



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Influencia del clima laboral en el desempeño de los Trabajadores de  
Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo,  
Chimbote-2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Aguirre Meza, Tatiana Alexandra (ORCID: 0000-0002-3668-717X)

**ASESOR:**

Dr. Espinoza Rodriguez, Hugo Redib (ORCID: 0000-0003-0783-7770)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A Dios, por brindarme salud y bienestar en medio de este año tan difícil para todos.

A mis padres, por el apoyo incondicional, en este largo camino.

A mi hija, mi princesa, Daelha, mi fuerza y motivación más grande.

## **Agradecimiento**

Al Dr. Hugo Redib Espinoza Rodríguez,  
por ser guía y apoyo académico para poder  
lograr culminar esta investigación.

A la institución, Dirección Regional del  
Trabajo y Promoción al Empleo, por  
brindarme todas las facilidades para la  
ejecución del presente estudio.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS .....	29
ANEXOS .....	33

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Nivel de clima laboral</i> .....	18
<b>Tabla 2</b> <i>Nivel del desempeño</i> .....	19
<b>Tabla 3</b> <i>Relación entre las dimensiones del clima laboral y el desempeño de los trabajadores</i> .....	20

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b> <i>Gráfico de barras del nivel del clima laboral</i> .....	18
<b>Figura 2</b> <i>Gráfico de barras del nivel de desempeño</i> .....	19

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia del Clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021. La investigación fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal, descriptiva – correlacional, con una población y muestra de 35 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario de 33 preguntas con escala de valoración de Likert, validado bajo un juicio de expertos y sometido a la prueba de confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach. Se procesaron los datos mediante el Programa IBM SPSS v25 para determinar frecuencias y Rho de Spearman. Se diagnosticó que el clima laboral y el desempeño alcanzan un nivel medio con 40% y 54.3% respectivamente.

Se determinó que existe relación altamente positiva y directa entre las (05) dimensiones de la variable clima laboral: autorrealización (0.481), involucramiento laboral (0.6851), supervisión (0.536), comunicación (0.724), condiciones laborales (0.551) y la variable desempeño. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, que afirma que existe influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores y se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras clave:** clima laboral, desempeño, influencia.

## **Abstract**

The objective of this research is to determine the influence of the Work Climate on the performance of workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, Chimbote 2021. The research was of a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, descriptive - correlational. , with a population and sample of 35 workers. For data collection, the survey technique was applied, through the application of a 33-question questionnaire with a Likert assessment scale, validated under expert judgment and subjected to the reliability test of the Cronbach's Alpha coefficient. Data were processed using the IBM SPSS v25 Program to determine frequencies and Spearman's Rho. It was diagnosed that the work environment and performance reach a medium level with 40% and 54.3% respectively.

It was determined that there is a highly positive and direct relationship between the (05) dimensions of the work environment variable: self-realization (0.481), work involvement (0.6851), supervision (0.536), communication (0.724), working conditions (0.551) and the variable performance. Therefore, the research hypothesis is accepted, which states that there is an influence of the work environment on the performance of workers, and the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** work environment, performance, influence.



## **I. INTRODUCCIÓN**

A lo largo de los años, la gestión de Recursos Humanos ha evolucionado de manera más rápida, ello implica una gran responsabilidad, que parte desde la selección y reclutamiento hasta el último día del colaborador en la empresa.

El colaborador, como centro del ecosistema organizacional, forma pieza clave para que la organización puede alcanzar los objetivos trazados, ello implica desarrollarse dentro de un clima laboral favorable que permita desarrollar de manera eficiente sus labores y aumente su productividad.

Si se mejora el ambiente de trabajo entre los colaboradores de una institución y el nivel jerárquico, la productividad podría aumentar en 30%, según estudios de la consultora Hay Group Argentina (2018).

En Chile, según el diario El Economista (2019), en una entrevista a Karina Pérez, directora de Robert Half, afirma que los colaboradores trabajan 3 veces más felices cuando se sienten orgullosos de su organización, a diferencia de los que no lo están. Además, señala que cuando sucede algún problema interno, este podría mermar el ambiente de trabajo, por lo que la organización debe actuar de inmediato, de tal manera que no perjudique al equipo, afectando la productividad y la permanencia de buenos colaboradores.

Según el estudio «Work Happy» de Robert Half, entre las acciones dañinas que podrían afectar el clima laboral son: atribuirse el trabajo ajeno, el liderazgo negativo, el rumor, actuar con superioridad, cuando el humor es bullying, falta de adaptabilidad y flexibilidad.

Así mismo debemos tomar en cuenta que las encuestas de clima laboral, ayudan a diagnosticar el grado de satisfacción que presentan los colaboradores dentro de la institución en la cual se desarrollan, afirmó Alejandra Osorio, CEO de Training & Consulting de Adecco en su entrevista para el diario Gestión (2019).

Adecco recomienda que las encuestas se realicen de manera anual y que sean anónimas de tal manera que los colaboradores se sientan seguros de expresar cualquier opinión y que esta pueda ser tomada de manera negativa. En consecuencia, una vez realizado el diagnóstico del clima laboral de la institución es fundamental que la empresa, trabaje en la mejora de los puntos débiles detectados. También se describe la existencia de una conexión directa sobre el grado de satisfacción de los trabajadores y los ingresos percibidos por la institución, puesto

que mientras tengamos empleados felices, ganaremos empleados más productivos.

Poseer un ambiente de trabajo positivo debería ser una prioridad en las organizaciones, puesto que los beneficios desligados de su conservación son incontables.

Finalmente, nos enfocamos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo (DIRETRA), el cual es una entidad descentralizada del estado regional. Quien mantiene la responsabilidad de vigilar, evaluar y realizar actividades respecto a la difusión y promoción de empleo en la localidad de Chimbote. Debido a la pandemia, el personal tuvo que afrontar varios cambios de manera simultánea, cambios en horarios y funciones, además de ello, un porcentaje del personal tuvo que pasar a realizar trabajo remoto, debido a los riesgos pertenecientes a su edad o diversas causas.

Como consecuencia de los cambios, el área de recursos humanos, está notando deficiencias dentro la organización, el personal está mostrando bajos niveles de productividad, el trabajo en equipo no se está dando positivamente, baja motivación, poca comunicación entre áreas, se observa falta de liderazgo y predisposición para el cumplimiento de metas. Lo que está perjudicando la atención a los usuarios y el servicio brindado.

De acuerdo a la realidad problemática sustentada surgió el siguiente problema general: ¿De qué manera influye el clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote, 2021?

Por otro lado, es importante justificar la investigación de manera teórica, puesto que resulta necesario que obtengamos resultados y verifiquemos la influencia entre las variables, para confrontar así las diversas teorías y contrastar resultados. Además, los hallazgos servirán para otras investigaciones con variables idénticas. Así mismo, presenta una justificación práctica, porque el desarrollo de la presente permite identificar la incidencia del clima laboral sobre el desempeño de los colaboradores de la DIRETRA, Chimbote 2021; obteniendo resultados en tiempo real y proponer soluciones. Con respecto a justificación metodológica, se verifica que la investigación busca obtener hallazgos veraces y válidos, por medio de la

aplicación de un instrumento, como el cuestionario, siguiendo los parámetros de un esquema metodológico, de tipo descriptivo y correlacional.

Finalmente, la investigación tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del Clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la DIRETRA, Chimbote 2021. También se describen los siguientes objetivos específicos. Primer objetivo específico: Determinar el nivel de clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021; segundo objetivo específico: Medir el nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021 y, por último: Determinar la relación entre las dimensiones del clima laboral y desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021.

Finalmente se estableció como respuesta al problema de investigación la siguiente hipótesis: Existe influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se consideran algunos estudios internacionales como el realizado en Ecuador, por Herrera (2019) investigó el impacto del Clima Laboral en el desempeño de los colaboradores de una Subdirección Nacional de IESS, cuyo propósito fue averiguar el nivel de impacto de ambas variables en los servidores públicos; investigación de tipo exploratorio y descriptivo, en la cual se estableció la existencia de una asociación negativa muy baja, entre las variables estudiadas, de acuerdo a los hallazgos a partir del coeficiente de Pearson. Por lo tanto, se evidencia que no existe incidencia de la primera variable en el desempeño. Además, se identificó que el clima es paternalista autoritario, determinado por un ambiente cerrado, rígido y autoritario; el personal señala que no se reconoce su trabajo y esfuerzo demostrado.

Así mismo, en Bogotá; Álvarez et al. (2019) investigaron acerca del análisis de la asociación del clima laboral y desempeño de los colaboradores administrativos de la liga del cáncer, cuyo fin principal fue analizar la relación entre variables, investigación cualitativa, se concluyó que existe un elemento relevante, resistencia al cambio, desde la eliminación del director y líder del grupo, después de 20 años en el puesto, lo que desencadena inconformidad por parte de los colaboradores, ausentismo, baja satisfacción laboral y desconfianza. Finalmente se identifica que existen diversos elementos que inciden directamente en el desempeño.

En Ecuador, Orejuela (2019), en su tesis acerca del clima laboral y el impacto en el Desempeño de la institución José Polit Ortiz, cuyo fin fue establecer la influencia de la primera variable en la segunda, tesis de enfoque mixto, transaccional, descriptiva y correlacional, la investigación concluyó que el coeficiente de Pearson, se halla en 0,971; demostrando una relación positiva muy alta; lo cual facilita conocer que el clima impacta de forma significativa en el desempeño. También se identifican factores como la calidad de la organización, la comunicación efectiva, los cuales tienen una relación positiva alta en el desempeño.

