



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**El clima laboral y relación con el desempeño laboral en una
empresa privada, Trujillo 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Galoso Perez, Grece Jackeline (orcid.org/0009-0001-0256-6345)

ASESORES:

Mgtr. Salgado Portugal, Juan José (orcid.org/0000-0002-6291-6984)

M. Sc. Malpartida Nerio, Antonio (orcid.org/0009-0007-9729-3944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestro Señor que ilumina mi camino y mente, porque no pierde las esperanzas en mí.

A mis queridos padres, por su gran bondad, Paciencia y cariño que cada día me demuestran, Gracias.

Mis hermanos, con los que comparto cada momento de mi vida.

A nuestros docentes, quienes nos acompañan a lo largo de nuestra vida académica, forjándonos para ser excelentes profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo, por la formación integral y académica que nos brinda cada día a través de sus magníficos docentes.

Los docentes, por su vocación y paciencia, al transmitirnos sus conocimientos sin recelo alguno.

Los asesores, por el apoyo y comprensión al ejecutar esta investigación en conjunto, la cual ha ido mejorando semana a semana, forjado de gran esfuerzo.

Mis queridos padres, por confiar y guiarme a través del camino de la vida, sin dejarme preocuparse y fijándose en cada paso que hemos dado, atentos a nuestra evolución y celebrando con nosotros cada uno de nuestros logros.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "EL CLIMA LABORAL Y RELACIÓN CON EL

DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA

PRIVADA, TRUJILLO 2023", cuyo autor es GALLOSO PEREZ GRECE JACKELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ DNI: 40350560 ORCID: 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 01-08- 2023 08:07:53

Código documento Trilce: TRI - 0630636



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GALLOSO PEREZ GRECE JACKELINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "EL CLIMA LABORAL Y RELACIÓN CON EL

DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA

PRIVADA, TRUJILLO 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GRECE JACKELINE GALLOSO PEREZ DNI: 70025784 ORCID: 0009-0001-0256-6345	Firmado electrónicamente por: GGALLOSOP87 el 31- 07-2023 12:13:28

Código documento Trilce: TRI - 0630639



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	13
3.3 Escenario de estudio	16
3.4 Participantes	17
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6 Procedimiento	17
3.7 Rigor científico	17
3.8 Método de análisis de datos	17
3.9 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Clima laboral y desempeño laboral.....	18
Figura 2 Resultado por dimensiones	19
Figura 3 Hipótesis general	20

RESUMEN

La presente investigación bajo el enfoque cualitativo está compuesta por dos variables de estudio siendo el clima laboral y relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.

En la coyuntura local, incluye dimensiones de comunicación, responsabilidad, identidad, en base a los resultados obtenidos, se tienen como tarea mejorar el ambiente de trabajo existente en la empresa e influir positivamente en desempeño de los colaboradores, en los marcos nacionales se va aplicando la motivación siendo esta la fuerza impulsadora de cualquier actividad laboral que apunta a resultados tangibles y confiable, esto demuestra que el ambiente de trabajo es un factor esencial para mantener el nivel adecuado de desempeño de los colaboradores en la organización, concluyendo así en el marco internacional se ha evidenciado que la correlación en las dos variables de estudio tienen una correlación significativa entre el ambiente de trabajo y el desempeño de los colaboradores. El tipo de investigación es experimental, de tal manera se aplicaron dos instrumentos para la recolección de datos, empleando encuesta y entrevista, que nos ha servido para determina como influye el clima laboral en el desempeño laboral en una empresa privada.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño laboral, trabajo en equipo, comunicación.

ABSTRACT

The present investigation under the qualitative approach is composed of two study variables being the work environment and relationship with work performance in a private company, Trujillo 2023.

In the local situation, it includes dimensions of communication, responsibility, identity, based on the results obtained, the task is to improve the existing work environment in the company and positively influence the performance of collaborators, in national frameworks motivation is being applied, this being the driving force of any work activity that aims at tangible and reliable results, this shows that the work environment is an essential factor to maintain the adequate level of performance of collaborators in the organization, thus concluding that in the international framework it has been shown that the correlation in the two study variables have a significant correlation between the work environment and the performance of employees. The type of investigation is of the experimental type, in such a way that two instruments were applied for the collection of data, using a survey and an interview, which has helped us to determine how the work environment influences work performance in a private company.

Keywords: Work environment, job performance, teamwork and communication.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los estándares para las contrataciones profesionales, muchas de estas son regidas y medidas a través de la inteligencia emocional de cada postulante, midiendo sus alcances de conocimiento, experiencia profesional, encomendarían al trabajo y cuánto pueden aportar y producir para el empleador. Una vez que se logra el ingreso y contratación el personal llega a la interrelación laboral entre colaboradores y los empleadores, en muchos centros laborales sin excepción se generan diversos conflictos, ya sea por la inserción de los nuevos colaboradores en un entorno laboral ya definido con colaboradores de un tiempo de antigüedad dentro de la empresa, durante el desarrollo e inserción del nuevo colaborador no sólo se encuentra con un entorno al cual debe adaptarse por la necesidad laboral, sino también tratar de encajar en este espacio profesional, sin necesidad de generalizar hay que reconocer no todas las personas tienen este conflicto de adaptación, existen también personas que suelen integrarse rápidamente ya sea por empatía, auto seguridad, algún conocido que le hace sentirse en confianza (Goncalvez, 1997).

En estos puntos entre los antiguos y los nuevos asociados en el trabajo, la inteligencia emocional no siempre funciona en el ambiente laboral, en ciertos momentos la falta de dialogo entre los asociados crea un ambiente de trabajo tenso que afecta el desempeño del trabajo y los resultados de cada colaboración, que no son los ideales o no cumplen con los estándares de la empresa. El hecho de que se haya demostrado en el ámbito laboral la eficacia del desenvolvimiento en los empleados ha creado desafíos para evaluar el desempeño y la continuidad del negocio en las empresas privadas y, dado esto, pocas empresas se preocupan por brindarles a los empleados el ambiente de trabajo adecuado para lograrlo. buen trabajo (Hernández, 2011).

Según miembros de la Asociación de Psicología Industrial y Orgánica, según una serie de herramientas de evaluación, las encuestas de opinión pública han determinado el impacto y pueden afectar los problemas

de la organización más grande este año. Estos problemas son diferentes organizaciones relacionadas entre sí para tratar de conseguir un trabajo y hacer amistades. Mutualidad mutua con socios. Los gerentes en todos los campos necesitan fomentar la productividad y la retroalimentación entre los empleados nuevos y existentes.

Se menciona a la empresa española CONURMA de la siguiente manera: En los últimos años el principal objetivo ha sido obtener un amplio reconocimiento y reconocimiento por parte de los clientes, basado en el desarrollo independiente del ejercicio profesional de la organización, la mayor fortaleza de toda empresa son sus colaboradores. más que. En consecuencia, se prioriza y motiva la interrelación entre los distintos empleados de la compañía. El Pew Resecar Center de Estados Unidos afirmó que dado lo mencionado anteriormente, el reclutamiento, la capacitación, el desarrollo y la retención de los millennials. Según el Centro de Análisis de la Oficina del Censo, los millennials ahora representan más de un tercio de todos los trabajadores estadounidenses, superando a la Generación X, que constituye la mayoría de la fuerza laboral.

En el lugar de trabajo del futuro, los gerentes deben dar a los empleados más autonomía, brindar capacitación y orientación a los empleados a través de un aprendizaje combinado para la gestión media y alta, para que puedan adaptarse a un entorno cambiante, y utilizar plataformas digitales para monitorearse a sí mismos y a los empleados de la empresa y desarrollar a los empleados y crear un buen ambiente de trabajo. Mejorar el rendimiento laboral (Alles, 2015).

En resumen, se plantea el siguiente problema ¿Cómo influye el clima laboral en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023? Esta es una pregunta que se hace en relación con las diversas situaciones que enfrentan los nuevos socios comerciales. Cada empresa necesita enfocarse en los recursos humanos que requiere cada empresa y la esencia de cada negocio, lo que redundará en mejores resultados y confianza en los beneficios. El objetivo general es Determinar cómo influye el clima laboral

en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023. Para lograrlo necesitaremos también generar los siguientes objetivos específicos: Determinar cómo influye el clima laboral en el desempeño laboral y en la calidad de trabajo en una empresa privada, Trujillo 2023, Determinar cómo influye el liderazgo en el trabajo en equipo en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023, Determinar cómo influye el clima laboral y la responsabilidad en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023, Determinar cómo influye el clima laboral y el compromiso institucional en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En Relación Ambiente Laboral y Rendimiento Laboral en Organizaciones Descentralizadas para el Proceso Electoral Ica en el ambiente y rendimiento laborales en Organizaciones Descentralizadas para el Proceso Electoral Ica. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva y correlacional, y se emplea el método cualitativo de diseño no experimental, y el método de investigación es de deducción hipotética. Se utilizó una muestra aleatoria de 80 empleados de 242. Los instrumentos utilizados fueron encuestas, medidas con escalas de Likert, sobre variables de ambiente laboral en las dimensiones de autorrealización, participación social, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo, así como sobre las dimensiones de las variables de rendimiento laboral: productividad, eficiencia laboral, eficacia laboral, calidad de trabajo. Los resultados revelaron una correlación significativa con correlación Rho de Spearman ($r=0.700$) entre la variable ambiente laboral y el rendimiento laboral en las oficinas descentralizadas en el proceso de selección de Ica (Chávez, 2015).

En el Ambiente de trabajo y rendimiento laboral de los gerentes del I.S.T.P. Essumin Trujillo año de publicación 2017 Se llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional con el fin de determinar la relación entre el I.S.T.P. Ambiente de trabajo y rendimiento laboral. ESSUMIN utilizó un cuestionario de dos partes para evaluar los niveles percibidos de ambiente y rendimiento laborales entre 38 colaboradores administrativos en la institución educativa de ESSUMIN en Trujillo. La motivación laboral se observó deficiente en otras áreas como la interacción interpersonal y facultad de elegir su desarrollo sobre el entorno laboral, mientras que el rendimiento laboral fue más deficiente en términos de motivación laboral. Los resultados revelaron que la interrelación entre la comunicación interpersonal laboral y el rendimiento laboral fue de 0,678, la correlación entre la autonomía en la toma de decisiones y el rendimiento laboral fue de 0,702, la correlación entre la motivación y el rendimiento laborales fue de 0,391 y la correlación entre la productividad laboral y el ambiente de trabajo. la correlación entre eficiencia y rendimiento laboral es 0.618 y la correlación entre eficiencia y rendimiento laboral es 0.589. Ambiente de trabajo, 0.602 entre efectividad laboral y ambiente de trabajo, 0.711 entre ambiente de trabajo y rendimiento laboral. Se proponen estrategias para aumentar la motivación y la eficiencia en el trabajo,

buscando dinámicas y planificando relaciones jerárquicas y horizontales más efectivas en las organizaciones (Mejía, 2017).

Sobre el impacto del ambiente de trabajo en el rendimiento de los colaboradores, el principal objetivo determinar el impacto del ambiente de trabajo en el rendimiento del ambiente de trabajo. Personal de Gestión del Distrito La Esperanza. La variable ambiente laboral incluye dimensiones de puesto, estructura organizativa, responsabilidad, remuneración e identidad; por su parte, la variable rendimiento del personal se refiere a la eficiencia, eficacia y formación. La encuesta de investigación se aplicó en el ayuntamiento de La Esperanza, ayuntamiento de Trujillo, región La Libertad, para obtener la noción de los administradores de la agencia sobre el clima laboral y el rendimiento de los empleados, en la cual el método utilizado en el cuestionario fue validado por el sujeto. caso de experto y aplicado a una muestra de 42 directivos que trabajan en la agencia. Se plantea como hipótesis que el ambiente laboral incide en el rendimiento del personal de gestión en la ciudad de La Esperanza. Los resultados obtenidos se procesan en el software SPSS 25 y luego se presentan en forma de datos con porcentajes y tablas para su posterior discusión (Rosales, 2012).

