribución normal en tanto los resultados sean mayores a 0.05.

Tabla 1.

Pruebas de normalidad entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral – Kolmogorov Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,244	35,0	0,000
Desempeño laboral	0,183	35,0	0,004

Fuente: elaboración propia

En la tabla 1, los resultados permitirán determinar la distribución paramétrica con la cual se comportan ambas variables (clima organizacional y desempeño laboral). Cabe resaltar que en la tabla se presenta dos análisis, tanto el de Kolmogorov-Smirnov y el de Shapiro-Wilk. En tanto, se analizó solo la prueba de Kolmogorov-Smirnov pues la prueba es tomada cuando la muestra recogida es mayor a treinta participantes dentro del estudio. Por ende, solo analizando el nivel de sig. de la prueba de Kolmogorov en ambas es menos a 0.05, haciendo un 0.000 para liderazgo y 0.004 para gestión administrativa, ello permite resolver que la prueba de normalidad para ambas variables es no paramétrica por ser menor a 0.05. Es así que se establece que, para la prueba de hipótesis, tanto general y específicas se debe aplicar la prueba de Spearman. Dicha afirmación es reforzada, tanto de manera teórica y estadística mostradas en la presente tabla.

➤ **Análisis descriptivo**

Tabla 2.

Clima organizacional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6,0	17,1%
A veces	10,0	28,6%
Siempre	19,0	54,3%
Total	35,0	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 2, se exponen los valores tanto de frecuencia y porcentual las cuales describe la apreciación brindada por los participantes. Donde el 54.3% respondieron siempre, el 28.6% respondieron a veces y un 17.1% respondieron nunca, sobre la variable clima organizacional, ello quiere decir que una mayoría de los colaboradores, del total (100%) se encuentran de acuerdo sobre la aplicación de un sistema de clima organizacional que les permitirá fortalecer a la empresa.

Tabla 3.

Estructura laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9,0	25,7%
A veces	7,0	20,0%
Siempre	19,0	54,35
Total	35,0	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 3, se exponen los valores tanto de frecuencia y porcentual las cuales describe la apreciación brindada por los participantes. Donde el 54.3% respondieron siempre, el 25.7% respondieron nunca y un 20.0% respondieron a veces, sobre la dimensión estructura laboral, ello quiere decir que una mayoría de los colaboradores, del total (100%) se encuentran de acuerdo sobre la aplicación de una estructura laboral que les permitirá gestionar cambio e innovación de la empresa.

Tabla 4.

Seguridad (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6,0	17,1%
A veces	4,0	11,4%
Siempre	25,0	71,4%
Total	35,0	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 4, se exponen los valores tanto de frecuencia y porcentual las cuales describe la apreciación brindada por los participantes. Donde el 71.4% respondieron siempre, el 17.1% respondieron nunca y un 11.1% respondieron a veces, sobre la dimensión seguridad ello quiere decir que una mayoría de los colaboradores, del total (100%) se encuentran de acuerdo sobre la aplicación de seguridad, que les permitirá aplicar y gestionar reformas más productivas en beneficio de toda la empresa.

Tabla 5.

Desarrollo social (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6,0	17,1%
A veces	4,0	11,4T%
Siempre	25,0	71,4%
Total	35,0	100,0%

En la tabla 5, se exponen los valores tanto de frecuencia y porcentual las cuales describe la apreciación brindada por los participantes. Donde el 71.4% respondieron siempre, el 17.1% respondieron nunca y un 11.1% respondieron a veces, sobre la dimensión desarrollo social, ello quiere decir que una mayoría de los colaboradores.

Tabla 6.

Variable desempeño laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6,0	17,1%
A veces	8,0	22,9%
Siempre	21,0	60,0%
Total	35,0	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 6, se exponen los valores tanto de frecuencia y porcentual las cuales describe la apreciación brindada por los participantes. Donde el 60.0% respondieron siempre, el 22.9% respondieron a veces y un 17.1% respondieron a nunca, sobre la variable desempeño laboral, ello quiere decir que una mayoría participante.

Tabla 7.

Factores personales (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3.0	8,6%
A veces	17.0	48,6%
Siempre	15.0	42,9%
Total	35.0	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 7, se exponen los valores tanto de frecuencia y porcentual las cuales describe la apreciación brindada por los participantes. Donde el 48.6% respondieron a veces, el 42.9% respondieron siempre y un 8.6% respondieron a nunca, sobre la dimensión factores personales, ello quiere decir que una mayoría participante.

