

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUARTEL GENERAL
DEL EJÉRCITO, SAN BORJA, LIMA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

ROMANI AVILA JAVIER RAYMUNDO
CODIGO ORCID: 0000-0002-5394-7965

ASESOR:

MG. GOMEZ ACHOCALLA LUIS

CODIGO ORCID: 0000-00002-5410-0512

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESARROLLO
INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

FEBRERO- 2022

Dedicatoria

A mis padres e hijo quienes han sido el soporte para mi formación profesional, han confiado en mi capacidad de esfuerzo y sacrificio para lograr mis objetivos en el desarrollo personal y profesional.

Agradecimientos

Gracias a los todos los docentes de la Universidad Peruana de las Américas quienes me acogieron en sus aulas brindándome los conocimientos necesarios durante estos cinco 05 años de alumno confiando en nuestro potencial y capacidad como persona.

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo principal identificar cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. Asimismo, su hipótesis general expuso que el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. El aspecto metodológico fue desarrollado mediante la perspectiva cuantitativa, de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental, La población y muestra estuvo conformada por 80 trabajadores del cuartel general del ejército San Borja. Los resultados descriptivos se procesaron mediante SPSS V26, se evidenció que el 83,8 % de los colaboradores indicaron que el clima institucional se encuentra en un nivel alto e igualmente un 81,3 % de los colaboradores identificaron al desempeño laboral en un grado alto. La conclusión principal demostró que el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021, Por medio de la correlación de Spearman, el valor de $r=0.830$ y $0.00 < 0.05$, representando un vínculo positivo y significativo.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño laboral, efectividad, productividad

Abstract

The main objective of this research was to identify how the institutional climate is related to work performance at the San Borja army headquarters, Lima 2021. Similarly, the general hypothesis stated that the institutional climate is related to work performance in the San Borja army headquarters, Lima 2021. The methodological aspect was developed through the quantitative perspective, basic type, correlational level and non-experimental design, the population and sample consisted of 80 workers of the San Borja army headquarters. The descriptive results were processed through SPSS V26, it was evidenced that 83.8 % of the collaborators indicated that the organizational climate is at a high level and also 81.3 % of the collaborators identified the work performance at a high level. The main conclusion showed that the organizational climate is related to work performance in the San Borja army headquarters, Lima 2021, by means of Spearman's correlation, the value of $r=0.830$ and $0.00 < 0.05$, representing a positive and significant link.

Keywords: Organizational climate, work performance, effectiveness, productivity

Tabla de contenidos

Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xiv
Introducción	1
Capítulo I: Problema de la Investigación	3
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	3
1.2 Delimitación de la investigación	4
1.3 Planteamiento del Problema	6
1.3.1 Problema General.....	6
1.3.2 Problemas Específicos.....	6
1.4 Objetivos de la Investigación	6
1.4.1 Objetivo General.	6
1.4.2 Objetivos Específicos.....	6
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación.....	7
1.6 Limitaciones de la Investigación	7
Capítulo II: Marco Teórico	9
2.1 Antecedentes de la Investigación	9
2.1.1 Internacionales.	9
2.1.2 Nacionales.	11
2.2 Definición de Términos Básicos.....	19

Capítulo III: Metodología de Investigación	25
3.1 Enfoque de la Investigación	25
3.2 Hipótesis y Variables.....	25
3.2.1 Hipótesis general.....	25
3.2.2 Hipótesis secundarias.....	25
3.2.3 Variables	26
Operacionalización de variables.....	26
3.3 Tipo de Investigación	29
3.4 Diseño de la investigación.....	29
3.5 Población y Muestra	29
3.5.1. Población.....	29
3.5.2. Muestra.....	30
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	30
3.6.1. Técnica.....	30
3.6.2. Instrumento de recolección de datos.....	30
Capítulo IV: Resultados	32
4.1 Análisis de los Resultados	32
4.1.1. Pruebas de Normalidad	32
4.1.2. Distribución de frecuencia.....	33
4.1.3. Correlación.....	42