El efecto de la cultura organizacional en el rendimiento del personal gerencial para definir el efecto en el ámbito laboral en el rendimiento del municipio. Administración Distrital La Esperanza. La variable ambiente laboral incluye aspectos de posición, estructura organizativa, responsabilidad, salario e identidad; por su parte, la variable rendimiento del personal se refiere a la eficiencia, eficacia y formación. La encuesta aplicada para esta investigación se desarrolló en el del distrito La Esperanza, municipio de la región La Libertad de Trujillo, para obtener la opinión de los administradores de la institución sobre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados, donde se utilizó un cuestionario. Se plantea como hipótesis que el ambiente laboral afecta el rendimiento del personal de gerencia en el distrito de La Esperanza. Los resultados obtenidos de esta investigación se analizaron en el

software SPSS 25 y luego se presentan datos y tablas para el procesamiento y posterior discusión. Basándose en los resultados obtenidos, la dirección y los funcionarios tendrán la tarea de mejorar el entorno laboral existente en la institución y así influir positivamente en el rendimiento de sus empleados (Ruiz, 2020).

Estudios sobre Ambiente de Trabajo y Rendimiento Laboral establece que el objetivo fue determinar la correlación entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral entre los empleados que trabajan en Prisiones. Uso de material descriptivo relevante Modelos no experimentales para la investigación sexual y transacciones descriptivas. Se seleccionó una muestra por conveniencia de 119 individuos de la sede central del INPE con 170 empleados administrativos utilizando la escala de ambiente laboral creada por Sonia Palma (2004) y adaptada por Villa (2012); de igual manera, se les aplicó también la escala de rendimiento laboral de Rio (2010). Los resultados se presentan en tablas de frecuencia y porcentaje; El coeficiente "r" de Pearson es una estadística utilizada para probar una hipótesis. Los resultados mostraron una correlación estadísticamente significativa ($r=0,638$) entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral entre los colaboradores de ONG sin retribución económica al 95% de nivel de confianza ($p<0,05$) (Muñoz, 2013).

Aplicación instrumento de recolección de datos ejemplo. Encuesta sobre Clima Organizacional y Relaciones del Rendimiento Laboral del Capital Humano, menciona que el propósito del estudio es comprender la relación entre el clima organizacional y las condiciones para hacer el trabajo, p. Empleados de una empresa textil que opera en Lima concluyen que aunque la empresa tiene una buena imagen nacional a nivel internacional, los compañeros participan como trabajadores sin expresar emociones, lo que lleva al entusiasmo social, una visión de insuficiencia organizacional. el clima afecta negativamente el trabajo. En este entorno se diseñaron, validaron y aplicaron 348 cuestionarios relacionados con la confiabilidad normativa utilizando la teoría de Stringer (2002) y las consideraciones teóricas de Pernia y Carrera (2014). El análisis de los datos reveló que no estaban distribuidos según el modelo aleatorio normal estadístico, por lo que se utilizó el coeficiente Ro

de Spearman para evaluar la correlación entre las variables estudiadas; El coeficiente de correlación es altamente significativo y positivo, y su índice predictivo es de 14,32%, lo que sugiere que cuando aumenta el clima organizacional, también lo hace la fuerza laboral (Baldeón, 2021).

Sobre el Clima Institucional y Desarrollo Laboral en Instituciones Educativas se planteó que el propósito de este estudio fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral. La investigación utilizada fue nuevamente un diseño no experimental transversal y el tipo de estudio fue adecuado. Debido al pequeño número de docentes en formación, el conjunto básico y la muestra actual del estudio son 24 docentes. Por otro lado, las herramientas utilizadas fueron probadas profesionalmente con base en las variables clima y eficiencia laboral de la institución. De los datos obtenidos indican la relación entre la variable del entorno laboral y las variables de desempeño laboral, asumiendo que $\rho = 0.468$. La dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño del trabajo, por su parte, toman $\rho = 0.565$; De la misma forma, la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral reciben $\rho = 0,275$, y la dimensión motivación y la variable desempeño laboral reciben $\rho = 0,202$; por lo tanto, hay una relación directa y sustancial. Finalmente, el clima tiene un efecto negativo en el desempeño laboral. En este entorno se diseñaron, validaron y aplicaron 348 cuestionarios relacionados con la confiabilidad normativa utilizando la teoría de Stringer (2002) y las consideraciones teóricas de Pernia y Carrera (2014).

En estudios sobre el Clima organizacional y desarrollo de los docentes, este estudio tiene como objetivo conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de las escuelas profesionales de la Universidad Andy Nanesta Cácer Velázquez. Se aplicó un diseño vinculado, con un total de 308 docentes de diferentes escuelas vocacionales de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez. Se utilizaron dos instrumentos debidamente validados; es decir, se utilizó un cuestionario de 50 puntos que abordó diferentes dimensiones de las

variables de clima organizacional (auto activación, participación laboral, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo). Las variables de desempeño laboral se midieron mediante un cuestionario separado que incluía 19 preguntas que trataban temas de las siguientes dimensiones: responsabilidad personal, enseñanza-aprendizaje, evaluación del aprendizaje y clima del entorno de aprendizaje. Se extraen las siguientes conclusiones: En primer lugar, existe una relación directa significativa y altamente correlacionada entre las variables utilizadas en el estudio, es decir. clima organizacional y desempeño laboral. En segundo lugar, existe un clima organizacional insuficiente que afecta el trabajo de los docentes. Por lo tanto, se puede deducir la relación entre las variables de estudio (Zambrano, 2017).

Investigaciones sobre Clima y desenvolvimiento laborales de socios comerciales de centro de atención telefónica en el área de Lima, se tuvo como objetivo determinar el nivel de asociación entre el clima y el desempeño laborales. En cuanto al tipo de método utilizado, enfoque cuantitativo, debido a que la recolección de datos se realizó una sola vez, el nivel de estudio fue descriptivo y de interrelación para establecer la similitud de las variables. Para medir el clima laboral se utilizó un instrumento estandarizado de 50 ítems y adicionalmente se elaboró un instrumento de recolección de datos para la variable desenvolvimiento laboral de 30 ítems, tanto en escala Likert de 5 puntos como de desempeño experto de 3 puntos. Se encontró confiabilidad para la validación. El Alfa de Cronbach, que alcanzó 0.936 para clima laboral y 0.952 para esfuerzo laboral, se aplicó a una población conformada por 105 empleados. Se pudo mostrar una relación significativa entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,697. Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima y los resultados laborales de los compañeros de trabajo en empresas de centro de atención telefónica, distrito de Lima, 2021. Esto determina que es una relación positiva moderada, lo que demuestra que cuando el clima laboral no es favorable para la realización de actividades laborales, el rendimiento laboral es bajo. Esto demuestra que el ambiente de trabajo es un factor esencial para mantener el nivel adecuado de desenvolvimiento de los empleados en la organización (Sánchez, 2019).

Investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo se analizó cómo el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo designado por José Faustino Sánchez Carrión se relacionan entre sí. Se plantean ocho objetivos específicos, que incluyen comprender cómo se relacionan las partes de la autonomía, el apoyo, la compensación, las relaciones interpersonales, el conflicto, el compromiso, la comunicación y la motivación, así como el desempeño laboral. Se llevó a cabo un estudio transversal apropiado al respecto. Se seleccionó una muestra de 152 gerentes designados, a quienes se les aplicaron dos encuestas para evaluar el clima organizacional, el desempeño laboral y su relación con las variables mencionadas anteriormente. Hubo una relación significativa entre el componente de autonomía y el desempeño laboral. Los componentes de apoyo y el desempeño laboral están fuertemente relacionados. El componente de compensación y el esfuerzo laboral no tienen una correlación significativa. El desempeño laboral y las partes relacionales están fuertemente relacionadas. Los elementos del conflicto y el rendimiento laboral están fuertemente relacionados. El componente de compromiso y el desempeño laboral están altamente correlacionados. La comunicación y el rendimiento laboral están fuertemente relacionados. La motivación y el desempeño laboral están fuertemente correlacionados. En general, existe una fuerte correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Aunque es importante destacar que el índice mencionado es modesto (Salinas, 2017).

En investigación sobre el clima y el desempeño laborales de los Comisionados de Transporte Ecuatorianos de la Provincia de Los Ríos fue determinar la relación entre el clima y el desempeño laborales en los Comisionados de Transporte Ecuatorianos de la Provincia de Los Ríos. Con 125 participantes de la Comisión de Transporte del Ecuador, el estudio se desarrolló bajo un diseño de tipo correlacional más que transversal experimental. El objetivo general de la investigación sobre el clima y el desempeño laborales de los Comisionados de Transporte Ecuatorianos de la Provincia de Los Ríos fue determinar la relación entre el clima y el desempeño laborales en los Comisionados de Transporte Ecuatorianos de la Provincia de Los Ríos. Con 125

participantes de la Comisión de Transporte del Ecuador, el estudio se llevó a cabo bajo un diseño de tipo correlacional más que transversal experimental. Según la Comisión de Transporte de Ecuador, existe una correlación significativa entre el entorno laboral y el rendimiento de los trabajadores, Provincia de Los Ríos, 2019. Finalmente, sugiere una mejor relación basada en la comunicación y capacitación en comunicación a largo plazo con todos los empleados de la Comisión de Transporte del Ecuador, Provincia de Los Ríos, 2019; cuanto más comunicación entre los empleados, mejor será el rendimiento (Núñez, 2019).

Investigación sobre el clima laboral y el desempeño docente utilizó la teoría de Rensis Likert y Albert Bandura. Escalas de evaluación: Comunicación, felicidad en el trabajo y confianza. El objetivo del estudio era confirmar la relación significativa entre el clima laboral y el desempeño pedagógico en la unidad educativa "Agustín Castro Espinoza" en Guayaquil, Ecuador, en 2018. Se está llevando a cabo un censo y hay 32 docentes en la población. El estudio es transversal y cuantitativo. El diseño no se somete a pruebas en los niveles apropiados. Se utilizaron dos encuestas como método. La herramienta de clima laboral se cuantificó con 0.995, versus la herramienta de entendimiento de aprendizaje tenía un alfa de Cronbach de 0.992. El contenido se prueba mediante la evaluación de expertos. Los datos se procesaron utilizando el programa SPSS 22 y los resultados descriptivos de la Tabla 2 muestran que el 43,8% de los docentes considera que el ambiente de trabajo es malo y que los esfuerzos laborales de los docentes son regulares. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre el clima laboral y el rendimiento académico, con un valor de r de Pearson de 0.855 y una significancia de 0.000 (Huacon, 2018).