Tabla 8.

Valoración (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3.0	8,6%
A veces	7.0	20,0%
Siempre	25.0	71,4%
Total	35.0	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 8, se exponen los valores tanto de frecuencia y porcentual las cuales describe la apreciación brindada por los participantes. Donde el 71.4% respondieron siempre, el 20.0% respondieron a veces y un 8.6% respondieron a nunca, sobre la dimensión valoración, ello quiere decir que una gran mayoría participante.

Tabla 9.

Motivación (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6.0	17,1%
A veces	8.0	22,9%
Siempre	21.0	60,0%
Total	35.0	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla 9, se exponen los valores tanto de frecuencia y porcentual las cuales describe la apreciación brindada por los participantes. Donde el 60.0% respondieron siempre, el 22.9% respondieron a veces y un 17.1% respondieron a nunca, sobre la dimensión motivación

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.

Si el p-valor es mayor a 0.05 se acepta H₀; en su defecto es menor se acepta H₁.

Tabla 10.

Correlación de la hipótesis general

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,853
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	35.0

Fuente: elaboración propia

Sobre los resultados de la prueba de rho de Spearman fue de 85.3% de relación considerable y un nivel de sig.(bilateral) es menor a 0.05, por lo tanto, con ambos resultados se confirma la aceptación de la H₁, que hace referencia en que si existe relación entre las variables.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre las estructuras laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021

H₁: Existe relación significativa entre las estructuras laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.

Si el p-valor es mayor a 0.05 se acepta H₀; en su defecto es menor se acepta H₁.

Tabla 11.

Correlación de la hipótesis específica 1

		Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	0,743
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	35.0

Fuente: elaboración propia

Sobre los resultados de la prueba de rho de Spearman fue de 0.743 o 74.3% de relación positiva considerable y un nivel de sig.(bilateral) es menor a 0.05, por lo tanto, con ambos resultados se confirma la aceptación de la H₁, que hace referencia en que si hay una relación entre la dimensión y variable.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021

H₁: Existe relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.

Si el p-valor es mayor a 0.05 se acepta H₀; en su defecto es menor se acepta H₁.

Tabla 12.

Correlación de la hipótesis específica 2

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Seguridad	Coeficiente de correlación	0,704
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	35.0

Fuente: elaboración propia

Sobre los resultados de la prueba de rho de Spearman fue de 0.704 o 70.4% de relación positiva considerable y un nivel de sig.(bilateral) es menor a 0.05, por lo tanto, con ambos resultados se confirma la aceptación de la H₁, que hace referencia en que si hay una relación entre la dimensión y variable.

hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el desarrollo social y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021

H₁: Existe relación significativa entre el desarrollo social y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021

Si el p-valor es mayor a 0.05 se acepta H₀; en su defecto es menor se acepta H₁.

Tabla 13.

Correlación de la hipótesis específica 3

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo social	Coeficiente de correlación	0,844
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	35.0

Fuente: elaboración propia

Sobre los resultados de la prueba de rho de Spearman fue de 0.844 o 84.4% de relación positiva considerable y un nivel de sig.(bilateral) es menor a 0.05, por lo tanto, con ambos resultados se confirma la aceptación de la H₁, que hace referencia en que si hay una relación entre la dimensión y variable.

V. DISCUSIÓN

Primero, sobre los hallado, donde se hace una revisión profunda de los hallazgo comprobados y corroborados en los resultados, se afirma la existencia positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el rho Spearman entre ambas variables es 0.853 y un sig. menos a 0.05, permitiendo discutir al autor y donde reafirma su postura planteada respecto al objetivo principal. Por lo tanto, se afirma que un alto nivel de clima organizacional nos lleva a conseguir un alto nivel desempeño en los colaboradores en ORES FOVIME.

Respecto a la afirmación planteada los autores Albrecht, et (2015) definen al clima organizacional como medidor de apoyo que permite un crecimiento profesional a través de las relaciones laborales y personales, siendo aceptadas de forma directa o indirecta en la organización el clima permite que el desempeñan sea positivo o negativo, el cual tiene repercusiones en conducta laboral.