A nivel nacional, en Cajamarca, Idrogo (2018) investigó el clima laboral y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores administrativo de una institución universitaria, cuya finalidad fue analizar el impacto del clima laboral en el desempeño con la finalidad de implementar estrategias de mejora, investigación de nivel correlacional de diseño descriptivo, la cual concluyó que el clima laboral

incide en la segunda variable, desempeño, demostrado por análisis de asociación de Pearson de 0.869 positivo y un grado de significancia de 0.01. El estudio identificó también que existe debilidad en los componentes del clima, tales como comunicación y coordinación.

En Lima, Garrido (2018) indagó sobre el clima laboral y desempeño de los administrativos de una universidad privada en Lima, cuya finalidad fue establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño, investigación de diseño no experimental de tipo transversal y descriptivo. Según el estudio se demostró que el clima se asocia de forma significativa y proporcional en el desempeño laboral, se confirma una asociación positiva moderada directa entre las variables. Por lo tanto, se concluye que al existir un clima favorable el desempeño se potencia progresivamente.

Padilla (2019) analizó el clima laboral y desempeño de los administrativos del Ministerio de Producción, el cual mantuvo el fin de establecer la incidencia de las variables, teniendo un estudio no experimental – transversal, en dicha investigación se logró comprobar que el clima incide significativamente en el desempeño de dicha institución, se resalta la motivación de los colaboradores, logrando que estos atiendan de forma adecuada a los usuarios. También se plantea que cuando existe un clima laboral homogéneo, estable y motivador se genera un eficiente desempeño de funciones, propiciando un efecto multiplicador satisfactorio que garantiza a los usuarios recibir una atención de calidad.

A nivel local también se realizaron las siguientes investigaciones, tales como el realizado por Cerna (2020) acerca del clima laboral y desempeño en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez, cuyo objetivo general fue establecer la asociación del clima laboral y el desempeño; la investigación mantuvo enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, en la investigación se identificó una asociación positiva del clima laboral y desempeño con un 0.719, lo cual indica una relación fuerte y directa. Señala también que el 74% refieren que el clima laboral es bueno, de la misma manera el nivel de desempeño del 66% también es bueno.

Por último, Culqui (2018) realizó una investigación sobre el clima y desempeño laboral en Ripley, cuya finalidad principal fue identificar la asociación entre las variables, el estudio fue descriptivo y de diseño no experimental, la investigación concluye que existe evidencia para comprobar la asociación del clima y desempeño

laboral, con un nivel de significancia de 0.00%. A su vez se demuestra el grado de clima del personal de ventas, entre bueno, regular y malo en 33.30% repartido parcialmente. También se afirma que el grado de desempeño es regular en un 37.30%.

Para completar lo anteriormente descrito se han revisado teorías que confirmen la presente investigación, a continuación, se detallan teorías que definen las dos variables de estudio en los últimos años:

Palma (2004) define al clima de trabajo como la apreciación que tienen los colaboradores basados al ambiente de la organización en que laboran. Esta percepción se construye a partir de una serie de factores, físicos, psicológicos y sociales. En su manual Escala de Clima laboral se describen cinco componentes del:

- a) Autorrealización: referida a la percepción que tiene el colaborador en medida que el ambiente de trabajo propicie su crecimiento profesional e individual, en relación a las actividades y con visión al futuro.
- b) Involucramiento laboral: es la identificación con los valores de la organización y el índice de confianza que demuestra el colaborador para la obtención y desarrollo de la organización.
- c) Supervisión: es la evaluación respecto a la marcha y valoración de los supervisores concerniente a las labores, tomando en cuenta el apoyo y la guía para la realización de actividades diarias.
- d) Comunicación: está conformada por la claridad, rapidez, congruencia, puntualización de la información respecto a la operatividad interna de la empresa.
- e) Condiciones laborales: es el registro de que la empresa brinda las piezas materiales, económicas y psicológicas necesarias para cumplir las tareas asignadas.

Goncalves (2000) quien afirma que el clima es un grupo de características o atributos de un ambiente laboral, las cuales se perciben por los trabajadores de una empresa, y además influyen en su conducta directamente. La percepción del lugar de trabajo donde se desenvuelven diariamente, el trato que el líder tenga hacia los subordinados, las relaciones con los clientes o proveedores, todo ello conforma

“percepción personal” que los colaboradores o directivos tengan de la empresa a la cual pertenecen.

Según Litwin y Stringer (1968), indican que el ambiente donde se desarrolla la persona día a día, la relación del jefe o líder con sus superiores, la relación entre los colaboradores con la empresa, así como también con los usuarios y proveedores, todo ello compone el clima, por lo tanto se afirma que es la “apreciación individual” que los colaboradores mantienen de la organización a la cual pertenecen que se vincula directamente con el desempeño que demuestran dentro de la misma en cumplimiento a sus tareas asignadas. Señalan que existen nueve dimensiones que definen el clima laboral en una entidad:

- a) Estructura: es la percepción que los trabajadores tienen de la manera en la cual se agrupan y dividen las funciones de la organización. Guarda relación directa con el organigrama, es decir, la estructura organizacional. Todo lo anterior basado en normas, políticas, reglas, procedimientos que contribuyan al buen funcionamiento de la organización
- b) Responsabilidad: refiere a la percepción de los trabajadores respecto a la autonomía en la toma de decisiones enfocado en el cumplimiento de sus labores. Así mismo, que la supervisión sea de manera general y no estrecha.
- c) Recompensa: es la percepción de los miembros acerca de la recompensa recibida, aquí se refleja si es justa o no para ellos lo recibido en compensación al buen trabajo realizado. La empresa utiliza el premio más que el castigo.
- d) Desafíos: se refiere a los sentimientos que tienen los miembros de la organización acerca de los retos que impone la empresa. Se refleja si la empresa promueve riesgos calculados con el fin de lograr las metas trazadas.
- e) Relaciones: refiere a lo que percibe el trabajo respecto al ambiente laboral en que se desenvuelven, además a las óptimas relaciones que existen entre compañeros de trabajo, jefes y subordinados.
- f) Cooperación: es el sentimiento de los trabajadores referido al apoyo mutuo que se da en los diferentes niveles jerárquicos, desde directivos hasta los niveles inferiores.
- g) Estándares: expone la imagen que tienen los trabajadores acerca de las normas con respecto al rendimiento. Así todos realizan sus labores dentro de los parámetros y de acuerdo a un patrón ya establecido.

- h) Conflictos: es la percepción que tienen los empleados respecto a las discrepancias e intercambio de ideas, así mismo enfrentarlos y darles solución.
- i) Identidad: refiere al sentido de pertenencia que tiene el colaborador con la empresa, la percepción de reflejar sus objetivos personales con los institucionales.

El profesor Seisdedos (1996) quien define al clima de trabajo como el grupo de percepciones globales (tanto personal como psicológico), de la relación directa entre la organización y el individuo, como el sujeto percibe al ambiente, sin tomar en consideración las percepciones del resto, es más una dimensión de la persona que de la empresa.

Para la segunda variable, citamos Robbins y Timothy (2013), quienes afirman que el desempeño es el procedimiento eficaz del trabajador que potencia su labor en la organización, lo que conlleva al logro de objetivos, generando satisfacción y aumento de la motivación laboral en el trabajador. Con respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se refieren cuatro dimensiones: productividad, trabajo en equipo, trabajo bajo presión y valores personales.

- Productividad: hace referencia a la manera como se desenvuelven los colaboradores dentro de su lugar de trabajo. Se le conoce como eficiencia, la actitud que toma cada persona con respecto a sus responsabilidades, poniendo en evidencia su conformidad o no, reflejada en que tan efectiva o no sea la producción (Ramirez, 2017). La producción es la razón de ser de los pueblos, ya que, sin ella, no habría bienestar social ni empleo.

OECD (2015), señala que la productividad es el eje central para el crecimiento de la economía mundial, por ello es un reto trascendental que las empresas incrementen su productividad progresivamente. La productividad en el territorio de la administración humana, se refiere al rendimiento de cada trabajador, buscando optimizar continuamente todo lo que existe dentro de la empresa; basándose en la ideología que todo colaborador puede desempeñarse sus labores mejor hoy que ayer. También señala que la productividad puede alterarse, dependiendo de muchos elementos, internos y externos, tales como la intensificación de labores y el nivel de concentración al momento de realizar alguna labor (Sánchez, 2015).

- Trabajo en equipo: actividad realizada por un grupo de personas, con la finalidad de alcanzar metas u objetivos comunes, tomando en cuenta que cada uno tiene



responsabilidades individuales, pero se asume la responsabilidad de resultados comunes (Ramírez, 2017).

Fernández (2016), resalta que el trabajo en equipo aporta una mayor contribución al logro de objetivos que las contribuciones individuales, resaltando así la importancia del trabajo en equipo. También será necesario que los trabajadores tengan toda la predisposición para realizar su labor de manera correcta, de tal manera que sume y contribuya con los demás.

- Trabajo bajo presión: en la actualidad las empresas consideran trabajar bajo presión, una competencia, que deben tener los colaboradores. Competencia que permite seguir actuando con eficacia en tiempos reducidos o por acumulación de tareas. Considerando un alto nivel de desempeño en situaciones de bastante exigencia (Alles, 2003). También exige la disposición para adaptarse a cualquier cambio, manteniendo eficacia y cumpliendo a tiempo las tareas.
- Valores personales: se refiere a las habilidades blandas, que tienen mayor importancia que los conocimientos. Por ello tener un colaborador responsable, puntual y que respete a los demás, será tomado como un valor agregado que contribuye al logro de metas institucionales. La personalidad y los principios conforman la base central de la identidad de cada trabajador, que desempeña funciones en una empresa y pueden alterar la cultura organizacional de la misma (Sánchez, 2019).