El trabajo científico actual en el estudio de Análise da motivaçã o e satisfaçã o profissional dos professores dos escolas do i ciclo do ensino secundario do Benguela (Angola) tiene una importante conexión con el campo de la práctica educativa que se lleva a cabo en las escuelas. Se centra en cómo la motivación y la satisfacción pueden ayudar a los maestros a mejorar su comportamiento docente y mantener un continuo de formación y renovación en un contexto educativo. La motivación es la fuerza impulsora de cualquier actividad

laboral que busca resultados concretos y fiables. Aunque fue una innovación en la investigación científica en el contexto angoleño, el estudio de la base teórica de los problemas abordados fue diverso y de gran alcance tanto en el mundo académico como en el internacional. Dentro de la organización y gestión escolar, el tema se formula como un conjunto de conocimientos y acciones entre las personas; esto da como resultado un conjunto de valores y prácticas que se implementan en el lugar de trabajo. Las escuelas necesitan maestros motivados que estén satisfechos con sus funciones docentes. Solo así se puede crear un entorno positivo y acogedor que lleve a la satisfacción personal y profesional, lo que es lo que necesitan las escuelas (Dassla, 2016).

Sobre la justicia organizacional y su relación con los procesos de gestión de recursos humanos en la administración pública, los estereotipos de género dificultan que las mujeres alcancen posiciones de liderazgo. inicialmente, finalizando Se cree que el principio de justicia organizacional mejorará la toma de decisiones organizacionales y prevenir la discriminación de género. El objetivo del segundo estudio fue establecer un marco de competencias para los directivos públicos españoles para promover la justicia organizacional en los procesos de recursos humanos en la administración pública, teniendo en cuenta los hallazgos del primer estudio. Antes de validar la escala de justicia organizacional con un marco de competencias, primero se examina la evidencia que demuestra su validez en el contexto español. Finalmente, se examina la eficacia del marco de competencias directivas en relación con los antecedentes y efectos de la justicia organizacional en una muestra de directivos de la administración pública española (N = 439) en relación con la historia y los resultados de la justicia organizacional. Este estudio es particularmente atractivo para la promoción del estado de derecho en la administración pública española porque ayuda a recuperar la confianza de los ciudadanos en el proceso de administración pública en tiempos económicos y sociales que requieren una mayor eficiencia y moderación del gasto. Además, la aprobación del marco de competencias directivas permitirá modernizar los procesos de gestión de personal en la administración pública, lo que facilitará los desafíos del gobierno abierto, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la lucha contra la corrupción (Castaño, 2019).

En investigaciones en las cuales preguntas como: ¿Hacer ruido o tocar un órgano? El libro titulado *Conflict and Conflict Management in Organizations with Professionals and Special Interest Groups*, Debido a que son cruciales para la efectividad de la empresa y principios para lograr las metas, así como para el desempeño y el bienestar del equipo y del individuo, los conflictos mencionados han sido ampliamente estudiados en el contexto organizacional. Sin embargo, las organizaciones orientadas a la diversidad todavía necesitan un análisis más profundo. El primer paso hacia una organización inclusiva es fomentar la diversidad en el lugar de trabajo. Sin embargo, para los empleados, gerentes y personal de recursos humanos, es un desafío difícil. El objetivo de esta tesis es examinar el conflicto y la gestión del conflicto en organizaciones que ven la diversidad como un concepto amplio, incluidos profesionales y grupos de interés especial, especialmente voluntarios y empleados con discapacidades, incluidos los enfermos mentales. Usamos tres estudios empíricos que combinan métodos cualitativos y cuantitativos para examinar la relación entre diversidad, conflicto e inclusión. En nuestro primer estudio, investigamos una organización sin fines de lucro (OSAL). En este estudio, examinamos los diferentes tipos de conflictos y cómo las diferentes partes de la organización interpretan los conflictos (Capítulo 2). El conflicto entre los diversos roles en una organización y cómo afectan el desempeño y la satisfacción laboral son el tema del segundo estudio. En este estudio, examinamos la coexistencia de roles formales entre empleados administrativos y voluntarios, así como relaciones informales, y cómo los diferentes roles afectan el conflicto, el desempeño y la satisfacción laboral. El tercer estudio se llevó a cabo en una empresa social donde trabajaban enfermos mentales y empleados con enfermedades mentales. Analizamos tres factores organizacionales: las relaciones entre compañeros de trabajo, incluidos los conflictos, el papel de los líderes y el clima inclusivos. El capítulo 4 siendo el capítulo final presenta los resultados principales del estudio, así como sus implicaciones teóricas y prácticas, así como conclusiones generales (López, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Investigación básica, la presente investigación es para comprender y ampliar el conocimiento sobre las presentes variables:

Clima Laboral

Desempeño laboral

3.1.2 Diseño de investigación

El investigador de este estudio observará, escuchará, comparará y escribirá lo que recopilará, según una descripción fenomenológica.

El objetivo principal era aprovechar, explicar y comprender la experiencia de una muestra de empleados de la empresa trujillana.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Variable 1: Clima Laboral

Definición conceptual: El ambiente de trabajo es el lugar donde los empleados respiran mientras realizan una variedad de tareas. Las percepciones en el desarrollo de los colaboradores, así como la toma de decisiones de las empresas, tienen un impacto en esta idea.

Definición Operacional: un conjunto bastante estable de rasgos, rasgos o características de un entorno de trabajo específico que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que trabajan en una organización empresarial y que afectan su comportamiento.

Dimensión 1: Satisfacción Laboral

Indicador 1: La empresa es una buena opción para mejorar la calidad de vida laboral.

Indicador 2: La división física del entorno facilita las actividades laborales.

Indicador 3: Ambiente de trabajo agradable.

Indicador 4: La compensación económica es muy baja en comparación con mi trabajo.

Indicador 5: Afortunadamente, mi trabajo me permite estar a la altura de mis expectativas financieras.

Dimensión 2: Comunicación interna

Indicador 1: Conocimiento y entendimiento para el desarrollo de las tareas encomendadas.

Indicador 2: Información fluye con normalidad en la oficina.

Indicador 3: Hay buena cohesión en el grupo de trabajo.

Indicador 4: Existen suficientes canales de comunicación Capaz de comunicarse con personas de un nivel superior.

Indicador 5: Las organizaciones enfrentan y superan la comunicación interna que es promovida por la organización.

Indicador 6: El supervisor escuchó la declaración dirigida en su contra.

Indicador 7: Hay cooperación entre los empleados en diferentes oficinas.

Indicador 8: Se han hecho progresos en otros aspectos de la organización.

Dimensión 3: Condiciones laborales

Indicador 1: Los colegas colaboran. o Los objetivos del trabajo son difíciles de lograr.

Indicador 2: Los empleados tienen la capacidad de tomar decisiones sobre las tareas que están bajo su responsabilidad.

Indicador 3: El equipo con el que trabajo es muy unido.

Indicador 4: Tienes la oportunidad de realizar un trabajo de acuerdo con tus habilidades.

Indicador 5: La compensación es atractiva en comparación con otras empresas.

Indicador 6: Los objetivos de trabajo están en línea con el objetivo de la institución.

Indicador 7: Hay tecnologías disponibles que facilitan el trabajo.

Indicador 8: Compensación acorde con el desempeño y los logros

Dimensión 4: Involucramiento

Indicador 1: Siento la responsabilidad de triunfar en la organización.

Indicador 2: Todos los empleados tienen garantizado el nivel de desempeño de su trabajo.

Indicador 3: Cada trabajador es considerado vital para el éxito de la empresa.

Indicador 4: Los empleados son leales a la organización. □ Las cosas están mejorando cada día en la oficina.

Indicador 5: El desarrollo de la personalidad está influenciado por el desempeño de las tareas diarias en el lugar de trabajo.

Indicador 6: Observar las actividades laborales es divertido.

Indicador 7: Los productos y servicios que ofrece la empresa son motivos de orgullo personal.

Indicador 8: Los principios de la organización, metas a largo plazo de la empresa están claramente establecidos.

Escala de Medición:

1. Muy desfavorable (0 – 50 puntos)
2. Desfavorable (51 a 100 puntos)
3. Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)
4. Favorable (151 a 200 puntos)
5. Muy favorable (201 a 250 puntos).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desenvolvimiento laboral se genera en el ámbito y desenvolvimiento de cada colaborador para el desarrollo de las metas designadas en un tiempo específico.

Recursos humanos siempre está pendiente del desarrollo de cada colaborador.

Definición Operacional: Es un conjunto de acciones observables que permiten alcanzar resultados satisfactorios relacionados con los objetivos de cada organización a través de estrategias específicas de los socios de cooperación.

Dimensión 1: Eficiencia

Indicador 1: Utilización de recursos

Indicador 2: Efectividad

Indicador 3: Satisfacción del trabajador

Dimensión 2: Competencias

Indicador 1: Capacidades

Indicador 2: Habilidades

Indicador 3: Destrezas

Dimensión 3: Ambiente de trabajo

Indicador 1: Condiciones de trabajo

Indicador 2: Entorno físico de trabajo

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Indicador 1: Ambiente armónico

Indicador 2: Desenvolvimiento eficaz

Indicador 3: Colaboración entre compañeros

Escala de Medición:

1. Muy desfavorable (0 – 50 puntos)
2. Desfavorable (51 a 100 puntos)
3. Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)
4. Favorable (151 a 200 puntos)
5. Muy favorable (201 a 250 puntos).

3.3 Escenario de estudio

Esta investigación se desarrollará en la empresa de JG Arking, las cuales constan de un único ambiente de desarrollo a través de 10 mesas organizadas de forma en “U” con el fin de una coordinación rápida entre los colaboradores, cuenta con un único acceso al ambiente en la que laboran 6 colaboradores de diferentes especialidades relacionadas a la supervisión de obras, entre los siguientes se cuenta con 01 jefe de supervisión, 02 ingenieros Especialista estructural y Mecánico Eléctrico, 02 Ingenieros Junior siendo un ingeniero civil y un ingeniero eléctrico, y 01 chofer. Los 06 trabajadores cuentan con una vestimenta distintiva de color azul y el logo de JG Arking.

3.4 Participantes

Los participantes del presente estudio serán todos los colaboradores que se encuentren laborando activamente en JG Arking, por lo cual se considerara una cantidad de 6 trabajadores que conforman la empresa mencionada.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicará una encuesta y entrevista a los 6 trabajadores, dado que es un método que permitirá la recopilación de información, comentarios a través de preguntas formuladas por el autor de la presente investigación.

3.6 Procedimiento

Se utilizarán para recopilar información y datos para la presente investigación; estos instrumentos se procesarán para generar una estadística y permitir la comprobación de las variables en estudio.

El autor de esta investigación utilizará técnicas secundarias para recopilar información de varios documentos. Estos incluyen revisiones, observaciones y análisis de documentos.

3.7 Rigor científico

Se aplicará un control de calidad a la información obtenida mediante los instrumentos de evaluación y técnicas, abarcando las preguntas de investigación en control de las variables identificadas.

3.8 Método de análisis de datos

Mediante técnicas estadísticas y logísticas se describirá el alcance de los datos obtenidos, teniendo resultados significativos los cuales nos permitirá contrastar con las variables de estudio.