Asimismo, dichas afirmaciones tienen concordancia directa con las teorías que hacen referencia tanto al clima organizacional, Teoría de Relaciones de Humanas (Elton Mayo en 1927), en donde plantea que los factores determinantes que aportan al clima organizacional son: la percepción del trabajo, satisfacción y la productividad direccionada a resultados positivos que debe mostrar cada colaborador que trabaja en toda organización en cada una de sus áreas respectiva, sumando tanto a la misión y visión. Así mismo tenemos la teoría del Campo, de Kurt Lewin, 1951 con el que está respaldado la toda la postura del clima organizacional enfocada en los colaboradores, en ella manifiesta la conducta y comportamiento de los trabajadores no depende de las características de otros colaboradores, sino también se ve influenciada de la percepción del clima institucional y componentes enfocadas hacia organización. Podemos comentar finalmente que la teoría del campo de Lewin en donde se llegó a establecer dos condiciones en su teoría de campo, la primera es el comportamiento y la segunda es la conducta del individuo que busca el mejor ambiente laboral y que se desempeñó le permita crecer profesionalmente.

Segundo, sobre los hallado, donde se hace una revisión profunda de los hallazgo comprobados y corroborados en los resultados, se afirma la existencia

positiva considerable entre la dimensión estructura laborales y el desempeño laboral, se observó que el nivel de correlación de rho Spearman entre ambas variables es 0.743 y un sig. menos a 0.05, permitiendo discutir al autor y donde reafirma su postura planteada respecto al objetivo principal. Por lo tanto, se afirma que una buena estructura laboral nos permite conseguir un alto nivel desempeño en los colaboradores en ORES FOVIME.

Podemos afirmar que los autores Huamanchumo y Aguilar (2018), proponen que debe establecer un a solida conformidad entre la dimensión estructura laboral y desempeño del colaborador. El autor confirma la pertinencia establecida que permite afinar todo tipo de colaboración pertinente que permite una mayor calidad laboral y cumplimiento laboral, donde hace una comparación y precisa que el cumplimiento de las actividades está en función a una estructura de trabajo fuerte y consolidado en hacer y saber cómo hacer sus tareas asignadas que permita mayor beneficio laboral. Es, por ende, que él un buen desempeño en la empresa depende de las cómo se encuentra asignado las actividades laborales, así como las herramientas técnicas que lo permitan culminar satisfactoriamente su trabajo asignado.

Respecto a la teoría de desempeño laboral que sustenta dichas afirmaciones según Frederick Herzberg (1959), en su teoría de dos factores en donde se asocian el desempeño con la satisfacción de los trabajadores. Enfatiza que el nivel de rendimiento varía de acuerdo con el nivel de satisfacción laboral, la teoría se centra en dos factores "Factores extrínsecos e intrínsecos". Finalmente se concluye que los factores que generan satisfacción y permite un desempeño laboral solido son aquellos que están estrechamente ligados a los individuos que en estudio de caso son los trabajadores de la Institución ORES FOVIME, en el cual se comparó el trabajo de campo y como ello dio respuesta al nivel de clima organizacional y frente al nivel de desempeño laboral.

Tercero, sobre lo encontrado en los resultados, en el cual se hace una revisión profunda de los hallazgo comprobados y corroborados en los resultados, se afirma la existencia positiva considerable entre la dimensión seguridad laboral y el desempeño laboral, se observó que el nivel de correlación de rho Spearman entre ambas variables es 0.704 y un sig. menos a 0.05, permitiendo discutir al autor y

donde reafirma su postura planteada respecto al objetivo principal. Por lo tanto, se afirma que un buen nivel de seguridad laboral permite lograr un alto nivel de desempeño en los colaboradores en ORES FOVIME.

En ese criterio podemos afirmar que los resultados expuestos en el párrafo anterior, se compara con los logrado por los autores (Baca & Olivares, 2017) donde manifiestan que lograron especificar como la conducta laboral permite un alto rendimiento del desempeño laboral el cual se relaciona con los trabajadores de una institución financiera de Trujillo. Lo cual afirma la posición de la investigación, que corrobora el nivel de desempeño depende de cómo se gestione a los trabajadores y ello se logra cuando se les brinda todo los materiales e insumos para realizarlo de manera segura. En conclusión, todo lo que se brinde al trabajador debe estar enfocado en que les permita cumplir las tareas asignadas en el tiempo y lugar adecuado.

La teoría de McClelland de 1961, expone su teoría de las necesidades, señala tres motivaciones siendo las necesidades de logro, afiliación y poder. En las cuales también respalda el desempeño laboral del colaborador, el cual se manifiesta por el nivel de responsabilidad de la empresa al cual ellos trabajan y se les debe brindar todo el tratamiento de para cumplir sus actividades sin inconvenientes u problemas durante el cumplimiento de sus actividades.