Así mismo Bittel (2000) señala que la variable es influenciada en su gran mayoría por los intereses del colaborador frente el trabajo, es decir, se vincula a las capacidades y destrezas que ayudan a las actividades del empleado, en favor de lograr las metas de la organización.

También Ghiselli (1998) asegura que el desempeño está direccionado por cuatro elementos: habilidades y rasgos individuales, claridad y reconocimiento, motivación, oportunidades de realización.

Alles (2011) afirma que la estimación de desempeño presenta el fin de la potenciación profesional y personal en los colaboradores, aumentar los índices de productividad y la utilización razonable de los recursos humanos. De la misma manera debe primar el apoyo entre jefe y subordinados, en cuanto a las expectativas y la forma de lograrlas.

Araujo y Leal (2007) mencionan que el desempeño necesita de múltiples componentes, factores y/o habilidades referentes a las habilidades y competencias que los miembros de la organización deben demostrar al momento de realizar su trabajo.

Gómez et al. (2008), indican que la evaluación de desempeño implica identificación, medida y gestión del rendimiento de los colaboradores en una empresa. Afirma que es el inicio del proceso para medir el desempeño consiste en diagnosticar qué es lo que se va a medir ya sean dimensiones o variables. Para poder identificar dichas dimensiones se deben tomar en cuenta las competencias, que se encuentran asociadas a un puesto de trabajo. En este caso presentan el modelo por competencias:

- Conocimiento: conoce sus responsabilidades, tiene conocimiento de sus tareas.
- Habilidades y capacidades: busca información, demuestra fortaleza en comunicación escrita, oral y análisis. Soluciona problemas.
- Gestión del trabajo: demuestra gestión en el trabajo, maneja tiempos.
- Carácter y compromiso: demuestra integridad, confidencialidad y ética.

Chiavenato (2009), plantea que el primer punto para aplicar la evaluación de desempeño es reconocer los factores, los cuales servirán como herramienta para medir y confrontar del desempeño de los colaboradores evaluados. Dichos factores son puntos clave que valora la organización, de tal manera que los trabajadores que obtengan mayor calificación son aquellos que desempeñan mejor sus funciones, indistintamente del puesto que ocupan.

El número de factores a considerar depende de la organización, generalmente, son entre cinco y diez factores.

A continuación, se detallan los factores más utilizados para su medición:

- Necesidades/capacidades/habilidades/rasgos: referido al conocimiento del negocio y el puesto, asimismo, la asiduidad, honestidad, puntualidad, buen juicio, lealtad, habilidad de ejecución, facilidad de aprendizaje, comprensión situacional.
- Comportamientos: relaciones humanas, liderazgo, creatividad, responsabilidad, espíritu de trabajo, realización de tareas, soltura, personalidad actitud e iniciativa.
- Metas y resultados: calidad y cantidad de labores, satisfacción y atención del usuario, rapidez de soluciones, enfoque en resultados, minimización de

subterfugios, eliminación de errores, mantenimiento de equipos, cumplimiento de tiempos.

La importancia de verificar el grado de desempeño laboral reside en modernizar las políticas de recompensa, acrecentar las condiciones laborales, apoyar a tomar decisiones, posibilita si existe alguna falencia de volver a adiestrar, localizar falencias en la estructura de puestos y apoyar a detectar la existencia de choques laborales que puedan alterar el desempeño de los colaboradores (Pernía y Carrera, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada en la medida que existen conocimientos que ayudaron a resolver el problema de investigación. Este estudio se basó en hechos ocurridos en el ámbito real con el propósito de generar un nuevo conocimiento al crear una solución para un problema (Mejía et al., 2018).

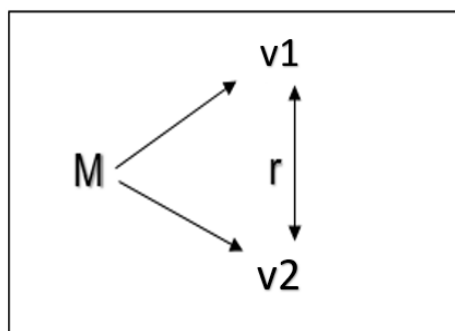
##### Diseño de investigación

Para el diseño se empleó el modelo no experimental, puesto que se realiza sin manipular ni alterar ninguna de las variables. Cabezas, Naranjo, y Torres (2018) argumentan que no experimental es cuando no se maneja las variables investigativas, estas se observan en su entorno natural.

En el estudio no experimental se visualizan el desenvolvimiento de las variables en su contexto natural, para después analizarlos. De corte transversal, puesto que se recaudó información en un solo instante: donde la finalidad es describir variables y estudiar la interrelación e impacto en un tiempo único (Sampieri, 2003).

De nivel descriptiva y correlacional, es descriptiva porque los estudios descriptivos buscan medir o recolectar información de forma independiente o conjunta sobre conceptos de una o más variables a investigar (Hernández, et al., 2003). Y correlacional puesto que tuvo como fin evaluar la relación entre las variables de una investigación (Hernández, 2003).

Equema de investigación:



- M: muestra
- v1: clima laboral (variable independiente)
- v2: desempeño (variable dependiente)
- r: relación entre variables

Mantuvo enfoque de tipo cuantitativo porque se manifiesta que el conocimiento debe ser la meta, a través de la recolección de información, y tratamiento de los datos para generar respuesta a la problemática planteada, por medio de un procesamiento numérico y un análisis inferencial para la comprobación de hipótesis (Hernández et al., 2014)

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

#### **V1: Clima laboral**

##### **Definición conceptual**

Percepción que tienen los trabajadores respecto al ambiente de la organización en que laboran. Esta percepción se construye a partir de una serie de factores, físicos, psicológicos y sociales (Palma, 2004).

##### **Definición operacional**

El clima laboral se medirá de acuerdo a la escala de medición que examina la variable a partir de un cuestionario, de ítems de cinco (05) dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

##### **Indicadores**

- Crecimiento personal, Crecimiento profesional (dimensión autorrealización)
- Motivación, Trabajo en equipo, Comunicación, Pertenencia y compromiso, Misión, visión y valores (dimensión involucramiento laboral)
- Conocimiento y preparación, Seguimiento y control, Evaluación de Resultados (dimensión supervisión)
- Comunicación entre áreas, Información, Solución de problemas (dimensión comunicación)
- Infraestructura, Tecnología, Remuneración e Incentivos (dimensión condiciones laborales)

##### **Escala de Medición**

Ordinal

#### **V2: Desempeño**

##### **Definición conceptual**

Proceso eficaz del trabajador que desarrolla su trabajo dentro de la empresa, lo cual conlleva al logro de objetivos, generando motivación y satisfacción laboral en el trabajador (Robbins y Timothy, 2013).

### **Definición operacional**

El desempeño laboral se medirá mediante un cuestionario de valores obtenidos de las respuestas de los ítems respecto a las cuatro (04) dimensiones: productividad, trabajo en equipo, trabajo bajo presión y valores personales.

### **Indicadores**

- Eficacia, rendimiento, crecimiento de la empresa (dimensión productividad)
- Responsabilidades individuales, metas comunes, predisposición (dimensión trabajo en equipo)
- Cumplir tareas a tiempo, adaptarse al cambio, mantener su nivel de desempeño (dimensión trabajo bajo presión)
- Principios, valores, personalidad (dimensión valores personales)

### **Escala de Medición**

Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Según Hernández y Mendoza (2018) la población es fundamental para el informe de investigación porque permitirá obtener los resultados, analizarlos y resolver el problema en estudio. La población fue conformada por todos los trabajadores de la DIRETRA de Chimbote, que comprende 35 trabajadores. La misma que fue considerada como muestra, puesto que es una cantidad reducida.

Criterios de inclusión: Todos los trabajadores De DIRETRA que tengan estabilidad laboral de 3 meses en adelante.

Criterios de exclusión: Aquellos colaboradores de DIRETRA que están en prueba laboral y aún no han sido contratados por la empresa.

#### **Muestra**

En palabras de Díaz (2016) la muestra se obtiene de la población y corresponde una parte de ella. En caso sea muestra censal, se toma a toda la población ya que se supone que esta es pequeña para solo estudiar una parte. En esta investigación fue una muestra censal con los 35 colaboradores de DIRETRA.

#### **Muestreo**

Hernández y Mendoza (2018) afirman que el muestreo probabilístico aleatoria simple tiene la particularidad de que se tendrá en cuenta al número total de

elementos para ser seleccionados. El presente estudio fue muestreo probabilístico aleatorio simple.

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

En base a la técnica se utilizó la encuesta, que consiste en un grupo de interrogantes referentes a las variables a estudiar (Hernández et al., 2006)

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el que se define como el total de interrogantes diseñadas a fin de recolectar información necesaria para conseguir un objetivo planteado (Hernández et al, 2014)

Para evaluar la variable clima laboral se elaboró un cuestionario de 18 interrogantes que están repartidas en 05 dimensiones: Autorrealización (03 ítems), Involucramiento laboral (05 ítems), Supervisión (04 ítems), Comunicación (03 ítems), Condiciones Laborales (03 ítems).

Para medir la variable desempeño laboral se elaboró un cuestionario de 15 preguntas que están distribuidas en 04 dimensiones: Productividad (03 ítems), trabajo en equipo (04 ítems), trabajo bajo presión (03 ítems), valores personales (05 ítems).