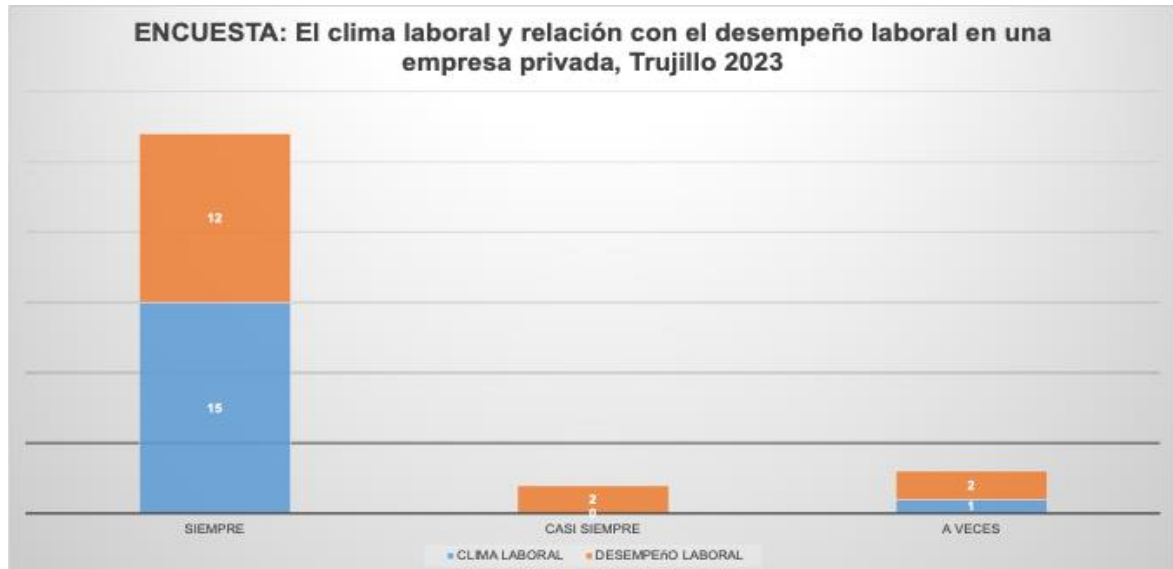
3.9 Aspectos éticos

Tres pilares de la ética de la investigación se cumplirán en esta investigación: acceso a los datos de los colaboradores de la empresa, transparencia en la recolección de datos y transparencia analítica en los hallazgos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Figura 1

Clima laboral y desempeño laboral



Nota. Elaboración propia

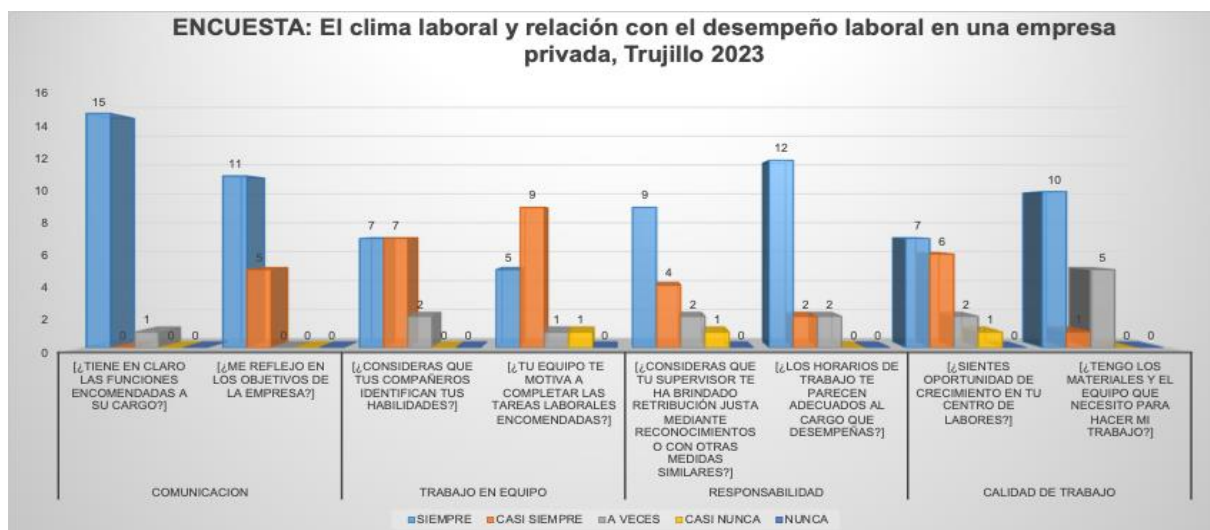
De acuerdo a la **figura 1** y en base al instrumento de evaluación empleado, en este caso la encuesta, se extrajo una muestra y se clasificó de acuerdo a las escalas de medición obteniendo los siguientes parámetros.

- Siempre: 15 personas coinciden en que el clima laboral es esencial para el desempeño laboral en todo momento.
- Casi Siempre: 02 personas opinan que casi siempre el desempeño laboral influye más.
- A veces: 02 personas opinaron que a veces el desempeño laboral influye más y 01 personas opinó que a veces el clima laboral influye más.

Como resultado, se concluye que el clima laboral siempre genera una influencia significativa en el desenvolvimiento del colaborador en la empresa privada de Trujillo en 2023.

Figura 2

Resultado por dimensiones



Nota. Elaboración propia

Dimensión Comunicación:

- 15 personas opinan que siempre es clara la comunicación de las funciones encomendadas a su cargo, sin embargo 01 opino que a veces tiene claro las funciones encomendadas a su cargo.
- 11 personas opinan que siempre, y 05 personas opinaron que casi siempre se reflejan en los objetivos de la empresa.

Dimensión Trabajo en equipo:

- 07 personas opinan que siempre y casi siempre, así mismo 2 personas opinaron que a veces consideran que sus compañeros identifican sus habilidades.
- 09 personas opinan que casi siempre, 05 personas siempre y 01 opinan a veces y casi nunca sus equipos los motivan a completar las tareas laborales encomendadas.

Dimensión Responsabilidad:

- 09 personas opinaron que siempre, 04 personas casi siempre, 02 personas a veces y 01 casi nunca consideran que su supervisor le ha brindado retribución justa mediante reconocimientos o con otras medidas similares.

- 12 personas opinan que siempre, y 02 que casi siempre y a veces los honorarios de trabajo parecen adecuados al cargo que desempeñan.

Dimensión Calidad de Trabajo:

- 07 personas opinan que siempre, 06 personas opinan que casi siempre, 02 personas opinan que a veces y 01 casi nunca sienten oportunidad de crecimiento en su centro de labores.
- 10 personas opinan que siempre, 01 persona opina que casi siempre, 05 opinan que a veces tienen materiales y el equipo que necesitan para hacer su trabajo.

Figura 3

Hipótesis general



Nota. Elaboración propia

De acuerdo con los datos obtenidos en relación al problema general de investigación, ¿Cómo influye el ámbito de trabajo en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?, dentro de los objetivos para establecer cómo influye el ámbito laboral en el desenvolvimiento laboral en una empresa privada, Trujillo 2023. Con la ayuda de los instrumentos utilizados, se llegó a la conclusión de que El desempeño laboral en una empresa privada está influenciado por el clima laboral, Trujillo 2023

a. Prueba de Hipótesis Específicas

- **Hipótesis específica 01:** De acuerdo a los instrumentos de evaluación empleados tanto encuesta como entrevista, se determinó que la calidad de trabajo influye en el desempeño laboral en una empresa privada, 2023.

- **Hipótesis específica 02:** De acuerdo a los instrumentos de evaluación empleados tanto encuesta como entrevista, se determinó que el liderazgo y trabajo en equipo influye en el desempeño laboral en una empresa privada, 2023.

- **Hipótesis específica 03:** De acuerdo a los instrumentos de evaluación empleados tanto encuesta como entrevista, se determinó que el clima laboral influye en el desempeño laboral en una empresa privada, 2023.

- **Hipótesis específica 04:** De acuerdo a los instrumentos de evaluación empleados tanto encuesta como entrevista, se determinó que el compromiso institucional influye en el desempeño laboral en una empresa privada, 2023

V. CONCLUSIONES

Se investiga cómo el clima laboral afecta el desempeño laboral en una empresa privada en Trujillo en 2023.

- Se descubrió que la comunicación asertiva tiene un impacto en los trabajadores, los cuales mediante la comunicación asertiva canalizan mejor las ideas, así mismo los productos de trabajo son mejores, por lo cual es importante en el clima laboral, el desempeño y la calidad de trabajo en una empresa privada en Trujillo en el año 2023.
- Se investiga que la falta de supervisores, coordinadores y jerarquías altas al no tener la capacidad de comunicación afectan entre los colaboradores por lo cual el liderazgo y el trabajo en equipo afectan el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.
- Se investiga que entre colaboradores y supervisores, ante la mala comunicación y poco entendimiento, reflejado en el clima laboral y la responsabilidad afectan el desempeño laboral en una empresa privada en Trujillo, 2023.
- Es importante continuar con la investigación de cómo el clima laboral y el compromiso institucional no están siempre reflejados en los colaboradores de la empresa, algunos no se identifican o no saben la misión y visión de la empresa, siendo este un causal que afectan el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo, 2023.

VI. RECOMENDACIONES

Un buen clima laboral, tanto en la comunicación como en la identificación del trabajador con la empresa, es crucial para el desempeño laboral.

- El dialogo asertivo y llegada entre supervisor y colaborador es clave, ya que influye en los estados de ánimo y repercute en los productos de las actividades encomendadas.
- El liderazgo durante las tareas e integración de los colaboradores en el desenvolvimiento laboral están influenciados por coordinación constante y el mejoramiento de la confianza.
- Mediante actividades de integración, generando mayor compañerismo y entendimiento, incorporando personas con los mismo valores y objetivos estos factores influyen en el clima y responsabilidad para el desempeño laboral.
- Si el supervisor valida más el desempeño de cada colaborador, teniendo en cuenta sus necesidades, expectativas y opiniones, genera un vínculo y compromiso institucional con la empresa, influyendo en el clima y compromiso institucional.

REFERENCIAS

- Chávez A. (2015) La Relación Ambiente Laboral y Rendimiento Laboral en Organizaciones Descentralizadas para el Proceso Electoral Ica en el ambiente y rendimiento laborales en Organizaciones Descentralizadas para el Proceso Electoral Ica, Universidad Cesar Vallejo.
- Brunet, L. (1999) El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. Editorial Trillas, México.
- Davis, K. (1991) Compartimiento Humano en el Trabajo: Comportamiento Organizaciones. Mc Graw Hill, Tercera Edición, México.
- Goncalvez, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Sociedad Latino Americana para la calidad (SLC), Internet.
- Guizar M. (1998) Desarrollo Organizacional, Editorial Mc Graw Hill, Primera Edición, México.
- Reyes, A., Velásquez, J., (1997) El Cambio Organizacional. Stringer, Litwin G, (1998) Organizacional Climate. Documento de Harvard University Press. Boston.
- Alegre, M. (2017). "Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017". Tesis para obtener el grado de magíster en Gestión Pública. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Alles, M. (2005). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Gránica S.A.
- Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017). "Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015". Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Trujillo: Universidad Privada César Vallejo.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). (2017b). "Resolución de Presidencia Ejecutiva N°306-2017-SERVIR-PE se aprueba la Directiva que desarrolla el subsistema de Gestión del Rendimiento". En: storage.servir.gob.pe. [En línea]. Fecha de consulta: 24/02/2019. Disponible en: <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res306-2017-SERVIR-PE.pdf> .
- Bergeron, J. (1983). Aspectos humanos de la organización. Costa Rica: Gaitán Morin.