4.2	Discusión	48
	Conclusiones	50
	Recomendaciones.....	52
	Referencias:.....	53
	Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	65
	Anexo N° 02: Base de datos.....	68
	Anexo N° 03: Instrumento de la Investigación	74
	Anexo N° 04: Instrumento de Validación.....	78
	Anexo N° 05: Resultados descriptivos del instrumento de investigación.....	966

Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	27
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento.....	30
Tabla 3 Validación de expertos por expertos	31
Tabla 4 Prueba de normalidad.....	32
Tabla 5 Variable – Clima institucional	33
Tabla 6 Dimensión – Procesos psicológicos	34
Tabla 7 Dimensión - Atributo de la organización	35
Tabla 8 Dimensión – Constructo de la realidad	36
Tabla 9 Dimensión – Perspectiva legal.....	37
Tabla 10 Variable – Desempeño laboral	38
Tabla 11 Dimensión – Productividad y calidad del trabajo	39
Tabla 12 Dimensión – Eficiencia	40
Tabla 13 Dimensión – Formación adquirida.....	41
Tabla 14 Dimensión – Objetivos conseguidos	42
Tabla 15 Correlaciones entre clima institucional y desempeño laboral	43
Tabla 16 Correlaciones entre clima organizacional y productividad y calidad de trabajo.....	44
Tabla 17 Correlaciones entre clima institucional y eficiencia	45
Tabla 18 Correlaciones entre clima institucional y formación adquirida	46
Tabla 19 Correlaciones entre clima institucional y objetivos conseguidos	47
Tabla 20 ítem 01 “La necesidad de establecer interacción social forma parte del proceso psicológico de la persona”.....	966

Tabla 21 ítem 02 “La necesidad de establecer interacción social ocurre ya que se requiere en el ámbito laboral de una u otra manera.”	977
Tabla 22 ítem 03 “El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución nace en el colaborador luego de conocer más el ambiente en el que se encuentra”	988
Tabla 23 ítem 04 “El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución sigue a pesar de ya no formar parte de ella”	9999
Tabla 24 ítem 05 “El sentimiento de pertenencia es el sentir orgullo por pertenecer a la institución donde la persona trabaja.”	1000
Tabla 25 ítem 06 “El sentimiento de pertenencia ocurre debido al buen clima organizacional que existe en la institución”	1011
Tabla 26 ítem 07 “La opinión del individuo con respecto a la institución aporta en las mejoras que se pueda realizar”	1022
Tabla 27 ítem 08 “La opinión del individuo con respecto a la institución es una percepción importante”	1033
Tabla 28 ítem 09 “El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo forman nuevos retos y experiencias para el colaborador de cada institución”	1044
Tabla 29 ítem 10 “El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo se manejan de acuerdo al líder y con el apoyo de todos los colaboradores”	1055
Tabla 30 ítem 11 “Las características del ambiente laboral influyen en la productividad de la institución”	1066
Tabla 31 ítem 12 “Las características del ambiente laboral se construyen con factores como motivación y satisfacción de los colaboradores”	1077
Tabla 32 ítem 13 “Las percepciones de cada persona influyen en las estrategias que pueden incluir para mejorar las expectativas de los clientes”	1088

Tabla 33 ítem 14 “Las percepciones de cada persona construyen una idea mas realista de como se encuentra la institución”.....	1099
Tabla 34 ítem 15 “La intensidad de la percepción puede causar problemas en la institución”	1100
Tabla 35 ítem 16 “La intensidad de la percepción se da a través de diversos niveles”.	1111
Tabla 36 ítem 17 “Los aspectos objetivos y subjetivos se analizan para tener una mejor perspectiva”.....	1122
Tabla 37 ítem 18 “Los aspectos objetivos y subjetivos están bajo seguimiento para llevar un control adecuado”.....	1133
Tabla 38 ítem 19 “Las normas y recursos de la institución son impuestas por la misma institución”.	1144
Tabla 39 ítem 20 “Las normas y recursos de la institución resultan favorables para los colaboradores”.....	1155
Tabla 40 ítem 21 “Las relaciones entre individuos se basan en la comunicación y trato que tenga el uno con otro”.....	1166
Tabla 41 ítem 22 “Las relaciones entre individuos son importantes porque también se muestra en el trabajo en equipo”.	1177
Tabla 42 ítem 23 “La facilitación de herramientas permite una mayor productividad”.	1188
Tabla 43 ítem 24 “La facilitación de herramientas es brindada por los lideres de la institución”.	1199
Tabla 44 ítem 25 “El tipo de sector varía según a lo que se dedique la institución”.	1200
Tabla 45 ítem 26 “El tipo de sector se relaciona con la calidad del trabajo”.....	1211
Tabla 46 ítem 27 “Las tareas específicas asignadas a cada trabajador son para mantener el equilibrio de las actividades”.	1222