Ambos cuestionarios fueron estructurados bajo la escala de Likert en cinco escalas: totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1)

Así mismo para la validación de los cuestionarios, se sometió al juicio de tres expertos especializados, un metodólogo y dos especialistas en administración del potencial humano, quienes evaluaron y certificaron la validez de los ítems planteados en el cuestionario respecto a los siguientes criterios: Relación entre variable, dimensión, indicador, relación, ítems y la opción de respuesta. Considerando finalmente que los instrumentos eran aplicables y aceptables, de acuerdo a su evaluación y sugerencias. Los expertos fueron los siguientes: MBA Carlos Antonio Angulo Corcuera, Mg. Colchado Huiza Zaragoza Doni y Dr. Lujan Torres Jorge Alejandro.

La confiabilidad de los instrumentos, refiere al grado en que un instrumento aplicado consigue obtener resultados similares en los individuos. Hernández et al. (2014)

Esta se puede medir a través del Alfa de Cronbach, cuyos puntajes se encuentran entre 0 y 1, donde cero representa que la confiabilidad es invalida y uno refleja un nivel alto de confiabilidad.

La prueba de confiabilidad se realizó para las dos variables en estudio, con una muestra piloto de 15 de la población total. Los resultados obtenidos respecto al coeficiente de Alfa de Cronbach fueron de 0.822 y 0.858 respectivamente. Ambos son valores aceptables y altamente confiables para ser aplicado en la investigación.

### **3.5. Procedimientos**

Para concretar la aprobación de aplicación de cuestionario, se realizó el requerimiento a la DIRETRA, Chimbote; presentado la carta emitida por la Universidad y realizando coordinaciones respectivas con el área de Recursos Humanos, donde se verificó un total de 35 trabajadores, lo cual fue tomada como muestra, ya que es una población pequeña.

Una vez aprobada, se aplicó los cuestionarios para cada variable en estudio, con un total de 33 preguntas, estructurados bajo la Escala de Likert, con escalas numéricas del 1 al 5. El cual fue aplicado de manera digital mediante los Formularios de Google. Se procedió a enviar el link a los trabajadores.

Posteriormente se procedió a vaciar toda la información a una pestaña del software Microsoft Excel, generando tablas y gráficos. De tal manera que tengamos nuestra base de datos de los resultados obtenidos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de datos, se dio uso al Programa estadístico IBM SPSS Statistics V. 28, para obtener frecuencias y resultados del análisis inferencial. Respecto a la confiabilidad, se desarrolló el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach. En el estudio se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, para determinar si existe relación entre las dos variables. También, se utilizó la baremación para establecer los niveles de ambas variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Considerando el código de ética dispuesto por el área de investigación de la Universidad Cesar Vallejo con resolución N° 0262-2020 del 28 de agosto del año 2021, se consideró los siguientes aspectos éticos para este informe:

Según el artículo 3, que considera los principios de ética, se tuvo en cuenta la autonomía en la que los autores asumen la decisión de seguir o renunciar al estudio de investigación; la transparencia, en tanto que este estudio pudo ser divulgado para corroborar su validez y credibilidad del contenido; la libertad, considerando



que los autores tuvieron el poder de decidir sobre su informe investigativo sin ningún tipo de influencia, sea política, religiosa u otra.

Por otro lado, el cuestionario aplicado a cada uno de los trabajadores, se dio bajo el consentimiento del representante de la empresa, resguardando los datos y resultados reales obtenidos, afirmando la veracidad de la investigación y utilizándolos solo con fines académicos. Además de ello, la honestidad, todas las teorías utilizadas en la presente, fueron debidamente referenciadas al autor, por lo que no se presenta ningún tipo de plagio. Comprobando el nivel de similitud a través del Turnitin.

De acuerdo al artículo 9, las normas de antiplagio, en la que se respetó el máximo de similitud que ordena la universidad la que corresponde al 25%; ya que si esto excede se considera delito y está dispuesto a recibir las sanciones correspondientes.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** determinar el nivel de clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021

**Tabla 1**

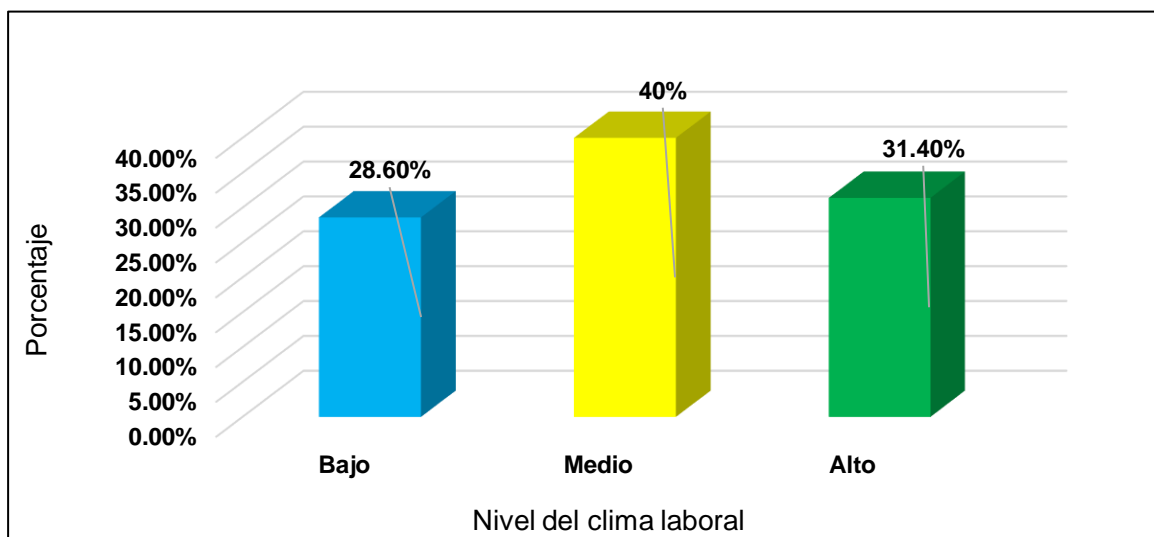
*Nivel de clima laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	28.6%
Medio	14	40%
Alto	11	31.4%
Total	35	100%

*Nota.* Resultados obtenidos mediante el uso del programa SPSS.

**Figura 1**

*Gráfico de barras del nivel del clima laboral*



*Nota.* Resultados obtenidos mediante el uso del programa SPSS.

#### **Interpretación:**

En la figura 1 se observa, que el nivel de la variable clima laboral es medio en un 40%, comprendida por 14 trabajadores de un total del 100% de la muestra, 31.4% la califica dentro del nivel alto con un total de 11 trabajadores y por último el 28.6% muestra un nivel bajo, con 10 trabajadores. Por lo tanto, se afirma que el nivel del clima laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo es medio, relacionado a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

**Objetivo Específico 2:** medir el nivel de desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo Chimbote 2021

**Tabla 2**

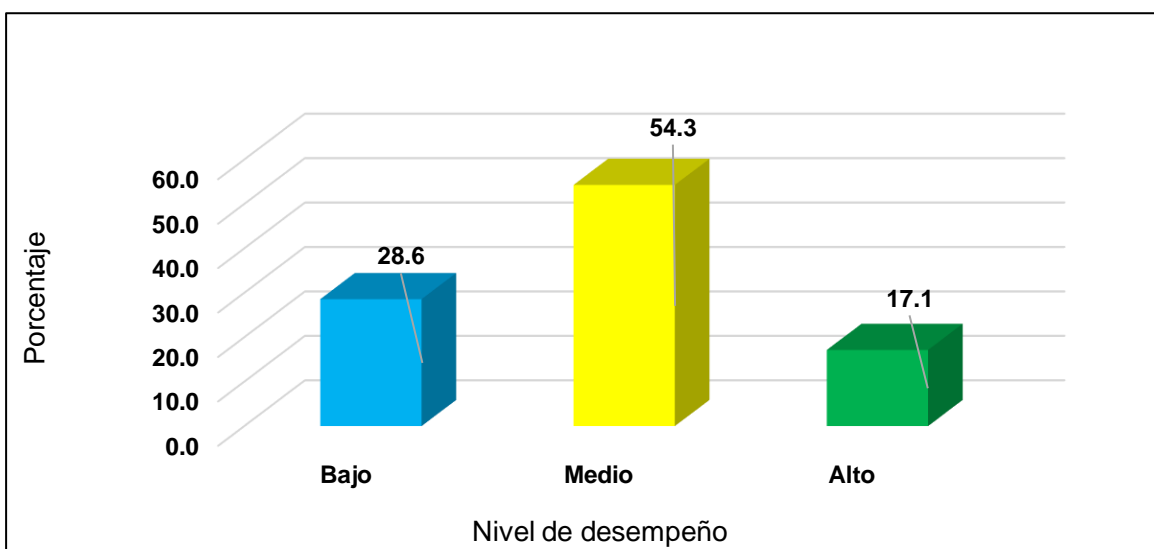
*Nivel del desempeño*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	28.6%
Medio	19	54.3%
Alto	6	17.1%
Total	35	100%

*Nota.* Resultados obtenidos mediante el uso del programa SPSS.

**Figura 2**

*Gráfico de barras del nivel de desempeño*



*Nota.* Resultados obtenidos mediante el uso del programa SPSS.

**Interpretación:**

En la figura 2 se observa, que el nivel de la variable desempeño es medio en un 54.3%, comprendida por 19 trabajadores de un total del 100% de la muestra, 28.6% la califica dentro del nivel bajo con un total de 10 trabajadores y por último el 17.1% muestra un nivel alto, con 6 trabajadores. Por lo tanto, se afirma que el nivel del desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo es medio, relacionado a productividad, trabajo en equipo, trabajo bajo presión y valores personales.