- Bohórquez, K. (2015). La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Instituciones de Salud. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Brow, W. (1990). Teoría de la organización y la administración, enfoque integral. México: Limusa.
- Bustamante, M.; Hernández, J., y Yáñez, L. (s.f.). "Análisis del clima organizacional en el Hospital Regional de Talca". En: Revista Estudios Seriadados en Gestión de Salud. Año 5, N°11.
- Calcina, Y. (2014). "El Clima Institucional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012". En: Comuni@cción. 1(1), 22- 29.
- Chumpitaz, J. (2017). "Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017". Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Lima: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- Congreso de la República. (2013). "Ley N°30057, Ley del Servicio Civil". En: storage.servir.gob.pe. [En línea]. 04 de julio de 2013. Fecha de consulta: 16/08/2019. Disponible en: <<https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>>.
- Del Toro, J.; Salazar, M., y Gómez, J. (2011). "Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería". En: Clío América. Julio-diciembre 2011, año 5, N°10, pp. 204-227.
- Díaz, I., y Gaviria, K. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto. (Tesis de titulación). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.
- Elgegren, U. (2015). "Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud". En: Av. Psicol. 23(1), enero-julio de 2015.
- Essalud Red Lambayeque. (2010). "Reglamento de Organización y Funciones- ROF de Essalud Red Lambayeque". Documento reservado.
- Fernández, B., y Paravic, T. (2012). "Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile". En: Ciencia y Enfermería. 2003, Vol. 9, N°2, pp.57-66. [En línea]. Fecha de

desempeño de los Recursos Humanos en Salud”. Serie Documentos Técnicos Normativos de Recursos Humanos en Salud N°2. Lima: Minsa.

Ministerio de Salud (Minsa). (2012). Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional- v.02. R.M. N°468-2011 MINSA. Lima: Minsa. [En línea]. Fecha de consulta: 16/08/2019. Disponible en: <<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>>.

Montejo, A. P. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. Tabasco: UPIICSA XVII,VII,50-51. Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Moreira, L. (2018). “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”. Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Ninahuanca, A. (2017). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho”. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración.

Lima: Universidad Privada Cesar Vallejo.

Noguera, J. y Samudio, M. (2014). “Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay”. En: Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud. Vol. 12(1) junio 2014: 14-25.

Pacheco, H. (2017). “Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba”. Tesis para obtener el grado de doctor en Gestión de Empresas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Palma, S. (s.f.a). “Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”. En: monografias.com. [En línea]. Fecha de consulta: 16/08/2019. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/personal-universitario/personal-universitario.shtml>

Rosel, C. (2017). “Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo A de la VII DIRTEPOL - año 2012”. Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad

Nacional Mayor de San Marcos.

Torres, E., y Zegarra, S. (2015). "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú". En: *Comuni@cción*. 6(2), 5-14.

Argüelles, L. A., Quijano García, R. A., Fajardo, M. J., Medina Blum, F., & Cruz Mora, C. E. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Alta Tecnología y Sociedad*, 8(1), 8-13. doi:ISSN: 1940-2171

Bustillos, L. (2016). "El Cima Organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa M.C. Ecuador: Universidad técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DABUSTILLOS.pdf>

Castro, C. (2017). Factores internos que influyen en el clima organizacional como potencializador. Ensayo científico, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Bogotá D.C. Recuperado el 07 de julio de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16665/castropi%C3%B1amariacarolina2017.pdf?sequence=1>

Chiang M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid. España: Universidad Pontificia de Comillas. doi:9788484683056

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cali, Colombia: Cuadernos de Administración. doi:225014900004

González, M. (mayo de 2014). ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL. *biblio3*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Hálleseles., D. F. (febrero de 2020). Desempeño laboral en las Mipymes. Cornelio silva arguello. Recuperado el 3 de julio de 2021, de <file:///C:/Users/usuario/Desktop/ARTICULO%20CIENTIFICO/15173%20-%20copia.pdf>

Iglesias, A. (2015). Generalidades del clima organizacional. *scielo*, 13(3), 455-457. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es.

Matabanchoy-Tulcán SM. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la

calidad de vida laboral del trabajador. Univ. Salud, 21(2), 176-187. Recuperado el 07 de julio de 2021, de <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Medina, D. (septiembre de 2015). El clima organizacional dentro de un empresa. Contribuciones a la Economía. Obtenido de <http://eumed.net/ce/2015/1/climaorganizacional.html>

Montiel D. (2018). Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las PYMES en el Ecuador. Ciencia e Investigación, 3(11), 60-63. Obtenido de <https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>.

Ojeda, R. (2011). Propuesta para determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral. Universidad Nacional Autónoma de México. México: repositorio unam. Obtenido de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/358358>

Pacheco, D. (20 de diciembre de 2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 410-422. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>

Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral (Vol. 2). Upiicsa. Obtenido de [http://schemas.openxmlformats.org/officeDocument/2006/bibliography">](http://schemas.openxmlformats.org/officeDocument/2006/bibliography)

Quinto, F. (2020). clima organizacional. tesis, Managua. Obtenidode <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120.pdf>

Reátegui, S. (2017). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga. Recuperado el 07 de julio de 2021,

de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf;jsessionid=6FB37B9CBB46CA685CDA27311787621D?sequence=1

Rengifo, L. (2018). El clima organizacional en el comportamiento y productividad de las empresas. Universidad militar nueva granada, Programa administración de empresas. Bogotá: Repository. Recuperado el 07 de julio de 2021, de

https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18175/RengifoDia_zLibiaMilena_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Serrano, B.(30 de 10 de 2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma de Negocios (11), 117-125. Recuperado el 07 de julio

de 2021, de [elservier.es/revistasuma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-elS2215910X147000266](https://www.elsevier.es/revistasuma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-elS2215910X147000266)

Uría, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de *Ándelas Cita S.A.* de la ciudad de Ambato. Universidad técnica de Ambato, Ingeniería de empresas, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>

Valle, C. (2020). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa en Ecuador. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 22- 33. doi:781-1-3208-1-10- 20200717

ANEXOS

Anexo 1. Dimensión por variables

Tabla 1

Dimensión por variables

TÍTULO:		El Clima Laboral y Desempeño Laboral en una Empresa Privada, Trujillo 2023					
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:		Gerencias Funcionales		AUTOR:		GALLOSO PÉREZ, GRECE JACKELINE	
TIPO DE INVESTIGACION	EXPERIMENTAL						
PROGRAMA:	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES (MBA)			DOCENTE:		Juan Salcedo	LUGAR Y FECHA: Trujillo, 02 Nov 2023
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Clima Laboral				
¿Cómo influye el clima laboral en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?	Determinar cómo influye el clima laboral en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.	El clima laboral influye en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Motivación ▪ Liderazgo ▪ Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral ▪ Comunicación interna / Canales de comunicación formal – correos electrónicos ▪ Condiciones Laborales ▪ Involucramiento- Integración - actividades 	¿Cuántas veces su superior jerárquico se ha mostrado confiado a la horade enfrentarse a los conflictos típicos de una empresa privada? ¿la empresa transmite avisos, comunicaciones bajo que método?	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinente • Relevante • Claro 	1-10

- Cohesión del grupo
 - Dirección de conflictos
 - Relaciones interpersonales
- ¿cómo se siente en el trabajo de equipo, cuando les encomiendan tareas?
¿Reciben charlas motivacionales en su centro laboral?

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
a) ¿En qué influye el clima laboral en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?	a) Determinar cómo influye el clima laboral en el desempeño laboral y en la calidad de trabajo en una empresa privada, Trujillo 2023.	a) La calidad de trabajo influye en el desempeño laboral en una empresa privada.					
b) ¿Cómo influye el liderazgo en el trabajo en equipo en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?	b) Determinar cómo influye el liderazgo en el trabajo en equipo en el desempeño laboral	b) El liderazgo y trabajo en equipo influye en el desempeño laboral en una empresa privada.					

<p>c) ¿De qué manera influye el clima laboral y la responsabilidad en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?</p> <p>d) ¿Cómo influye el clima laboral y el compromiso institucional en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?</p>	<p>en una empresa privada, Trujillo 2023.</p> <p>c) Determinar cómo influye el clima laboral y la responsabilidad en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.</p> <p>d) Determinar cómo influye el clima laboral y el compromiso institucional en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.</p>	<p>c) La responsabilidad influye en el clima laboral influye en el desempeño laboral en una empresa privada.</p> <p>d) El compromiso institucional influye en el clima laboral influye en el desempeño laboral en una empresa privada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad de trabajo ▪ Liderazgo y trabajo en equipo ▪ Responsabilidad ▪ Compromiso institucional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia ▪ Competencias ▪ Ambiente de trabajo ▪ Trabajo en equipo ▪ Aptitud proactiva <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos ▪ Inteligencia emocional ▪ Involucramiento ▪ Liderazgo participativo ▪ Colaboración 	<p>¿Con qué frecuencia informa y consulta con su jefe inmediato, sobre algún cambio en la empresa privada?</p> <p>¿Le brindan cursos de capacitación?</p> <p>¿Cada cuánto tiempo realizan un Feedback en su centro laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi Nunca • Algunas veces • Casi siempre • Siempre 	<p>1-10</p>
---	--	--	--	---	---	---	-------------

ANEXOS

Anexo 1. Dimensión por variables

Tabla 1

Dimensión por variables

TÍTULO:		El Clima Laboral y Desempeño Laboral en una Empresa Privada, Trujillo 2023					
LÍNEA DE INVESTIGACION:		Gerencias Funcionales		AUTOR:		GALLOSO PÉREZ, GRECE JACKELINE	
TIPO DE INVESTIGACIÓN		EXPERIMENTAL					
PROGRAMA:		MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES (MBA)		DOCENTE:		Juan Salcedo	LUGAR Y FECHA: Trujillo, 02 Nov 2023
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Clima Laboral				
¿Cómo influye el clima laboral en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?	Determinar cómo influye el clima laboral en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.	El clima laboral influye en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Motivación ▪ Liderazgo ▪ Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral ▪ Comunicación interna / Canales de comunicación formal – correos electrónicos ▪ Condiciones Laborales ▪ Involucramiento- Integración - actividades 	¿Cuántas veces su superior jerárquico se ha mostrado confiado a la horade enfrentarse a los conflictos típicos de una empresa privada? ¿la empresa transmite avisos, comunicaciones bajo que método?	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinente • Relevante • Claro 	1-10

- Cohesión del grupo
 - Dirección de conflictos
 - Relaciones interpersonales
- ¿cómo se siente en el trabajo de equipo, cuando les encomiendan tareas?
¿Reciben charlas motivacionales en su centro laboral?

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
a) ¿En qué influye el clima laboral en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?	a) Determinar cómo influye el clima laboral en el desempeño laboral y en la calidad de trabajo en una empresa privada, Trujillo 2023.	a) La calidad de trabajo influye en el desempeño laboral en una empresa privada.					
b) ¿Cómo influye el liderazgo en el trabajo en equipo en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?	b) Determinar cómo influye el liderazgo en el trabajo en equipo en el desempeño laboral	b) El liderazgo y trabajo en equipo influye en el desempeño laboral en una empresa privada.					