Cuarto, sobre lo encontrado en los resultados, en el cual se hace una revisión profunda de los hallazgo comprobados y corroborados en los resultados, se afirma la existencia positiva considerable entre la dimensión desarrollo social del trabajador y el desempeño del colaborador, se observó que el nivel de correlación de rho Spearman entre ambas variables es 0.844 y un sig. menos a 0.05, permitiendo discutir al autor y donde reafirma su postura planteada respecto al objetivo principal. Por lo tanto, se afirma que un buen nivel de desarrollo social del individuo permite lograr altos niveles de desempeño en los colaboradores en ORES FOVIME.

Sobre los estudios realizados por los autores (Vargas & Flores, 2019) donde se pudo analizar la relación entre la conducta organizacional de los colaboradores, así como su desarrollo hacia la sociedad y ello se revierte a un mejor nivel de

desempeño laboral. El trabajo de los autores hace una revisión profunda sobre cómo se debe manejar el problema de la seguridad laboral que no permite culminar satisfactoriamente las tareas asignadas en su área de trabajo. Además, se afirma que los colaboradores son parte fundamental de todo proceso de trabajo, podemos decir que a través de la investigación del autor determino, que si no se maneja un adecuado comportamiento frente a las quejas y reclamos el nivel de rendimiento disminuiría. En tanto podemos concluir la importancia que existe a través de capacitación, adiestramiento y el direccionamiento de las estrategias en función a las metas establecidas por la institución que permite generar mayor desarrollo social entre todos sus integrantes.

Respecto a la teoría de Locke de 1968, su Teoría de la fijación de Metas, nos menciona toda motivación de los trabajadores enfocadas en su desarrollo social aporta directamente al desempeño de los trabajadores, siendo las metas específicas, desafiantes y difíciles, los que incrementan el nivel de desempeño a diferencia de las metas fáciles, inconcretas o inexistentes, generando un mayor incremento del rendimiento de las personas. Podemos afirmar que el estudio permite un mayor desarrollo en la eficiencia/eficacia de sus actividades, las cuales se encuentran integradas en el proceso de logro total del desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero, respecto al objetivo principal respecto al hallazgo logrado, se puede corroborar que si hay existencia de correlación positiva fuerte considerable entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral. Cumpliendo el lineamiento presentado dentro del capítulo de resultados, se observó que el nivel de correlación de rho Spearman entre ambas variables es 0.853 y un sig. menos a 0.05, permitiendo al autor afirma su postura planteada al inicio. Por los tanto, se puede decir que un buen nivel de clima permitirá un mejor desempeño en ORES FOVIME.

Segundo, respecto al objetivo específico uno y al hallazgo logrado, se puede corroborar que si hay existencia de correlación positiva considerable entre la dimensión estructura laborales y el desempeño laboral. Cumpliendo el lineamiento presentado dentro del capítulo de resultados, se observó que el nivel de correlación de rho Spearman entre la dimensión y la variable es 0.743 y un sig. menos a 0.05, permitiendo afirma la postura planteada al inicio. Por ende, se afirma que un alto nivel de estructuras laborales permitirá un mejor desempeño en ORES FOVIME.

Tercero, respecto al objetivo específico dos y al hallazgo logrado, se puede corroborar que si hay existencia de correlación positiva considerable entre la dimensión seguridad y el desempeño laboral. Cumpliendo el lineamiento presentado dentro del capítulo de resultados, se observó que el nivel de correlación de rho Spearman entre la dimensión y la variable es 0.704 y un sig. menos a 0.05, permitiendo afirma la postura planteada al inicio. Por ende, se afirma que un alto nivel de seguridad permitirá un mejor desempeño en ORES FOVIME.

Cuarto, respecto al objetivo específico tres y al hallazgo logrado, se puede corroborar que si hay existencia de correlación positiva considerable entre la dimensión desarrollo social y el desempeño laboral. Cumpliendo el lineamiento presentado dentro del capítulo de resultados, se observó que el nivel de correlación de rho Spearman entre la dimensión y la variable es 0.844 y un sig. menos a 0.05, permitiendo afirma la postura planteada al inicio. Por ende, se afirma que un alto nivel de seguridad permitirá un mejor desempeño en ORES FOVIME.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, respecto a la variable clima organizacional y desempeño laboral en ambos resultados descriptivos se aprecia un nivel de aceptación intermedia en la ORES FOVIME. Donde solo el 54.3% respondió bueno respecto al clima organizacional percibido por los colaboradores, por ello se recomienda mejorar el ambiente de trabajo pues ello afecta al desempeño laboral, por medio de estrategias de buena convivencia entre todos, así como fomentar el compañerismo e integración laboral.