**Objetivo Específico 3:** determinar la relación entre las dimensiones del clima laboral y desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021

**Tabla 3**

*Relación entre las dimensiones del clima laboral y el desempeño de los trabajadores*

		<b>Desempeño de los trabajadores</b>	
Rho de Spearman	<b>Autorrealización</b>	Coeficiente de correlación	.481**
		Sig. (bilateral)	.003
		N	35
	<b>Involucramiento Laboral</b>	Coeficiente de correlación	.685**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	35
	<b>Supervisión</b>	Coeficiente de correlación	.536**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	35
	<b>Comunicación</b>	Coeficiente de correlación	.724**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	35
	<b>Condiciones Laborales</b>	Coeficiente de correlación	.551*
		Sig. (bilateral)	.001
		N	35

*Nota.* Resultados obtenidos mediante el uso del programa SPSS.

**Interpretación:**

La tabla 3 se representa la relación que existe entre las (05) dimensiones de la variable clima laboral (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión,

comunicación y condiciones laborales) y la variable desempeño, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Respecto a la relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el desempeño, se observa una relación de 0.481\*\* y significancia .003. Por lo tanto, se afirma que existe relación positiva directa entre la dimensión autorrealización y el desempeño, en relación a sus indicadores crecimiento personal y profesional en el desempeño.

Para la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y el desempeño, se observa una relación de 0.685\*\* y significancia .000. Entonces, se afirma que existe relación positiva y directa entre la dimensión involucramiento laboral y desempeño. De tal manera que, si los trabajadores están motivados, trabajan en equipo, demuestran pertenencia y compromiso, además de tener en clara la misión, visión y valores de la empresa; se logrará que desempeñen mejor sus funciones.

Referente a la tercera dimensión del clima laboral, supervisión, se observa una relación de 0.536\*\* y significancia .001. Dado así, se confirma que existe relación positiva entre la dimensión supervisión y desempeño. Esto quiere decir, que, si los trabajadores reciben el conocimiento, capacitación y preparación, así como un correcto seguimiento y control de actividades, seguida de evaluación de resultados para mejorar las tareas asignadas; traerá consigo que los trabajadores aumenten su nivel de desempeño.

Para la dimensión, comunicación del clima laboral se obtuvo una relación de 0.724\*\* y significancia .000. Por consiguiente, se afirma que existe relación positiva fuerte entre la dimensión comunicación y desempeño. Es decir, si se genera una buena comunicación entre áreas, se brinda acceso para la información necesaria, se solucionan problemas y obstáculos oportunamente; esto conllevará a obtener un buen desempeño de los trabajadores.

Por último, para la quinta dimensión del clima laboral, condiciones laborales, se observa de 0.551\*\* y significancia .001. Valor que confirma que si existe relación positiva y directa entre la dimensión condiciones laborales y desempeño. Relacionada a sus indicadores recursos, tecnología y remuneración con el desempeño.

## V. DISCUSIÓN

El clima laboral de una empresa, el ambiente que percibe cada persona que forma parte de una empresa, en la cual desarrolla diariamente las actividades y tareas asignadas; es un aspecto de gran relevancia y forma parte de las bases fundamentales que cimientan el camino al éxito de la organización. Por ello, la importancia de mantener un clima laboral favorable, siendo la percepción del mismo un punto a favor o en contra del desempeño y desenvolvimiento de los trabajadores. Puesto que, mientras tengamos empleados felices, mayor será la productividad. En referente a lo anterior, se decidió realizar la presente investigación, con una población y muestra conformada por 35 colaboradores de la DIRETRA, Chimbote 2021, teniendo como objetivo general determinar la influencia del Clima laboral en el desempeño.

Se procedió a desarrollar la evaluación de los hallazgos obtenidos mediante la generación del instrumento digital, utilizando estadística descriptiva. También se aplicó la baremación para hallar los niveles de las variables y el coeficiente de Rho de Spearman para comprobar la asociación de la primera variable en la segunda. De acuerdo a los resultados, teniendo en cuenta el objetivo general se estableció que si existe incidencia del clima laboral en la variable desempeño lo que afirma que, si el índice del clima laboral que perciben los colaboradores es más alto con respecto a la supervisión, autorrealización, comunicación, involucramiento laboral y condiciones laborales, mayor será su nivel de desempeño, es decir, aumentará la productividad, se logrará un mejor trabajo en equipo, se podrá manejar el trabajo bajo presión con más acierto y se pondrán en práctica los valores personales de cada trabajador. Esto, es confirmado por Orejuela (2019) que identificó el impacto del clima laboral en el desempeño de docentes, concluye la existencia de una relación positiva alta entre el clima laboral y el desempeño, con un coeficiente de Pearson de 0.971 y significancia de 0.000, por lo que al minimizarse el clima se mantendrá un impacto en el desempeño (p. 83). De la misma manera, lo confirmó Garrido (2018) quien buscó determinar la asociación entre el clima laboral y el desempeño de los administrativos de la Universidad de San Martín de Porres, donde concluyó que se mantiene una correlación directa positiva moderada entre variables, en sus dimensiones responsabilidad en el trabajo y retribución (0.75), atributos personales y valores colectivos (0.87), compromiso y disponibilidad de

recursos (0.922). De la misma manera Idrogo (2018) quien buscó evaluar la incidencia del clima laboral en el desempeño personal administrativo de una universidad en Chota, afirma que existe una correlación directa positiva de 0.869 con una significancia de 0.01, concluyendo que el clima laboral impacta en el desempeño laboral (p. 98). Culqui (2018) lo ratifica con su investigación de la empresa Ripley, donde concluyó que existe una relación entre el clima laboral y desempeño laboral con significancia de 0.00, a través de prueba chi- cuadrado. Por otro lado, también Cerna (2020) lo demuestra en su estudio acerca del clima laboral y desempeño laboral en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez, quien concluyó que existe asociación entre ambas variables con un 0.655 y significancia de 0.01, relación moderada y directa. Teóricamente se sustenta en Goncalves (2000) quien afirma que el clima es un grupo de características o atributos de un ambiente laboral, las cuales se perciben por los trabajadores de una empresa, y además influyen en su conducta directamente. La percepción del lugar de trabajo donde se desenvuelven diariamente, el trato que el líder tenga hacia los subordinados, las relaciones con los clientes o proveedores, todo ello conforma “percepción personal” que los colaboradores o directivos tengan de la empresa a la cual pertenecen. Además, Litwin y Stringer (1968), indican que el ambiente donde se desarrolla la persona día a día, la relación del jefe o líder con sus superiores, la relación entre los colaboradores con la empresa, así como también con los usuarios y proveedores, todo ello compone el clima, por lo tanto se afirma que es la “apreciación individual” que los colaboradores mantienen de la organización a la cual pertenecen que se vincula directamente con el desempeño que demuestren dentro de la misma en cumplimiento a sus tareas asignadas.

En referente al primer objetivo, el cual fue establecer el grado del clima laboral de los colaboradores de la DIRETRA, Chimbote 2021. En la cual se diagnosticó que existe un nivel medio respecto al clima laboral con un porcentaje de 40%, como se visualiza en la Tabla, lo cual afirma que 14 de los trabajadores manifiestan que el ambiente en el cual se desenvuelven no es tan favorable, relacionado a los factores del clima como son condiciones laborales involucramiento laboral y autorrealización con un nivel medio. Estos resultados se reafirman al comparar con la investigación de Culqui (2018) que demuestra el grado de clima laboral de los vendedores, entre bueno, regular y malo en 33.30% repartido parcialmente, influenciado por la

dimensión beneficios laborales con un 39.2% que lo califica en un nivel malo. Cerna (2020) comprueba el 74% del personal en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez refieren que el clima laboral es bueno y regular en un 26%. Garrido (2018) en su tesis, pudo establecer que el 42% de administrativos contratados sienten que se valora su labor, y que los jefes crean un clima de trabajo de seguridad en un 45%. Y un 12% opinan que pocas veces se da un clima laboral bueno por el lado de los directivos. Influenciado positivamente por las retribuciones que se brinda sus empleados, la claridad de los objetivos de la empresa, pero teniendo como barrera el poco acceso a los datos pertinentes para la realización de tareas. Idrogo (2018) plantea en su investigación los factores que caracterizan el clima laboral del personal administrativo de la universidad como: la coordinación, liderazgo, comunicación, reconocimiento, motivación. Encontrando debilidades en las dimensiones comunicación y coordinación donde solo el 56.1% del personal manifiesta que le resulta fácil coordinar y comunicarse con otras áreas, siendo lo ideal que siempre resulte fácil. Asimismo, se sostiene en la teoría de Palma (2004) quien define al clima de trabajo como la apreciación que tienen los colaboradores basados al ambiente de la organización en que laboran. Esta percepción se construye a partir de una serie de factores, físicos, psicológicos y sociales. En su manual Escala de Clima laboral se describen cinco componentes que son la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales.