Tabla 47 ítem 28 “Las tareas específicas asignadas a cada trabajador sirven para llevar mejor la productividad”.....	1233
Tabla 48 ítem 29 “El esfuerzo mínimo tiene diversas alternativas sin embargo la persona emplea la que le demanda poca dedicación y un buen resultado”.....	1244
Tabla 49 ítem 30 “El esfuerzo mínimo no tiene tanto conocimiento a comparación de un gran esfuerzo”.....	1255
Tabla 50 ítem 31 “El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo es una manera de superación que permite que agilice la productividad”.....	1266
Tabla 51 ítem 32 “El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo busca avanzar las actividades sin demandar mucho tiempo para poder recibir mayor cantidad de clientes y obtener mejores ganancias”.....	1277
Tabla 52 ítem 33 “Los resultados óptimos son aquellas metas que se fija la institución y se llegan a cumplir”.....	1288
Tabla 53 ítem 34 “Los resultados óptimos se deben al esfuerzo de los colaboradores como de los jefes”.....	1299
Tabla 54 ítem 35 El crecimiento profesional de los empleados depende del empeño y rol que desempeñen de manera correcta”.....	1300
Tabla 55 ítem 36 “El crecimiento profesional de los empleados se forma a través de la experiencia en diversos centros laborales”.....	1311
Tabla 56 ítem 37 “El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento permite que se potencien todas las habilidades que posee la institución y la persona”.....	1322
Tabla 57 ítem 38 “El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento es favorable para crecer como institución”.....	1333

Tabla 58 ítem 39 “Los realistas identifican los puntos débiles que posee la institución y buscan soluciones inmediatas en base a la situación actual”	1344
Tabla 59 ítem 40 “Los realistas tienen ideas mejor centradas, pero con menor motivación” . . .	1355
Tabla 60 ítem 41 “Los objetivos de la institución son alcanzables en un tiempo concreto”	1366
Tabla 61 ítem 42 “Los alcanzables en un tiempo concreto permite llevar un control de las actividades de la institución”	1377
Tabla 62 ítem 43 “El facilitar formación herramientas y recursos es algo que caracteriza a la institución”	1388
Tabla 63 ítem 44 “El facilitar formación herramientas y recursos permite que la institución se desarrolle constantemente”	1399

Lista de Figuras

Figura 1 Gráfico de barras de la variable clima institucional	33
Figura 2 Gráfico de barras de la dimensión procesos psicológicos	34
Figura 3 Gráfico de barras de la dimensión atributo de la organización.....	35
Figura 4 Gráfico de barras de la dimensión constructo de la realidad	36
Figura 5 Gráfico de barras de la dimensión perspectiva legal	37
Figura 6 Gráfico de barras de la variable desempeño laboral	38
Figura 7 Gráfico de barras de la dimensión productividad y calidad de trabajo.....	39
Figura 8 Gráfico de barras de la dimensión eficiencia.....	40
Figura 9 Gráfico de barras de la dimensión formación adquirida.....	41
Figura 10 Gráfico de barras de la dimensión objetivos conseguidos	42
Figura 11 Gráfico de barras del ítem 1 “La necesidad de establecer interacción social forma parte del proceso psicológico de la persona”	966
Figura 12 Gráfico de barras del ítem 2 “La necesidad de establecer interacción social ocurre ya que se requiere en el ámbito laboral de una u otra manera.”	977
Figura 13 Gráfico de barras del ítem 3 “El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución nace en el colaborador luego de conocer más el ambiente en el que se encuentra” ..	988
Figura 14 Gráfico de barras del ítem 4 “El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución sigue a pesar de ya no formar parte de ella.”.....	999
Figura 15 Gráfico de barras del ítem 5 “El sentimiento de pertenencia es el sentir orgullo por pertenecer a la institución donde la persona trabaja·	1000
Figura 16 Gráfico de barras del ítem 6 “El sentimiento de pertenencia ocurre debido al buen clima organizacional que existe en la institución”	1011