Segunda, respecto a la dimensión estructura laboral y desempeño laboral en ambos resultados descriptivos se aprecia un nivel de aceptación intermedia en la ORES FOVIME. Donde solo el 54.3% respondió bueno, valor percibido por los colaboradores, por ello se recomienda los componentes y/o recursos que brinda la institución pues al no ser lo adecuado para el cumplimiento de trabajo no permitirá que desarrollen correctamente sus funciones y/o tareas asignadas.

Tercera, respecto a la dimensión seguridad versus el desempeño laboral en ambos resultados en el contexto descriptivos se aprecia una aceptación superior a la intermedia en la ORES FOVIME. Donde solo el 71.4% respondió bueno o estar de acuerdo con el nivel de percepción de obtenidos de los colaboradores, se recomienda que los trabajadores tengan todas las facilidades para desempeñar sus actividades encomendadas por sus superiores, de acuerdo al nivel de clima organizacional establecido dentro de las políticas la institución.

Cuarta, respecto a la dimensión desarrollo social versus el desempeño laboral en ambos resultados de contexto descriptivos, en el cual se observa una aceptación superior a la intermedia en la ORES FOVIME. Donde solo el 71.4% respondió bueno o estar de acuerdo con el nivel de aceptación del desarrollo social en los colaboradores, se recomienda que los trabajadores se integren con sus compañeros de trabajo, así como de sus gerentes o jefes para que fomenten una buena comunicación efectiva y se pueda mejorar las actividades que la institución ostenta en sus servicios a sus usuarios de la institución militar.

REFERENCIAS

- Arriata (2010) *Desempeño laboral y condiciones de trabajo de docentes en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*.
- Aldana, I. A. M. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Coop. Editorial Magisterio.
- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360o*. Ediciones Granica SA.
- Álvarez, C. E. M. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.
- Araujo, M. C., & Guerra, M. L. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147.
- Arnao y Villegas (2015) *Propuestas de Plan de Mejora del Clima laboral del Banco Continental, Balta*.
- Armenta, C. C., Castillo, B. D., & Rodríguez, E. H. (2012). Multiculturalidad: Su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado. *Comunicación*, 1(74), 0-69.
- Ayora, A. (2012). *Riesgo y liderazgo. Cómo organizar y guiar actividades en el medio natural*.
- Bazán Ramírez, A., Sánchez Hernández, B. A., & Castañeda Figueiras, S. (2007). Relación estructural entre apoyo familiar, nivel educativo de los padres, características del maestro y desempeño en lengua escrita. *Revista mexicana de investigación educativa*, 12(33), 701-729.
- Berón, D., & Palma, F. (2011). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería. *Recuperado de: <http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos>*.
- Bustos, F. G., & Prats, J. T. (2013). *La evaluación del desempeño individual*. Ediciones Díaz de Santos.
- Cloninger, S. C. (2002). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.

- Dammert, L. (2008). El desafío del liderazgo civil en seguridad pública. *Pensamiento iberoamericano*, (2), 187-203
- Del Águila Castro, R. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2017.
- Fernández-Ríos, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios*. Ediciones Díaz de Santos.
- Fiallos Núñez, L. A. (2012). *La Comunicación Interna y su efecto en el Desempeño Laboral de la Institución SECAP de Ambato*(Bachelor's thesis).
- Flores, A. C. R., & Corinne, A. (2007). Estudio de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de cómputo en una institución educativa. *México: sn*.
- García, A. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(223), 111-120.
- Gil Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales.
- Hur, W. M., Moon, T. W., y Jung, Y. S. (2015). Respuesta del cliente al trabajo emocional del empleado: la relación estructural entre el trabajo emocional, la satisfacción laboral y la satisfacción del cliente. *Journal of Services Marketing*, 29 (1), 71-80.
- Iturralde (2011) *Proponer el desarrollo de un modelo de evaluación del desempeño laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Cooperativa de Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato*.
- Jitrik, N. (2001). *Temas de teoría: el trabajo crítico y la crítica literaria* (Vol. 261). Distribuciones Fontamara.
- Keynes, J. M. (2014). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Fondo de cultura económica.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administración: una perspectiva global* (No. 658/K82mE/11a. ed.).
- Littau, K. (2008). *Teorías de la lectura: libros, cuerpos y bibliomanía*. Ediciones Manantial.

- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. IDRC.
- Mamani-Encalada, A., Obando-Zegarra, R., Uribe-Malca, A. M., & Vivanco-Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*, 3(1).
- Manzi, J., Gonzalez, R., Sun, Y., Bonifaz, R., Flotts, M. P., Abarzúa, A., ... & Zapata, A. (2011). *La evaluación docente en Chile*. MIDE UC.
- Martínez Oropesa, C., & Cremades, L. V. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 179-192.
- Meliá, J. L. (2007). *El Factor Humano en la Seguridad laboral: psicología de la Seguridad y salud laboral*. Lettera.
- Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9).
- Morán-Barrios, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1. a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. *Educacion médica*, 17(4), 130-139.
- Montenegro Valles, M. B. (2012). El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública "Tame", en la unidad de negocio Quito periodo 2011-2012.
- Olmsted, M. S., & Nebbia, A. F. (1963). *El pequeño grupo*. Paidós.
- Ortega (2015) *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*.
- Palacio Morena, J. I., & Simón Pérez, H. J. (2002). Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España.
- Pelaes (2010) *Relación entre clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista Negotium*, (9), 33-51.
- Rice, P. F., Carnicero, C., & Antoniorev, J. (2000). *Adolescencia: desarrollo, relaciones y cultura* (No. 159.922. 8). Prentice Hall,

- Rivas Hernández, M. J. (2009). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la Asociación Oriental y Misión Paracentral de El Salvador.
- Rodrigo, M. J. (Ed.). (1994). *Contexto y desarrollo social*. Madrid: Síntesis.
- Rodríguez, L. M. B., & Jiménez, S. J. (2012). Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Revista ciencia y cuidado*, 9(2), 64-70.
- Salas Perea, R. S. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Educación Médica Superior*, 24(3), 387-417.
- Salas Perea, R. S. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educación Médica Superior*, 26(2), 163-165.
- Stark, O. (1993). *La migración del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Salas Perea, R. S. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Educación Médica Superior*, 24(3), 387-417.
- Salas Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617.
- Salinas, C., Laguna, J., & Mendoza, M. D. R. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud pública de México*, 36(1).
- Scolari, C. (2008). *Hipermediaciones: elementos para una teoría de la comunicación digital interactiva*. Editorial Gedisa.
- Shaffer, D. R., & del Barrio Martínez, C. (2002). *Desarrollo social y de la personalidad*. Madrid: Thomson.
- Simón, H. J., Ramos, R., & Sanromá, E. (2007). *Segregación laboral y estructuras salariales de nativos e inmigrantes en España: un análisis con datos emparejados empresa-trabajador*. IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.