Por otro lado, el segundo objetivo planteado fue medir el nivel de desempeño de los colaboradores de DIRETRA, Chimbote 2021. De acuerdo a los resultados se determinó que el nivel de desempeño es medio en un 54.3% de los trabajadores, como se describe en la Tabla 3. Lo anterior, demuestra que existe deficiencias en productividad, trabajo en equipo, trabajo bajo presión y valores personales. Tal resultado es corroborado por Orejuela (2019) en su estudio acerca del clima laboral y la incidencia en el Desempeño Docente, quien afirma que la función del líder es deficiente, con respecto al escenario de delegar las funciones a personal que no controlan, situación que causa incomodidad y produce insatisfacción entre los docentes (pág.83). También Idrogo (2018) en su tesis describe los factores que caracterizan al desempeño laboral: satisfacción del lugar de trabajo, buen entorno laboral, interacción entre compañeros, evaluación y capacitación. Teóricamente se



sustenta en Robbins y Timothy (2013), quienes afirman que el desempeño es el procedimiento eficaz del trabajador que potencia su labor en la organización, lo que conlleva al logro de objetivos, generando satisfacción y aumento de la motivación laboral en el trabajador. Con respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se refieren cuatro dimensiones: productividad, trabajo en equipo, trabajo bajo presión y valores personales. También Ghiselli (1998) asegura que el desempeño está direccionado por cuatro elementos: habilidades y rasgos individuales, claridad y reconocimiento, motivación, oportunidades de realización. Alles (2011) afirma que la estimación de desempeño presenta el fin de la potenciación profesional y personal en los colaboradores, aumentar los índices de productividad y la utilización razonable de los recursos humanos. De la misma manera debe primar el apoyo entre jefe y subordinados, en cuanto a las expectativas y la forma de lograrlas.

De acuerdo al tercer o último objetivo específico, se buscó determinar la asociación entre las dimensiones del clima laboral y desempeño de los trabajadores de la DIRETRA. La tabulación 11 se muestra la asociación entre dimensiones del clima: autorrealización con 0.481, involucramiento en el trabajo con 0.6851, supervisión con 0.536, comunicación con 0.724 y criterios laborales con 0.551 guardan una relación positiva y directa con la variable desempeño. Esto, es ratificado por Culqui (2018), en su investigación sobre el clima laboral y desempeño laboral de Ripley demostró la relación que existen entre las dimensiones del clima laboral y la variable desempeño. Para la primera dimensión, organización- empleado no existe relación al ser de significancia 0.233, esto quiere decir que si se logra una mejora entre la relación organización-empleado no habrá repercusión en la productividad. Con la dimensión infraestructura se evidencia una significancia de 0.000, es decir si existe relación entre infraestructura y desempeño laboral; para la última dimensión, beneficios laborales, se describe un nivel de significancia de 0.000 lo que confirma que si mejora o empeora cualquiera de ambas dimensiones se verán reflejados en cambios en la producción y normatividad. Se sostiene en la teoría de Palma (2004) quien en su manual de escala de clima laboral se describe cinco aspectos: a. Autorrealización: referida a la percepción que tiene el colaborador en medida que el ambiente de trabajo propicie su crecimiento profesional e individual, en relación a las actividades y con visión al futuro. b. Involucramiento laboral: es la

identificación con los valores de la organización y el índice de confianza que demuestra el colaborador para la obtención y desarrollo de la organización. c. Supervisión: es la evaluación respecto a la marcha y valoración de los supervisores concerniente a las labores, tomando en cuenta el apoyo y la guía para la realización de actividades diarias. d. Comunicación: está conformada por la claridad, rapidez, congruencia, puntualización de la información respecto a la operatividad interna de la empresa. e. Condiciones laborales: es el registro de que la empresa brinda las piezas materiales, económicas y psicológicas necesarias para cumplir las tareas asignadas.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados hallados, se presentan las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que, si existe incidencia del clima laboral en el desempeño de los empleados de la Diretra, Chimbote 2021. Esto indica que, si existe un buen ambiente de trabajo donde los colaboradores se sientan cómodos, satisfechos y motivados; desarrollan sus tareas de forma eficiente lo que se traduce en un nivel de desempeño alto.
2. Se determinó el nivel de clima laboral, el cual alcanza un nivel medio con 40% del total de la muestra, representada por 14 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021. Lo que quiere decir que es necesario realizar un diagnóstico del clima laboral de la empresa para determinar qué aspectos es necesario trabajar para mejorar el ambiente donde se desenvuelven los empleados.
3. Se identificó que los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021 muestran un nivel medio de desempeño con un 54.3% que representa a 19 trabajadores, lo que indica que el clima laboral actual de la empresa, es medianamente favorable para la realización de tareas y funciones; lo que origina poca productividad y desempeño.
4. Se determinó que existe relación entre la dimensión autorrealización y desempeño, de 0.481 y significancia 0.003. La dimensión involucramiento laboral y el desempeño, presentan una relación de 0.6851 y significancia 0.000. Existe Relación entre la dimensión supervisión y desempeño de 0.536 y significancia 0.001. Con la dimensión comunicación se obtuvo una relación de 0.724 y significancia 0.000. Por último, para la dimensión condiciones laborales se observa de 0.551 y significancia 0.001. determinado estos resultados se confirma que si existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y desempeño.

## **VII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a las conclusiones de la investigación, se describen las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda al director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo establecer actividades que fortalezcan el clima laboral de las diversas áreas. De tal manera se propicie un clima laboral positivo, que conlleve a una mejor productividad del equipo de trabajo.
2. Se recomienda al área de RRHH, aplicar encuestas anónimas que ayuden a identificar posibles debilidades en los factores autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Por consiguiente, establecer planes de acción para superar dichos puntos débiles de cada factor.
3. Se recomienda a los supervisores de áreas, realizar capacitaciones constantes de acuerdo a la necesidad de los trabajadores, de tal manera que se fortalezca la productividad y el trabajo en equipo. Así mismo se puedan adaptar al trabajo a presión en tiempos difíciles practicando buenos valores y principios.
4. Finalmente se recomienda al gerente general, aplicar evaluaciones de desempeño de manera periódica, para diagnosticar que factores alteran los niveles de productividad y así establecer estrategias de mejora a tiempo.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2011). *Desarrollo del Talento Humano. Recursos Humanos*. Ediciones Garnica.
- Álvarez, C., Moreno, L., Ramírez, W. y Restrepo, S. (2019). *Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga contra el cáncer seccional Bogotá* [Tesis de pregrado, Universidad Piloto de Colombia]. Archivo digital. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6374/Trabajo%20de%20Grado%20La%20Liga%20Contra%20el%20C%C3%A1ncer%20Seccional%20Bogot%C3%A1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Revista CICAG, vol4*
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. México: Pearson educación
- Burgos, G. (2019, 01 de julio). Chile: Seis actitudes de directivos y gerentes que afectan el clima laboral. <https://www.america-retail.com/chile/chile-seis-actitudes-de-directivos-y-gerentes-que-afectan-el-clima-laboral/>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cerna, M. (2020). *Clima laboral y desempeño laboral en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote 2017*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Archivo digital. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14824/Tesis\\_64602.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14824/Tesis_64602.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3era ed.). Mc Graw-Hill/Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill Interamericana
- Culqui, L. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Ripley S.A., Chimbote 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39287/Culqui\\_ELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39287/Culqui_ELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Díaz, N. (2016). *Población y muestra*.  
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/63099/secme26877.pdf?sequence=1>

Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. (2019, 03 de octubre). *Diario Gestión*.  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/?ref=gesr>

Garrido, A. (2018). *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad De Ciencias Administrativas Y Recursos Humanos de la Universidad De San Martín De Porres de la sede de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad De San Martín De Porres]. Archivo digital.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido\\_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ghiselli, A. (1998). *Administración personal*. (J. Real, Trad.)

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos* (5ta ed.). Pearson Educación, S.A

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Hernández R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3era ed.). McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hernández, S. y Mendoza, T. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw Hill Education.

Herrera, J. (2019). Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]

- <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7202/1/T3103-MDTH-Herrera-Influencia.pdf>
- Idrogo, F. (2018). El Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota – 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Cajamarca]. Archivo digital.
- <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2152/Idrogo%20V%c3%a1squez%20c%20Fanny%20del%20Rocio.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: División of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.
- Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística*. Universidad Ricardo Palma
- Meljin, E (2021, 20 de febrero). Cinco factores que afectan al clima laboral. <https://www.mdzol.com/sociedad/2021/2/20/factores-que-afectan-al-clima-laboral-140238.html>
- Orejuela, F. (2019). El Clima Laboral y la Influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz De La Parroquia Virgen De Fátima – Yaguachi. [Tesis de maestría, Universidad Estatal De Milagro]. Archivo digital.
- <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/4740/Orejuela%20Franco%20Patricio%20Harold.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OCDE (2015), *Data-Driven Innovation: Big Data for Growth and Well-Being*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229358-en>
- Padilla, V. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la oficina de Recursos Humanos Del Ministerio de la Producción*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Archivo digital.
- <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3522/VERONICA%20DINES%20PADILLA%20BELTRAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palma, S. (2004). Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú. *Revista de Investigación en Psicología*. (p.101)

- Pernía, K. y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás Como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico*. (1° Ed). EAE
- Ramírez, R. (2017). Gestión del cambio organizacional y desempeño laboral en el sector de pesca y acuicultura, Ministerio de la Producción, Lima 2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12921/Ram%C3%ADrez\\_ORH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12921/Ram%C3%ADrez_ORH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S., y Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson.
- Seisdedos, N. (1996). El clima laboral y su medida. *Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Clima laboral</b>	Percepción que tienen los trabajadores respecto al ambiente de la organización en que laboran. Esta percepción se construye a partir de una serie de factores, físicos, psicológicos y sociales. Palma (2004)	El clima laboral se medirá de acuerdo a la escala de medición que examina la variable a partir de un cuestionario de los ítems de cinco (05) dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento personal</li> <li>• Crecimiento profesional</li> </ul>	Ordinal:  Totalmente de acuerdo (5)  De acuerdo (4)  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)  En desacuerdo (2)  Totalmente en desacuerdo (1)
			Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Pertenencia y compromiso</li> <li>• Misión, visión y valores</li> </ul>	
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento y preparación</li> <li>• Seguimiento y control</li> <li>• Evaluación de Resultados</li> </ul>	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación entre áreas</li> <li>• Información</li> <li>• Solución de problemas</li> </ul>	
			Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura</li> <li>• Tecnología</li> <li>• Remuneración e Incentivos</li> </ul>	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Desempeño</b>	Proceso eficaz del trabajador que desarrolla su trabajo dentro de la empresa, lo cual conlleva al logro de objetivos, generando motivación y satisfacción laboral en el trabajador. Robbins y Timothy (2013)	El desempeño laboral se medirá mediante un cuestionario de valores obtenidos de las respuestas de los ítems respecto a las cuatro dimensiones: capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia, perfil del trabajador.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eficacia</li> <li>Rendimiento</li> <li>Crecimiento de la empresa</li> </ul>	Ordinal: Totalmente de acuerdo (5)
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsabilidades individuales</li> <li>Metas comunes</li> <li>Predisposición</li> </ul>	De acuerdo (4)
			Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplir tareas a tiempo</li> <li>Adaptarse al cambio</li> <li>Mantener su nivel de desempeño</li> </ul>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Valores personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principios</li> <li>Valores</li> <li>Personalidad</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo determinar la influencia del Clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la DIRETRA, Chimbote 2021. Se recogerá la información pertinente, por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

Estimado colaborador el siguiente cuestionario sirve para analizar el clima laboral y desempeño de su organización. Cada pregunta tiene cinco opciones para responder. Leer cuidadosamente cada pregunta y marcar con un aspa (X), según corresponda.