Figura 17 Gráfico de barras del ítem 7 “La opinión del individuo con respecto a la institución aporta en las mejoras que se pueda realizar”.....	1022
Figura 18 Gráfico de barras del ítem 8 “La opinión del individuo con respecto a la institución es una percepción importante”.....	1033
Figura 19 Gráfico de barras del ítem 9 “El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo forman nuevos retos y experiencias para el colaborador de cada institución”.....	1044
Figura 20 Gráfico de barras del ítem 10 “El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo se manejan de acuerdo al líder y con el apoyo de todos los colaboradores”.....	1055
Figura 21 Gráfico de barras del ítem 11 “Las características del ambiente laboral influyen en la productividad de la institución”.....	1066
Figura 22 Gráfico de barras del ítem 12 “Las características del ambiente laboral se construyen con factores como motivación y satisfacción de los colaboradores”.....	1077
Figura 23 Gráfico de barras del ítem 13 “Las percepciones de cada persona influyen en las estrategias que pueden incluir para mejorar las expectativas de los clientes”.....	1088
Figura 24 Gráfico de barras del ítem 14 “Las percepciones de cada persona construyen una idea más realista de cómo se encuentra la institución”.....	1099
Figura 25 Gráfico de barras del ítem 15 “La intensidad de la percepción puede causar problemas en la institución”.....	1100
Figura 26 Gráfico de barras del ítem 16 “La intensidad de la percepción se da a través de diversos niveles”.....	1111
Figura 27 Gráfico de barras del ítem 17 “Los aspectos objetivos y subjetivos se analizan para tener una mejor perspectiva”.....	1122

Figura 28 Gráfico de barras del ítem 18 “Los aspectos objetivos y subjetivos están bajo seguimiento para llevar un control adecuado.”	1133
Figura 29 Gráfico de barras del ítem 19 “Las normas y recursos de la institución son impuestas por la misma institución	1144
Figura 30 Gráfico de barras del ítem 20 “Las normas y recursos de la institución resultan favorables para los colaboradores”.	1155
Figura 31 Gráfico de barras del ítem 21 “Las relaciones entre individuos se basan en la comunicación y trato que tenga el uno con otro”.....	1166
Figura 32 Gráfico de barras del ítem 22 “Las relaciones entre individuos son importantes porque también se muestra en el trabajo en equipo”.....	1177
Figura 33 Gráfico de barras del ítem 23 “La facilitación de herramientas permite una mayor productividad”.....	1188
Figura 34 Gráfico de barras del ítem 24 “La facilitación de herramientas es brindada por los líderes de la institución”.....	11919
Figura 35 Gráfico de barras del ítem 25 “El tipo de sector varía según a lo que se dedique la institución”.....	1200
Figura 36 Gráfico de barras del ítem 26 “El tipo de sector se relaciona con la calidad del trabajo”.	1211
Figura 37 Gráfico de barras del ítem 27 “Las tareas específicas asignadas a cada trabajador son para mantener el equilibrio de las actividades”.....	1222
Figura 38 Gráfico de barras del ítem 28 “Las tareas específicas asignadas a cada trabajador sirven para llevar mejor la productividad”.....	1233
Figura 39 Gráfico de barras del ítem 29 “El esfuerzo mínimo tiene diversas alternativas sin embargo la persona emplea la que le demanda poca dedicación y un buen resultado”.....	1244