<p>c) ¿De qué manera influye el clima laboral y la responsabilidad en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?</p> <p>d) ¿Cómo influye el clima laboral y el compromiso institucional en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023?</p>	<p>en una empresa privada, Trujillo 2023.</p> <p>c) Determinar cómo influye el clima laboral y la responsabilidad en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.</p> <p>d) Determinar cómo influye el clima laboral y el compromiso institucional en el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023.</p>	<p>c) La responsabilidad influye en el clima laboral influye en el desempeño laboral en una empresa privada.</p> <p>d) El compromiso institucional influye en el clima laboral influye en el desempeño laboral en una empresa privada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Calidad de trabajo ▪ Liderazgo y trabajo en equipo ▪ Responsabilidad ▪ Compromiso institucional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia ▪ Competencias ▪ Ambiente de trabajo ▪ Trabajo en equipo ▪ Aptitud proactiva <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos ▪ Inteligencia emocional ▪ Involucramiento ▪ Liderazgo participativo ▪ Colaboración 	<p>¿Con qué frecuencia informa y consulta con su jefe inmediato, sobre algún cambio en la empresa privada?</p> <p>¿Le brindan cursos de capacitación?</p> <p>¿Cada cuánto tiempo realizan un Feedback en su centro laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi Nunca • Algunas veces • Casi siempre • Siempre 	<p>1-10</p>
---	--	--	--	---	---	---	-------------

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	<p>El ambiente de trabajo es el entorno que respiran los empleados mientras realizan diversas tareas. Este concepto está influenciado por factores como las percepciones y características de los empleados, así como las acciones de las</p>	<p>Un conjunto relativamente permanente de características, atributos o características de un ambiente de trabajo particular que son percibidos, sentidos o experimentados por los individuos en una organización empresarial y que influyen en su comportamiento.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral muy baja en comparación con mi trabajo. ▪ Afortunadamente, mi trabajo me permite estar a la altura de mis expectativas 	<p>1. Muy desfavorable (0 – 50 puntos)</p> <p>2.</p> <p>Desfavorable (51 a 100 puntos)</p> <p>3. Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)</p> <p>4. Favorable (151 a 200 puntos)</p> <p>5. Muy favorable (201 a 250 puntos).</p>
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ división física del entorno facilita las actividades laborales. 		
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambiente de trabajo agradable. ▪ La compensación económica es 		

empresas.

financieras.

Comunicación
Interna

- Acceso a la información necesaria para el desempeño de su

1. Muy
desfavorable (0
– 50 puntos)

trabajo.	2. Desfavorable (51 a 100 puntos)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La información fluye con normalidad en la oficina. ▪ Hay buena cohesión en el grupo de trabajo. 	3. Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existen suficientes canales de comunicación. ▪ Capaz de comunicarse con personas de un nivel superior. 	4. Favorable (151 a 200 puntos)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las organizaciones enfrentan y superan obstáculos. ▪ La agencia fomenta y promueve la comunicación interna. 	5. Muy favorable (201 a 250 puntos).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El supervisor escuchó la declaración dirigida en su contra. ▪ Hay cooperación entre los empleados en diferentes oficinas. ▪ Se conocen 	

	avances en otras áreas de la organización.	
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los colegas cooperan entre sí. o Los objetivos de trabajo son desafiantes. ▪ Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones en las tareas a su cargo. ▪ El equipo con el que trabajo es un equipo bien integrado. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tienes la oportunidad de realizar un trabajo de acuerdo a tus habilidades. ▪ La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones. ▪ Los objetivos de trabajo están 	<p>1. Muy desfavorable (0 – 50 puntos)</p> <p>2. Desfavorable (51 a 100 puntos)</p> <p>3. Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)</p> <p>4. Favorable (151 a 200 puntos)</p> <p>5. Muy favorable (201 a 250 puntos).</p>

	<p>relacionados con la visión de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hay tecnologías disponibles que facilitan el trabajo. ▪ Compensación acorde con el desempeño y los logros 	
Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siento la responsabilidad de triunfar en la organización. ▪ Todos los empleados tienen garantizado el nivel de desempeño de su trabajo. ▪ Cada empleado es considerado un factor clave en el éxito de la organización. ▪ Los empleados son leales a la organización. <input type="checkbox"/> Las cosas están mejorando cada día en la oficina. 	<p>1. Muy desfavorable (0 – 50 puntos)</p> <p>2. Desfavorable (51 a 100 puntos)</p> <p>3. Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)</p> <p>4. Favorable (151 a 200 puntos)</p> <p>5. Muy favorable (201 a 250 puntos).</p>

- El desempeño de las tareas diarias en el lugar de trabajo contribuye al desarrollo de la personalidad.
- Observar las actividades laborales es una tarea estimulante.
- Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo personal.
- La visión, misión y valores de la institución están claramente definidos.

VARIABLES		DEFINICIÓN			ESCALA DE
DE ESTUDIO	FINICIÓN CONCEPTUAL	OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	MEDICIÓN
Desempeño laboral	l desempeño laboral puede	Es un conjunto de	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilización de recursos ▪ Efectividad ▪ Satisfacción del trabajador 	1. Muy
	entenderse como la calidad del trabajo que realiza cada empleado para realizar sus tareas diarias en un período de tiempo determinado. Es un	acciones observables que permiten alcanzar resultados satisfactorios relacionados con los objetivos de cada			desfavorable (0 – 50 puntos) 2. Desfavorable (51 a 100 puntos)

concepto de recursos humanos para entender cómo se desarrolla una persona en su rol.	organización a través de estrategias específicas de los socios de cooperación.	<p>3. Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)</p> <p>4. Favorable (151 a 200 puntos)</p> <p>5. Muy favorable (201 a 250 puntos).</p>
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidades ▪ Habilidades ▪ Destrezas 	<p>1. Muy desfavorable (0 – 50 puntos)</p> <p>2. Desfavorable (51 a 100 puntos)</p> <p>3. Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)</p> <p>4. Favorable (151 a 200 puntos)</p> <p>5. Muy favorable (201 a 250 puntos).</p>

Ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones de trabajo ▪ Entorno físico de trabajo 	<p>1. Muy desfavorable (0 – 50 puntos)</p> <p>2. Desfavorable (51 a 100 puntos)</p> <p>3. Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)</p> <p>4. Favorable (151 a 200 puntos)</p> <p>5. Muy favorable (201 a 250 puntos).</p>
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambiente armónico ▪ Desarrollo eficaz ▪ Colaboración entre compañeros 	<p>1. Muy desfavorable (0 – 50 puntos)</p> <p>2. Desfavorable (51 a 100 puntos)</p> <p>3. Media o medianamente favorable (101 a 150 puntos)</p> <p>4. Favorable (151 a 200</p>

puntos)
5. Muy
favorable (201
a 250 puntos).

Anexo 3

ENCUESTA

SOBRE CLIMA LABORAL Y RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL

Título de la Investigación: El clima laboral y relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023

Encuestador (E) : Galloso Pérez, Grece Jackeline

Ocupación del entrevistado :

Fecha : ___de___del 2022

Hora de inicio :

Hora de finalización :

Medio de aplicación : Google Forms

1. ¿Tengo claro lo que se espera de mi trabajo?
a) Si b) No

2. ¿Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?
a) Si b) No

3. ¿Mi supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?
a) Si b) No

4. ¿He tenido oportunidad de innovar en mi trabajo?
a) Si b) No

5. ¿He encontrado amigos en esta empresa?
a) Si b) No

6. ¿Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas?
a) Si b) No

7. ¿Los objetivos de mi empresa reflejan mis intereses?
a) Si b) No

8. ¿Me siento bien en mi trabajo?
a) Si b) No

9. ¿Me gusta mi trabajo?
a) Si b) No

Anexo 4

ENTREVISTA

SOBRE CLIMA LABORAL Y RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL

Título de la Investigación: El clima laboral y relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023

Entrevistador (E) : Galloso Pérez, Grece Jackeline
Entrevistado (P) :
Ocupación del entrevistado :
Fecha : ___de___del 2022
Hora de inicio :
Hora de finalización :
Medio de la entrevista : Vía online, Aplicación Zoom

PREGUNTAS	TRANSCRIPCIÓN DE RESPUESTAS
VARIABLE 1: Clima Laboral	
SUBCATEGORÍA 1: Motivación	
INDICADOR 1: Satisfacción Laboral	
E: Se sabe que la satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno través de la evolución de la arquitectura para la salud se obtuvieron resultados positivos en cuanto al desarrollo y optimización de estos proyectos para los usuarios. En base a esto <i>¿Cómo se siente en el trabajo de equipo, cuando les encomiendan tareas?</i>	P:
INDICADOR 2: Comunicación	

<p>E: Teniendo en cuenta las diversas realidades acontecidas dentro de la trayectoria sanitaria y como la arquitectura han ido adaptándose hasta el punto de concebir diversas formas y finalidades. Para usted ¿La empresa transmite avisos , comunicaciones bajo que método?</p>	<p>P:</p>
<p>INDICADOR 3: Condiciones Laborales</p>	
<p>E: Sabemos que la situación actual de la infraestructura sanitaria es un tanto deficiente en las zonas ubicadas en las laderas con un desarrollo urbano descontrolado. Conforme a ello ¿Se siente satisfecho con el salario que percibe y beneficios laborales por parte de la empresa?</p>	<p>P:</p>
<p>SUBCATEGORÍA 2: Desempeño Laboral</p>	
<p>INDICADOR 1: Calidad de Trabajo</p>	
<p>E: Teniendo en cuenta que la arquitectura para la salud se basa en el enfoque de buscar el bienestar sobre el usuario. Mediante su experiencia ¿Cómo consideraría la calidad del producto que usted genera para la empresa?</p>	<p>P:</p>
<p>INDICADOR 2: Liderazgo y trabajo en equipo</p>	
<p>E: Sabemos que el diseño arquitectónico es el proceso para poder concebir un proyecto aprovechando todas las características en su máximo</p>	<p>P:</p>

<p>esplendor. Ante este factor en la realidad <i>¿Usted ha sido líder de equipo? ¿Qué características considera usted debería tener un líder?</i></p>	
<p>INDICADOR 3: Capacitación</p>	
<p>E: Sabemos que el diseño paramétrico busca proponer nuevas formas más complejas y de carácter natural con el uso de la tecnología contribuyendo con la espacialidad. En base a ello <i>¿Le brindan cursos de capacitación?</i></p>	<p>P:</p>
<p>Autoevaluación</p>	
<p>E: En muchos casos la verificación de estado de habitabilidad de una zona, vivienda o equipamiento urbanotienen diferentes aspectos debido a su contexto. Frente a ello <i>¿Qué criterios se deberían tomar para mejorar el Desempeño Laboral?</i></p>	<p>P:</p>

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA ENTREVISTA,
COMO APORTE AL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Título de la Investigación: El clima laboral y relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023
Investigadora: Galloso Pérez, Grece Jackeline

Antes de proceder con la entrevista, lea detenidamente las condiciones y términos de esta, presentadas a continuación.

Condiciones y términos de la entrevista

Luego de una consulta previa y una breve presentación del tema, usted ha sido elegido(a) para participar de esta entrevista, bajo las condiciones de ser un sujeto con conocimientos especiales, profesional y/u objetivos sobre el tema; y cuya disponibilidad es inmediata en tiempo y lugar. Por lo tanto, al acceder participar voluntariamente de la entrevista en cuestión, usted está sujeto a los siguientes términos:

- Su identidad será reservada, asumiendo solo sus iniciales del primero nombre y apellido en mayúscula. Siempre y cuando usted lo decida así, de lo contrario se dispondrá a colocar su nombre completo.
- Esta entrevista será archivada en video, audio y por escrito, este último junto al presente documento como anexos dentro del proyecto de investigación en físico, guardados y entregado a la asesora metodológica, por disposición de la escuela profesional de arquitectura de la Universidad César Vallejo y del investigador, para su uso netamente académico.
- En caso de tener algún inconveniente de suma importancia durante la realización de la entrevista, tiene total derecho de retirarse o detener la entrevista, para su continuación en otra fecha u hora, establecido bajo acuerdo mutuo.

Yo,, desempeñado como, accedo en participar voluntariamente de esta entrevista presencial, en colaboración al proyecto de investigación ya descrito por los alumnos entrevistadores.