Agradecemos su gentil colaboración, le recordamos que este cuestionario es anónimo y confidencial.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Variable	Dimensión	Ítems	Opciones				
			1	2	3	4	5
<b>CLIMA LABORAL</b>	Autorrealización Personal	1. ¿La organización promueve el desarrollo del personal?					
		2. ¿La organización se interesa por el éxito de sus empleados?					
		3. ¿Existen oportunidades de progresar en la organización?					
	Involucramiento Laboral	4. ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?					
		5. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
		6. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					

		7. ¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?						
		8. ¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización?						
	Supervisión	9. ¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?						
		10. ¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?						
		11. ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades?						
		12. ¿La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea?						
	Comunicación	13. ¿Existen suficientes canales de comunicación?						
		14. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo?						
		15. ¿En la organización, se afrontan y superan los obstáculos?						
	Condiciones Laborales	16. ¿Existe una buena administración de los recursos?						
		17. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?						
		18. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?						
	<b>DESEMPEÑO</b>	Productividad	19. ¿Cree usted que su desempeño laboral es eficiente?					
			20. ¿Considera usted que la cantidad de tareas que se le han asignado es la adecuada?					
			21. ¿cree usted que su desempeño laboral contribuye al crecimiento de la organización?					
			22. ¿Dentro de su equipo de trabajo se le ha asignado a cada miembro sus tareas específicas?					
			23. ¿Considera usted que dentro de su equipo de					

	Trabajo en equipo	trabajo todos los miembros persiguen un objetivo en común?					
		24. ¿Dentro de su equipo de trabajo se solicita la opinión de los miembros para tomar decisiones en beneficio del equipo?					
		25. ¿tiene iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras?					
	Trabajo bajo presión	26. ¿Ha sentido cansancio, desagrado por su puesto, o que no dispone del tiempo suficiente para cumplir con sus obligaciones laborales?					
		27. ¿Considera usted que puede adaptarse y responder oportunamente a los cambios que se den dentro de la organización?					
		28. ¿Usted puede desempeñarse dentro de su puesto de trabajo adecuadamente pese a las presiones y circunstancias difíciles?					
	Valores personales	29. ¿muestra respeto por sus compañeros, jefes inmediatos y demás autoridades dentro de la organización?					
		30. ¿falta reiteradas veces a su centro de labores?					
		31. Considera usted que sus valores personales le han ayudado a desempeñarse correctamente dotándolo de un valor agregado como colaborador					
		32. ¿disfruta colaborando y brindado ayuda a sus compañeros de trabajo?					
		33. ¿Ha tenido alguna experiencia en la que haya sido necesario discernir entre lo que está bien o mal?					

### Anexo 3. Validez de instrumentos de recolección de datos

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TITULO: Influencia del clima laboral en el desempeño de los Trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Chimbote 2021**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No		
CLIMA LABORAL	Autorrealización Personal	Crecimiento Personal	1. ¿La organización promueve el desarrollo del personal?						X		X		X		X			
		Crecimiento profesional	2. ¿La organización se interesa por el éxito de sus empleados?						X		X		X		X			
			3. ¿Existen oportunidades de progresar en la organización?															
	Involucramiento Laboral	Motivación	4. ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?							X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	5. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?							X		X		X		X		
			6. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?															
		Pertenencia y compromiso	7. ¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?							X		X		X		X		
	Supervisión	Misión, visión y valores	8. ¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización?							X		X		X		X		
		Conocimiento y preparación	9. ¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?							X		X		X		X		
			10. ¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?															
	Comunicación	Seguimiento y control	11. ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades?							X		X		X		X		
		Evaluación de resultados	12. ¿La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea?							X		X		X		X		
			Comunicación entre áreas	13. ¿Existen suficientes canales de comunicación?							X		X		X		X	
	Condiciones Laborales	Información	14. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo?							X		X		X		X		
		Recursos	15. ¿En la organización, se afrontan y superan los obstáculos?							X		X		X		X		
Tecnología			16. ¿Existe una buena administración de los recursos?							X		X		X		X		
Remuneración e Incentivos	Remuneración	17. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?							X		X		X		X			
	Incentivos	18. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?							X		X		X		X			

DESEMPEÑO LABORAL	Productividad	Eficacia	1. ¿Cree usted que su desempeño laboral es eficiente?							X		X		X		X				
		Rendimiento	2. ¿Considera usted que la cantidad de tareas que se le han asignado es la adecuada?							X		X		X		X				
		Crecimiento de la empresa	3. ¿cree usted que su desempeño laboral contribuye al crecimiento de la organización?							X		X		X		X				
	Trabajo en equipo	Responsabilidades individuales	4. ¿Dentro de su equipo de trabajo se le ha asignado a cada miembro sus tareas específicas?								X		X		X		X			
		Metas comunes	5. ¿Considera usted que dentro de su equipo de trabajo todos los miembros persiguen un objetivo en común?								X		X		X		X			
			6. ¿Dentro de su equipo de trabajo se solicita la opinión de los miembros para tomar decisiones en beneficio del equipo?									X		X		X		X		
	Predisposición	7. ¿tiene iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras?								X		X		X		X				
	Trabajo bajo presión	Cumplir tareas a tiempo	8. ¿Ha sentido cansancio, desagrado por su puesto, o que no dispone del tiempo suficiente para cumplir con sus obligaciones laborales?								X		X		X		X			
		Adaptarse al cambio	9. ¿Considera usted que puede adaptarse y responder oportunamente a los cambios que se den dentro de la organización?								X		X		X		X			
		Mantener su nivel de desempeño	10. ¿Usted puede desempeñarse dentro de su puesto de trabajo adecuadamente pese a las presiones y circunstancias difíciles?								X		X		X		X			
	Valores personales	Principios	11. ¿muestra respeto por sus compañeros, jefes inmediatos y demás autoridades dentro de la organización?								X		X		X		X			
			12. ¿falta reiteradas veces a su centro de labores?									X		X		X		X		
		Valores	13. Considera usted que sus valores personales le han ayudado a desempeñarse correctamente dotándolo de un valor agregado como colaborador								X		X		X		X			
		Personalidad	14. ¿disfruta colaborando y brindado ayuda a sus compañeros de trabajo?									X		X		X		X		
			15. ¿Ha tenido alguna experiencia en la que haya sido necesario discernir entre lo que está bien o mal?									X		X		X		X		



Zaragozo Doni Colchado Huiza

DNI N° 41375533

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el clima laboral y desempeño de los trabajadores.

OBJETIVO: Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR :

ZARAGOSO DONI COLCHADO HUIZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

MAGÍSTER EN ADMINISTRACION.