- Schiffman, L. G., Kanuk, L. L., Ruiz, Á. C. G., & Arcante, I. R. (1997). *Comportamiento del consumidor* (No. 339.4 S2Y 1994). México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Schmude, J. (2018). *Discurso Inverso En Teoría Y Práctica: Cómo Usar Tu Subconsciente Para Predecir El Resultado De Futuros Eventos*. Tektime.
- Sotomayor (2012) *Clima Organizacional y la satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2012*.
- Tezanos, J. F. (2001). *La sociedad dividida: estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Turner, J. C. (1990). *Redescubrir el grupo social: una teoría de la categorización del yo*. Ediciones Morata.
- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente. *RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.
- Valdivia (2014) *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper – Trujillo S.A.* Universidad nacional de Trujillo, Perú.
- Vega, M. C., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2). Univ Pontificia Comillas.
- Vega, M. M. C., Partido, A. N., & Rivera, P. C. H. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, (72), 49-74.
- Vidaurre (2009) *Diagnostico del clima organizacional en una empresa de Telecomunicaciones de El Salvador*.
- Zela, C., & Aurelio, M. (2008). Curriculum por competencias y desempeño laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional del Altiplano.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Organismo Especial del Fondo de Vivienda Militar del Ejército del Perú, Lima, 2021.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Es la percepción del ambiente de trabajo en el cual se desarrollan las funciones de la estructura laboral de los colaboradores, dando toda la seguridad en las que se debe fomentar el desarrollo social de todos los integrantes n (Robbins, 2016)	Es el ambiente del trabajador donde se desarrolla la estructura laboral, la seguridad y el desarrollo social de los colaboradores del ORES FOVIME.	Estructura laboral	Cobertura de salud	Escala Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Condiciones físicas	
				Ambiente adecuado	
			Seguridad	Seguridad física	
				Seguridad psicológica	
				Permanencia laboral	
			Desarrollo social	Desarrollo social	
				Relaciones de confianza	
				Relaciones satisfactorias	
Desempeño laboral	Según el modelo IWQ Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), que mide las principales dimensiones del desempeño laboral en dimensiones: tarea, contextual y comportamientos contraproductivos (Gabini 2018)	Es el conjunto de factores personales en el trabajo en donde se toma la valoración y la motivación de los colaboradores del ORES FOVIME.	Factores personales	Cumplimiento	Escala Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Eficiencia	
			Valoración	Conocimiento	
				Resolución de problemas	
			Motivación	Quejas	
				Aspectos negativos del trabajo	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Organismo Especial del Fondo de Vivienda Militar del Ejército del Perú, Lima, 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima-2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre las estructuras laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima-2021?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima-2021?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre el desarrollo social y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME- Lima- 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Conocer la relación que existe entre las estructuras laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.</p> <p>b. Conocer la relación que existe entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.</p> <p>c. Conocer la relación que existe entre el desarrollo social y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi La existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específica.</p> <p>a. Hay una relación significativa entre las estructuras laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.</p> <p>b. Hay una relación significativa entre la seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.</p> <p>c. Hay una relación significativa entre el desarrollo social y el desempeño laboral de los trabajadores del ORES FOVIME, Lima, 2021.</p>

Anexo 4: validación de instrumento



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Motivación
 Autor del instrumento : Yngrid Guliana Vargas Grijalba
 Josué Andrés Palomino Asto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTION DE PLANIFICACION en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTION DE PLANIFICACION				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTION DE PLANIFICACION					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 23 de Abril de 2022

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Yngrid Guliana Vargas Grijalba
 Josué Andrés Palomino Asto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: ATENCIÓN AL USUARIO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: ATENCIÓN AL USUARIO				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ATENCIÓN AL USUARIO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

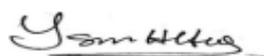
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 23 de Abril de 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rojas Yacha Ethel L.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Mg. en Administración de Negocios - MBA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de liderazgo de transformacional
 Autor del instrumento : Bach. Wilfredo Quenaya Rodriguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0



ETHEL L. ROJAS YACHA
 MBA
 ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 ORCID 0000-0003-0694-1284
 DNI 42217645

Lima 30 de abril del 2022

Mtro. Ethel Loot Rojas Yacha

DNI: 42217645

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Rojas Yacha Ethel L.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Maestro en Administración de Negocios - MBA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Bach. Wilfredo Quenaya Rodriguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0


ETHEL L. ROJAS YACHA
 MBA
 ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 ORCID 0000-0003-0994-1284
 DNI 42217645

Mtro. Ethel Loot Rojas Yacha

DNI: 42217645

Lima, 30 de abril del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Romero Vela Sonia Lidia
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Metodóloga - RENACYT
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de liderazgo de transformacional
 Autor del instrumento : Bach. Wilfredo Quenaya Rodríguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

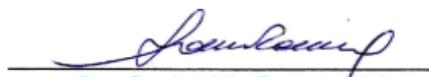
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Lima 30 de abril del 2022



 Dra. Sonia Lidia Romero Vela
 DNI: 40117025

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Romero Vela Sonia Lidia
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Metodóloga - RENACYT
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Bach. Wilfredo Quenaya Rodríguez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

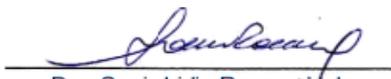
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 5.0


 Dra. Sonia Lidia Romero Vela

DNI: 40117025

Lima, 30 de abril del 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organización y desempeño laboral de los trabajadores del Organismo Especial del Fondo de Vivienda Militar del Ejército del Perú, Lima, 2021.", cuyo autor es QUENAYA RODRIGUEZ WILFREDO, 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, 10 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID 0000-0003-4831-9224	Firmado digitalmente por: HENHUAMANCHUMO el 10-06-2022 13:44:45

Código documento Trilce: TRI - 0306390