Lima.....de.....del 2023.

Firma del Entrevistador

Firma del Entrevistado

Anexo 5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTO 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESTUDIO TESIS: EL CLIMA LABORAL Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE TRUJILLO 2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 – CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Título: El clima laboral y la relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023
 Autor: Arq. Greca Jackeline Galloso Pérez

ENCUESTA

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
			T. Nunca	E.Casi nunca	T. A veces	E.Casi siempre	S. Siempre	REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		CORDERNIA		CONCORDANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: CLIMA LABORAL	COMUNICACIÓN	¿Tiene en claro las funciones encomendadas a su cargo?						X		X		X		X		X		
		¿Me refugio en los objetivos de la empresa?						X		X		X		X		X		
		¿Considera que las decisiones y comunicaciones de su supervisor son claras?						X		X		X		X		X		
		¿Considera que su supervisor confía en su experiencia y desempeño?						X		X		X		X		X		
		¿Está al tanto de la información acerca de los nuevos proyectos de la empresa en la que labora?						X		X		X		X		X		
		¿Le informan y/o participa de las actividades, le permiten mejorar profesionalmente?						X		X		X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	¿Cree usted que la comunicación interna entre equipos de trabajo y supervisor es adecuada?						X		X		X		X		X		
		¿Considera que sus compañeros identifican sus habilidades?						X		X		X		X		X		
		¿Tu equipo te motiva a completar las tareas laborales encomendadas?						X		X		X		X		X		
		¿Considera usted que su supervisor los motiva en el entorno laboral?						X		X		X		X		X		
		¿Tus opiniones o comentarios son tomados en cuenta en el equipo de trabajo?						X		X		X		X		X		
		¿Has tenido problemas con tus compañeros?						X		X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESTUDIO TESIS: EL CLIMA LABORAL Y LA RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE TRUJILLO 2023

V2: DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD	¿Confías en que tus compañeros harán la labor encomendada en el tiempo establecido?						X		X		X		X				
		¿Considera que el supervisor demuestra manejo al enfrentarse a los conflictos típicos de oficina?						X		X		X		X		X		
		¿Considera que tu supervisor te ha brindado retroalimentación justa mediante reconocimientos o con otras medidas similares?						X		X		X		X		X		
		¿Los horarios de trabajo le parecen adecuados al cargo que desempeñas?						X		X		X		X		X		
		¿Crees que tus intereses son compatibles con los objetivos de la organización?						X		X		X		X		X		
		¿Los objetivos de la empresa son acorde a tus objetivos personales?						X		X		X		X		X		
	CALIDAD DE TRABAJO	¿Consideras a tu organización como un buen lugar para desarrollarte profesionalmente?						X		X		X		X		X		
		¿La empresa se mantiene actualizada en cuanto a las tendencias y las regulaciones de la industria?						X		X		X		X		X		
		¿Se te proporciona la capacitación pertinente cuando se introducen nuevos procesos tecnológicos?						X		X		X		X		X		
		¿Siempre oportunidad de crecimiento en tu centro de labores?						X		X		X		X		X		
		¿Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer mi trabajo?						X		X		X		X		X		
		¿Consideras que la infraestructura de la compañía es adecuada?						X		X		X		X		X		
		¿Estimas que la cantidad de trabajo que te dan sea justa a la responsabilidad encomendada?						X		X		X		X		X		
		¿Crees que tus resultados son iguales a los de tus compañeros?						X		X		X		X		X		
¿Crees que tus resultados son mejor a los de tus compañeros?						X		X		X		X		X				
¿Crees que tus resultados son menores a los de tus compañeros?						X		X		X		X		X				

División de áreas para muestreo : diseño y supervisión (cantidad de trabajadores en total %de muestreo)



VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO - Clima Laboral y Desempeño Laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Mg. Juan José Salgado	DNI N°	40350560
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Clima Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniería económica	Teléfono / Celular	992243482
Grado Académico	Magíster en Administración		
Mención	Marketing		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo. 01/07/2023



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 – Clima Laboral y Desempeño Laboral

Título: El clima laboral y relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023
Autor: Arq. Grece Jackeline Galoso Pérez

ENTREVISTA

SOBRE CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Título de la Investigación: El clima laboral y relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023

Autor: Arq. Grece Jackeline Galoso Pérez

Entrevistador (E) : Galoso Pérez, Grece Jackeline
Entrevistado (P) :
Ocupación del entrevistado :
Fecha : ___ de ___ del 2023
Hora de inicio :
Hora de finalización :
Medio de la entrevista : Vía online, Aplicación Zoom

Table with 2 columns: PREGUNTAS and TRANSCRIPCIÓN DE RESPUESTAS. It details variables like 'Clima Laboral', 'Motivación', 'Comunicación', and 'Condiciones Laborales' with corresponding interview questions and responses.



SUBCATEGORÍA 2: Desempeño Laboral	
INDICADOR 1: Calidad de Trabajo	
E: Las actividades y acciones que uno mismo desarrolla en una empresa es un factor importante <i>¿Cómo consideraría la calidad del producto que usted genera para la empresa?</i>	P:
INDICADOR 2: Liderazgo y trabajo en equipo	
E: Dentro de su entorno laboral y actividades laborales <i>¿Usted ha sido líder de equipo? ¿Qué características considera usted debería tener un líder?</i>	P:
INDICADOR 3: Capacitación	
E: Basado en las necesidades de la empresa que orientan hacia el conocimiento y la mejora <i>¿Le brindan cursos de capacitación?</i>	P:
Autoevaluación	
E: Durante las reuniones de coordinación para programación de labores <i>¿Qué criterios se deberían tomar para mejorar el Desempeño Laboral?</i>	P:



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA ENTREVISTA,
COMO APOORTE AL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Título de la Investigación: El clima laboral y la relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023

Investigadora: Galloso Pérez, Grece Jackeline

Antes de proceder con la entrevista, lea detenidamente las condiciones y términos de la misma, presentadas a continuación.

Condiciones y términos de la entrevista

Luego de una consulta previa y una breve presentación del tema, usted ha sido elegido(a) para participar de esta entrevista, bajo las condiciones de ser un sujeto con conocimientos especiales, profesional y/u objetivos sobre el tema; y cuya disponibilidad es inmediata en tiempo y lugar. Por lo tanto, al acceder participar voluntariamente de la entrevista en cuestión, usted está sujeto a los siguientes términos:

- Su identidad será reservada, asumiendo solo sus iniciales del primero nombre y apellido en mayúscula. Siempre y cuando usted lo decida así, de lo contrario se dispondrá a colocar su nombre completo.
- Esta entrevista será archivada en video, audio y por escrito, este último junto al presente documento como anexos dentro del proyecto de investigación en físico, guardados y entregado a la asesora metodológica, por disposición de la escuela profesional de arquitectura de la Universidad César Vallejo y del investigador, para su uso netamente académico.
- En caso de tener algún inconveniente de suma importancia durante la realización de la entrevista, tiene total derecho de retirarse o detener la entrevista, para su continuación en otra fecha u hora, establecido bajo acuerdo mutuo.

Yo,, desempeñado como, accedo en participar voluntariamente de esta entrevista presencial, en colaboración al proyecto de investigación ya descrito por los alumnos entrevistadores.

Trujillo.....de del 2023.

Firma del Entrevistador

Firma del Entrevistado



VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO - Clima Laboral y Desempeño Laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Mg. Juan José Salgado	DNI N°	40350560
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Clima Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniería económica	Teléfono / Celular	992243482
Grado Académico	Maestro en Administración		
Mención	Marketing		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Trujillo. 01/07/2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 – CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

 Título: El clima laboral y la relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023
 Autor: Arq. Grece Jackeline Galiso Pérez

ENCUESTA

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN
			1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A Veces	4. Casi Siempre	5. Siempre	REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		CONCORDANCIA		CONSTRUCIÓN		CLARIDAD		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: CLIMA LABORAL	COMUNICACIÓN	¿Tiene en claro las funciones encomendadas a su cargo?						X		X		X		X				
		¿Se refleja en los objetivos de la empresa?						X		X		X		X				
		¿Considera que las decisiones y comunicaciones de su superior son claras?						X		X		X		X				
		¿Considera que su superior confía en su experiencia y desempeño?						X		X		X		X				
		¿Está al tanto de la información acerca de los nuevos proyectos de la empresa en la que labora?						X		X		X		X				
		¿La información y/o pedidos de las capacitaciones le permiten mejorar profesionalmente?						X		X		X		X				
		¿Cree usted que la comunicación interna entre equipos de trabajo y superior es adecuada?						X		X		X		X				
	TRABAJO EN EQUIPO	¿Considera que los compañeros identifican sus habilidades?						X		X		X		X				
		¿Tu equipo lo motiva a completar las tareas laborales encomendadas?						X		X		X		X				
		¿Considera usted que su superior los motiva en el entorno laboral?						X		X		X		X				
		¿Sus opiniones o comentarios son tomados en cuenta en el equipo de trabajo?						X		X		X		X				
		¿Has tenido problemas con tus compañeros?						X		X		X		X				

V2: DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD	¿Confías en que tus compañeros harán la labor encomendada en el tiempo establecido?						X		X		X		X			
		¿Considera que el superior demuestra respeto al ambiente o los aspectos físicos de oficina?						X		X		X		X			
		¿Considera que su superior le ha brindado retroalimentación justa mediante reconocimientos o con otras medidas similares?						X		X		X		X			
		¿Los horarios de trabajo le parecen adecuados al cargo que desempeñas?						X		X		X		X			
		¿Crees que los intereses son compatibles con los objetivos de la organización?						X		X		X		X			
		¿Los objetivos de la empresa son acorde a tus objetivos personales?						X		X		X		X			
		¿Considera a tu organización como un buen lugar para desarrollarte profesionalmente?						X		X		X		X			
	CALIDAD DE TRABAJO	¿La empresa se mantiene actualizada en cuanto a las tendencias y las regulaciones de la industria?						X		X		X		X			
		¿Se te proporcionó la capacitación pertinente cuando se introdujeron nuevas prácticas /software?						X		X		X		X			
		¿Sientes oportunidad de crecimiento en tu centro de labores?						X		X		X		X			
		¿Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer mi trabajo?						X		X		X		X			
		¿Consideras que la infraestructura de la compañía es adecuada?						X		X		X		X			
		¿Estimas que la cantidad de trabajo que te dan es justa a la responsabilidad encomendada?						X		X		X		X			
		¿Crees que tus resultados son iguales a los de tus compañeros?						X		X		X		X			
¿Crees que tus resultados son mejor a los de tus compañeros?						X		X		X		X					
¿Crees que tus resultados son mejores a los de tus compañeros?						X		X		X		X					

División de áreas para muestreo : diseño y supervisión (cantidad de trabajadores en total %de muestreo)



**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO - Clima Laboral y
Desempeño Laboral**

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Mg. Antonio Malpartida Nerio	DNI N°	08168924
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Clima Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniería Industrial	Teléfono / Celular	
Grado Académico	Maestro en Ciencias – M.Sc.		
Mención	Gestión de la Producción		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	15/07/2023



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2 – Clima Laboral y Desempeño Laboral

Título: El clima laboral y relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023

Autor: Arq. Grece Jackeline Galloso Pérez

ENTREVISTA

SOBRE CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

Título de la Investigación: El clima laboral y relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023

Autor: Arq. Grece Jackeline Galloso Pérez

Entrevistador (E)	: Galloso Pérez, Grece Jackeline
Entrevistado (P)	:
Ocupación del entrevistado	:
Fecha	: __ de ____ del 2023
Hora de inicio	:
Hora de finalización	:
Medio de la entrevista	: Vía online, Aplicación Zoom