Zaragoso Doni Colchado Huiza

DNI N° 41375533

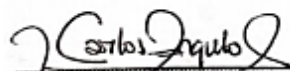


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: Influencia del clima laboral en el desempeño de los Trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Chimbote 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
CLIMA LABORAL	Autorrealización Personal	Crecimiento Personal	1. ¿La organización promueve el desarrollo del personal?						X		X		X		X		
		Crecimiento profesional	2. ¿La organización se interesa por el éxito de sus empleados?						X		X		X		X		
			3. ¿Existen oportunidades de progresar en la organización?						X		X		X		X		
	Involucramiento Laboral	Motivación	4. ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	5. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?						X		X		X		X		
			6. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?						X		X		X		X		
		Pertenencia y compromiso	7. ¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?						X		X		X		X		
	Misión, visión y valores	8. ¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización?						X		X		X		X			
	Supervisión	Conocimiento y preparación	9. ¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?						X		X		X		X		
			10. ¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?						X		X		X		X		
		Seguimiento y control	11. ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades?						X		X		X		X		
	Evaluación de resultados	12. ¿La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea?						X		X		X		X			
	Comunicación	Comunicación entre áreas	13. ¿Existen suficientes canales de comunicación?						X		X		X		X		
		Información	14. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo?						X		X		X		X		
		Solución de problemas	15. ¿En la organización, se afrontan y superan los obstáculos?						X		X		X		X		
	Condiciones Laborales	Recursos	16. ¿Existe una buena administración de los recursos?						X		X		X		X		
		Tecnología	17. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?						X		X		X		X		
		Remuneración e incentivos	18. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?						X		X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL	Productividad	Eficacia	1. ¿Cree usted que su desempeño laboral es eficiente?							X		X		X					
		Rendimiento	2. ¿Considera usted que la cantidad de tareas que se le han asignado es la adecuada?							X		X		X					
		Crecimiento de la empresa	3. ¿cree usted que su desempeño laboral contribuye al crecimiento de la organización?							X		X		X					
	Trabajo en equipo	Responsabilidades Individuales	4. ¿Dentro de su equipo de trabajo se le ha asignado a cada miembro sus tareas específicas?								X		X		X				
		Metas comunes	5. ¿Considera usted que dentro de su equipo de trabajo todos los miembros persiguen un objetivo en común? 6. ¿Dentro de su equipo de trabajo se solicita la opinión de los miembros para tomar decisiones en beneficio del equipo?								X		X		X				
		Predisposición	7. ¿tiene iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras?								X		X		X				
	Trabajo bajo presión	Cumplir tareas a tiempo	8. ¿Ha sentido cansancio, desagrado por su puesto, o que no dispone del tiempo suficiente para cumplir con sus obligaciones laborales?								X		X		X				
		Adaptarse al cambio	9. ¿Considera usted que puede adaptarse y responder oportunamente a los cambios que se den dentro de la organización?								X		X		X				
		Mantener su nivel de desempeño	10. ¿Usted puede desempeñarse dentro de su puesto de trabajo adecuadamente pese a las presiones y circunstancias difíciles?								X		X		X				
	Valores personales	Principios	11. ¿muestra respeto por sus compañeros, jefes inmediatos y demás autoridades dentro de la organización? 12. ¿falla reiteradas veces a su centro de labores?								X		X		X				
		Valores	13. Considera usted que sus valores personales le han ayudado a desempeñarse correctamente dotándolo de un valor agregado como colaborador								X		X		X				
		Personalidad	14. ¿disfruta colaborando y brindado ayuda a sus compañeros de trabajo? 15. ¿Ha tenido alguna experiencia en la que haya sido necesario discernir entre lo que está bien o mal?								X		X		X				

  
**MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera**  
 Register in Administración de Negocios  
 Licenciado en Administración  
 CLAD. N° 18480

Carlos Antonio Angulo Corcuera

DNI N° 06437510

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el clima laboral y desempeño de los trabajadores.

OBJETIVO: Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores.


DIRIGIDO A : Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA



MBA. Carlos Angulo Corcuera  
Magister en Administración de Negocios  
Licenciado en Administración  
CLAD. N° 18480

-----  
Carlos Antonio Angulo Corcuera

DNI N° 06437510

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**TITULO: Influencia del clima laboral en el desempeño de los Trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Chimbote 2021**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
CLIMA LABORAL	Autorrealización Personal	Crecimiento Personal	1. ¿La organización promueve el desarrollo del personal?						X		X		X		X		
		Crecimiento profesional	2. ¿La organización se interesa por el éxito de sus empleados?						X		X		X		X		
			3. ¿Existen oportunidades de progresar en la organización?						X		X		X		X		
	Involucramiento Laboral	Motivación	4. ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?						X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	5. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?						X		X		X		X		
			6. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?						X		X		X		X		
		Pertinencia y compromiso	7. ¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?						X		X		X		X		
	Supervisión	Misión, visión y valores	8. ¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización?						X		X		X		X		
			Conocimiento y preparación	9. ¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?						X		X		X		X	
		10. ¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?						X		X		X		X			
	Comunicación	Seguimiento y control	11. ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades?						X		X		X		X		
		Evaluación de resultados	12. ¿La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea?						X		X		X		X		
			Comunicación entre áreas	13. ¿Existen suficientes canales de comunicación?						X		X		X		X	
	Condiciones Laborales	Información	14. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir el trabajo?						X		X		X		X		
		Solución de problemas	15. ¿En la organización, se afrontan y superan los obstáculos?						X		X		X		X		
	Condiciones Laborales	Recursos	16. ¿Existe una buena administración de los recursos?						X		X		X		X		
		Tecnología	17. ¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?						X		X		X		X		
		Remuneración e incentivos	18. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?						X		X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL	Productividad	Eficacia	1. ¿Cree usted que su desempeño laboral es eficiente?							X		X		X				
		Rendimiento	2. ¿Considera usted que la cantidad de tareas que se le han asignado es la adecuada?							X		X		X		X		
		Crecimiento de la empresa	3. ¿cree usted que su desempeño laboral contribuye al crecimiento de la organización?							X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Responsabilidades Individuales	4. ¿Dentro de su equipo de trabajo se le ha asignado a cada miembro sus tareas específicas?								X		X		X			
		Metas comunes	5. ¿Considera usted que dentro de su equipo de trabajo todos los miembros persiguen un objetivo en común?								X		X		X		X	
			6. ¿Dentro de su equipo de trabajo se solicita la opinión de los miembros para tomar decisiones en beneficio del equipo?									X		X		X		X
	Predisposición	7. ¿tiene iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras?									X		X		X		X	
	Trabajo bajo presión	Cumplir tareas a tiempo	8. ¿Ha sentido cansancio, desagrado por su puesto, o que no dispone del tiempo suficiente para cumplir con sus obligaciones laborales?								X		X		X		X	
		Adaptarse al cambio	9. ¿Considera usted que puede adaptarse y responder oportunamente a los cambios que se den dentro de la organización?								X		X		X		X	
		Mantener su nivel de desempeño	10. ¿Usted puede desempeñarse dentro de su puesto de trabajo adecuadamente pese a las presiones y circunstancias difíciles?								X		X		X		X	
	Valores personales	Principios	11. ¿muestra respeto por sus compañeros, jefes inmediatos y demás autoridades dentro de la organización?								X		X		X		X	
			12. ¿falla reiteradas veces a su centro de labores?									X		X		X		X
		Valores	13. Considera usted que sus valores personales le han ayudado a desempeñarse correctamente dotándolo de un valor agregado como colaborador								X		X		X		X	
	Personalidad	Personalidad	14. ¿disfruta colaborando y brindado ayuda a sus compañeros de trabajo?								X		X		X		X	
			15. ¿Ha tenido alguna experiencia en la que haya sido necesario discernir entre lo que está bien o mal?									X		X		X		X

Firma  
  
 DNI N° 17923707

JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el clima laboral y desempeño de los trabajadores.

OBJETIVO: Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores.

DIRIGIDO A : Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo, Chimbote 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR :

JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Firma  
  
DNI/N° 17923707

JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES

**Anexo 4.** Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

**Coefficiente de Alfa de Cronbach- variable clima laboral**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.822	18

**Coefficiente de Alfa de Cronbach- variable desempeño**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.858	15

## Anexo 5. Carta de presentación de la UCV



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Chimbote, 14 de julio del 2021

**CARTA No. 110 - 2021-UCV-VA-P01-F04/CCP**

**Sr. ANDERSON PAUL ARQUEROS CRUZ  
DIRECTOR  
DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

**Presente.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que como parte del desarrollo del Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Filial Chimbote, se contempla la realización de estudios a instituciones importantes como la que Ud. dirige.

En tal sentido, considerando la relevancia de la institución, solicito su colaboración y autorización para que se sirva brindar al siguiente estudiante, el acceso para la aplicación de cuestionario sobre clima laboral y desempeño laboral a los trabajadores, el cual será de utilidad para su trabajo de investigación, todo esto con fines netamente académicos.

Los datos del alumno es el siguiente:

- AGUIRRE MEZA TATIANA ALEXANDRA DNI: 71047584

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación Profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Muy atentamente,

**Dr. Juan Francisco Salazar Llanos**  
Coordinador de la E.P. de Administración  
Universidad Cesar Vallejo - Sede Chimbote



**Anexo 6.** Carta de autorización para aplicación de cuestionario en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción al Empleo

**OFICIO JEFATURAL N° 090-2021-REGION ANCASH-CHIM-DRTyPE/OTA.**

SEÑOR:


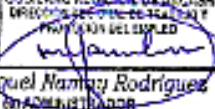
**DR. JUAN FRANCISCO SALAZAR LLANOS**  
Coordinador de la E.P. de Administración  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
CHIMBOTE

ASUNTO : AUTORIZACION  
REF : CARTA N° 110-2021-UCV-VA-P01-F04/CCP  
INFORME JEFATURAL N° 111-2021-DRTyPE/  
OTA/RR.HH.-CHIM.

Cordialmente me dirijo a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez AUTORIZAR mediante este documento, la aplicación de un cuestionario a nuestros servidores con la finalidad de contribuir al desarrollo de Taller de Tesis de la Srta. Tatiana Alexandra Aguirre Meza con DNI N° 71047584.

Sin otro particular me despido de usted, expresándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

  
GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO  
  
Ing. Manuel Naranjo Rodríguez  
ADMINISTRADOR

MNS/ADM.  
C.C.ARCV.

Anexo 7. Consentimiento informado

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA**

Yo MIGUEL NAMAY RODRIGUEZ .....  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
identificado con DNI ....., en mi calidad de ADMINISTRADOR .....  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
del área de OFICINA TECNICA ADMINISTRATIVA .....  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO .....  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C N° 20217788341 ....., ubicada en la ciudad de CHIMBOTE .....

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor(a, ita,) AGUIRRE MEZA TATIANA ALEXANDRA .....  
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 71047584, de la ( ) Carrera profesional Contabilidad /  
Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

El Acceso para la aplicación de cuestionario sobre clima laboral y desempeño laboral a los trabajadores. .....  
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, (X) Tesis, para optar al  
grado de ( ) Bachiller, o ( ) Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo  
de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa: o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.



Ing. Miguel Namay Rodriguez  
(R) ADMINISTRADOR

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 18001393