PREGUNTAS	TRANSCRIPCIÓN DE RESPUESTAS
VARIABLE 1: Clima Laboral	
SUBCATEGORÍA 1: Motivación	
INDICADOR 1: Satisfacción Laboral	
E: Dentro del grado de conformidad como empleado, respecto al entorno y condiciones de trabajo ¿Cómo se siente en el trabajo de equipo, cuando les encomiendan tareas?	P:
INDICADOR 2: Comunicación	
E: La comunicación es una habilidad valorada en el ámbito del trabajo ¿La empresa transmite avisos , comunicaciones bajo que método?	P:
INDICADOR 3: Condiciones Laborales	
E: Dentro de la mejora de calidad de vida y su carrera profesional ¿Se siente satisfecho con el salario que percibe y beneficios laborales por parte de la empresa?	P:



SUBCATEGORÍA 2: Desempeño Laboral	
INDICADOR 1: Calidad de Trabajo	
E: Las actividades y acciones que uno mismo desarrolla en una empresa es un factor importante <i>¿Cómo consideraría la calidad del producto que usted genera para la empresa?</i>	P:
INDICADOR 2: Liderazgo y trabajo en equipo	
E: Dentro de su entorno laboral y actividades laborales <i>¿Usted ha sido líder de equipo? ¿Qué características considera usted debería tener un líder?</i>	P:
INDICADOR 3: Capacitación	
E: Basado en las necesidades de la empresa que orientan hacia el conocimiento y la mejora <i>¿Le brindan cursos de capacitación?</i>	P:
Autoevaluación	
E: Durante las reuniones de coordinación para programación de labores <i>¿Qué criterios se deberían tomar para mejorar el Desempeño Laboral?</i>	P:

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA ENTREVISTA,
COMO APOORTE AL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Título de la Investigación: El clima laboral y la relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023

Investigadora: Galoso Pérez, Grece Jackeline

Antes de proceder con la entrevista, lea detenidamente las condiciones y términos de la misma, presentadas a continuación.

Condiciones y términos de la entrevista

Luego de una consulta previa y una breve presentación del tema, usted ha sido elegido(a) para participar de esta entrevista, bajo las condiciones de ser un sujeto con conocimientos especiales, profesional y/u objetivos sobre el tema; y cuya disponibilidad es inmediata en tiempo y lugar. Por lo tanto, al acceder participar voluntariamente de la entrevista en cuestión, usted está sujeto a los siguientes términos:

- Su identidad será reservada, asumiendo solo sus iniciales del primero nombre y apellido en mayúscula. Siempre y cuando usted lo decida así, de lo contrario se dispondrá a colocar su nombre completo.
- Esta entrevista será archivada en video, audio y por escrito, este último junto al presente documento como anexos dentro del proyecto de investigación en físico, guardados y entregado a la asesora metodológica, por disposición de la escuela profesional de arquitectura de la Universidad César Vallejo y del investigador, para su uso netamente académico.
- En caso de tener algún inconveniente de suma importancia durante la realización de la entrevista, tiene total derecho de retirarse o detener la entrevista, para su continuación en otra fecha u hora, establecido bajo acuerdo mutuo.

Yo,, desempeñado como, accedo en participar voluntariamente de esta entrevista presencial, en colaboración al proyecto de investigación ya descrito por los alumnos entrevistadores.

Trujillo.....de del 2023.



Firma del Entrevistador

Firma del Entrevistado



VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO - Clima Laboral y Desempeño Laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Mg. Antonio Malpartida Nerio	DNI N°	08168924
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Clima Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Ingeniero Industrial	Teléfono / Celular	
Grado Académico	Maestro en Ciencias – M.Sc.		
Mención	Gestión de la Producción		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	15/07/2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 – CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

 Título: El clima laboral y la relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023
 Autor: Arq. Grece Jackieine Galloso Pérez

ENCUESTA

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
			1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: CLIMA LABORAL	COMUNICACIÓN	¿Tiene en claro los funciones encomendados a su cargo?						X		X		X	X	X	X			
		¿Me refugio en los objetivos de la empresa?						X		X		X	X	X	X			
		¿Considera que las decisiones y comunicaciones de su supervisor son claras?						X		X		X	X	X	X			
		¿Considera que su supervisor confía en su experiencia y desempeño?						X		X		X	X	X	X			
		¿Está al tanto de la información acerca de los nuevos proyectos de la empresa en la que labora?						X		X		X	X	X	X			
	TRABAJO EN EQUIPO	¿Le informan y/o participan de las obligaciones, le permiten mejorar sus habilidades?						X		X		X	X	X	X	X		Relación en equipo
		¿Cree usted que la comunicación interna entre equipos de trabajo y supervisor es eficiente?						X		X		X	X	X	X	X		
		¿Considera que los compañeros identifican sus habilidades?						X		X		X	X	X	X	X		
		¿Tu equipo te motiva a completar las tareas laborales encomendadas?						X		X		X	X	X	X	X		
		¿Considera viable que su supervisor los motive en el entorno laboral?						X		X		X	X	X	X	X		
		¿Sus opiniones o comentarios son tenidos en cuenta en el equipo de trabajo?						X		X		X	X	X	X			
		¿Has tenido problemas con tus compañeros?						X		X		X	X	X	X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
			1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		CONSISTENCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD	¿Confías en que tus compañeros harán la labor encomendada en el tiempo establecido?						X		X		X	X	X	X			
		¿Considera que el supervisor demuestra manejo al enfrentarse a los conflictos típicos de oficina?						X		X		X	X	X	X	X		Claro y conciso
		¿Considera que su supervisor le ha brindado retroalimentación justa mediante reconocimientos o con otras medidas similares?						X		X		X	X	X	X	X		
		¿Los horarios de trabajo le parecen adecuados al cargo que desempeña?						X		X		X	X	X	X	X		
		¿Crees que tus intereses son compatibles con los objetivos de la organización?						X		X		X	X	X	X	X		
	CALIDAD DE TRABAJO	¿Los objetivos de la empresa son acorde a sus objetivos personales?						X		X		X	X	X	X	X		Considero que el trabajo que me da la empresa es acorde a mis intereses
		¿Consideras a tu organización como un buen lugar para desarrollarte profesionalmente?						X		X		X	X	X	X	X		
		¿La empresa se mantiene actualizada en cuanto a las tendencias y las regulaciones de la industria?						X		X		X	X	X	X	X		
		¿Se le proporciona la capacitación pertinente cuando se introducen nuevos procesos/software?						X		X		X	X	X	X	X		
		¿Se ofrece oportunidad de crecimiento en su centro de labores?						X		X		X	X	X	X	X		
		¿Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer mi trabajo?						X		X		X	X	X	X			
		¿Considera que la infraestructura de la compañía es adecuada?						X		X		X	X	X	X			
		¿Crees que la cantidad de trabajo que te es asignado es acorde a la responsabilidad encomendada?						X		X		X	X	X	X			
		¿Crees que los resultados son iguales a los de tus compañeros?						X		X		X	X	X	X			
		¿Crees que los resultados son mejor a los de tus compañeros?						X		X		X	X	X	X			
		¿Crees que los resultados son mejores a los de tus compañeros?						X		X		X	X	X	X			



VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO - Clima Laboral y Desempeño Laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Mariana Alejandra Castro Sanchez	DNI N°	45119572
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Clima Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Psicología	Teléfono / Celular	948298329
Grado Académico	Magister		
Mención	Fonoaudiología		
Firma y sello.	 C.B.P. 16713	Lugar y Fecha	Trujillo, 17 de junio de 2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1 – CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

 Título: El clima laboral y la relación con el desempeño laboral en una empresa privada, Trujillo 2023
 Autor: Arq. Grece Jackeline Galloso Pérez

ENCUESTA

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
			1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	REPRESENTATIVIDAD		PERTINENCIA		CONCORDANCIA		CONCORDANCIA		CLARIDAD		OBSERVACIÓN
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: CLIMA LABORAL	COMUNICACIÓN	¿Tiene en claro las funciones encomendadas o su cargo?						X		X		X		X				
		¿Me refleja en los objetivos de la empresa?						X		X		X		X				
		¿Considera que las decisiones y comunicaciones de su supervisor son claras?						X		X		X		X				
		¿Considera que su supervisor confía en su experiencia y desempeño?						X		X		X		X				
		¿Está al tanto de la información acerca de los nuevos proyectos de la empresa en la que labora?						X		X		X		X				
		¿Las informaciones y participaciones de las capacitaciones, le permiten mejorar profesionalmente?						X		X		X		X				
	TRABAJO EN EQUIPO	¿Cree usted que la comunicación interna entre equipos de trabajo y supervisor es adecuada?						X		X		X		X				
		¿Considera que los compañeros identifican sus habilidades?						X		X		X		X				
		¿Tu equipo le motiva a completar las tareas laborales encomendadas?						X		X		X		X				
		¿Considera usted que su supervisor los motiva en el entorno laboral?						X		X		X		X				
		¿Sus opiniones o comentarios son tomados en cuenta en el equipo de trabajo?						X		X		X		X				
		¿Has tenido problemas con tus compañeros?						X		X		X		X				

V2: DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD	¿Confías en que tus compañeros hacen la labor encomendada en el tiempo estipulado?						X		X		X		X			
		¿Consideras que el supervisor demuestra manejo al enfrentarse a los conflictos típicos de oficina?						X		X		X		X			
		¿Consideras que tu supervisor te ha brindado retroalimentación mediante reconocimientos o con otras medidas similares?						X		X		X		X			
		¿Los horarios de trabajo te parecen adecuados al cargo que desempeñas?						X		X		X		X			
		¿Crees que tus intereses son compatibles con los objetivos de la organización?						X		X		X		X			
		¿Los objetivos de la empresa son acorde a tus objetivos personales?						X		X		X		X			
		¿Consideras a tu organización como un buen lugar para desarrollarte profesionalmente?						X		X		X		X			
	CALIDAD DE TRABAJO	¿La empresa se mantiene actualizada en cuanto a las tendencias y las regulaciones de la industria?						X		X		X		X			
		¿Se le proporciona la capacitación pertinente cuando se introducen nuevos procesos tecnológicos?						X		X		X		X			
		¿Sientes oportunidad de crecimiento en tu campo de labores?						X		X		X		X			
		¿Tengo los materiales y el equipo que necesito para hacer mi trabajo?						X		X		X		X			
		¿Consideras que la infraestructura de la compañía es adecuada?						X		X		X		X			
		¿Estimas que la cantidad de trabajo que te dan sea justa a la responsabilidad encomendada?						X		X		X		X			
		¿Crees que tus resultados son iguales a los de tus compañeros?						X		X		X		X			
¿Crees que tus resultados son mejor a los de tus compañeros?						X		X		X		X					
¿Crees que tus resultados son mejores a los de tus compañeros?						X		X		X		X					

División de áreas para muestreo : diseño y supervisión (cantidad de trabajadores en total %de muestreo)



VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO - Clima Laboral y Desempeño Laboral

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO – Clima Laboral

Nombres y Apellidos	Dra. Arq. Katherine Emily Nichole Ibañez Salas	DNI N°	45816669
Nombre de los Instrumentos	Encuesta de Clima Laboral		
Título Profesional/Especialidad	Arquitectura	Teléfono / Celular	964 552 637
Grado Académico	Doctorado		
Mención	Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	Lima, 15 de Junio del 2023