Figura 40 Gráfico de barras del ítem 30 “El esfuerzo mínimo no tiene tanto conocimiento a comparación de un gran esfuerzo”	1255
Figura 41 Gráfico de barras del ítem 31 “El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo es una manera de superación que permite que agilice la productividad”	1266
Figura 42 Gráfico de barras del ítem 32 “El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo busca avanzar las actividades sin demandar mucho tiempo para poder recibir mayor cantidad de clientes y obtener mejores ganancias”	1277
Figura 43 Gráfico de barras del ítem 33 “Los resultados óptimos son aquellas metas que se fija la institución y se llegan a cumplir”	1288
Figura 44 Gráfico de barras del ítem 34 “Los resultados óptimos se deben al esfuerzo de los colaboradores como de los jefes”	1299
Figura 45 Gráfico de barras del ítem 35 “El crecimiento profesional de los empleados depende del empeño y rol que desempeñen de manera correcta”	1300
Figura 46 Gráfico de barras del ítem 36 “El crecimiento profesional de los empleados se forma a través de la experiencia en diversos centros laborales”	1311
Figura 47 Gráfico de barras del ítem 37 “El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento permite que se potencien todas las habilidades que posee la institución y la persona”	1322
Figura 48 Gráfico de barras del ítem 38 “El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento es favorable para crecer como institución”	1333
Figura 49 Gráfico de barras del ítem 39 “Los realistas identifican los puntos débiles que posee la institución y buscan soluciones inmediatas en base a la situación actual”	1344
Figura 50 Gráfico de barras del ítem 40 “Los realistas tienen ideas mejor centradas, pero con menor motivación”	1355

Figura 51 Gráfico de barras del ítem 41 “Los objetivos de la institución son alcanzables en un tiempo concreto”	1366
Figura 52 Gráfico de barras del ítem 42 “Los alcanzables en un tiempo concreto permite llevar un control de las actividades de la institución”	1377
Figura 53 Gráfico de barras del ítem 43 “El facilitar formación herramientas y recursos es algo que caracteriza a la institución”	1388
Figura 54 Gráfico de barras del ítem 44 “El facilitar formación herramientas y recursos permite que la institución se desarrolle constantemente”	1399

Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo general, identificar cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021., asimismo se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) Identificar cómo el clima institucional se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021, (b) Identificar cómo el clima institucional se relaciona con la eficiencia en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021, y (c) Identificar cómo el clima institucional se relaciona con la formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

La investigación fue de perspectiva cuantitativa, debido a que permitió adquirir datos fundamentales, asimismo se utilizó como técnica una encuesta vía internet, por medio de 44 preguntas acorde a la variable “clima institucional” y “desempeño laboral” con el propósito de determinar el vínculo entre ambas variables. La investigación fue de carácter básica correlacional, población de 80 trabajadores que aglomera el cuartel del ejército.

El capítulo 1, expone la descripción de la realidad problemática y evidencia los objetivos y problemas designadas ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021?, así como su justificación y limitaciones.

El capítulo 2, desarrolla dentro del Marco Teórico, los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas y definiciones de términos básicos.

El capítulo 3, ejecutó el aspecto metodológico, por medio de la perspectiva cuantitativa, operacionalización de las variables, hipótesis, diseño de la investigación, población y muestra, así como la implantación de una técnica e instrumento de recolección de datos.

El capítulo 4, presentó los resultados adquiridos a partir de las 44 preguntas del cuestionario y se desarrollaron la correlación entre las variables de estudio haciendo uso de la correlación Rho de Spearman. Del mismo modo, se efectúan las discusiones de los resultados adquiridos en la presente investigación y se realizan un contraste con los productos finales de múltiples autores.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad, las instituciones públicas y privadas se encuentran constantemente en cambios, tanto estructurales, organizacionales, sociales, políticos y económicos, ya que la adaptación de estos por parte de los integrantes de las instituciones será fundamental para lograr un mayor rendimiento en las jornadas, permitiéndose de esta manera el logro de metas y objetivos.

El ambiente donde se desarrolla una persona resulta fundamental, ya que el trato que puede presentar con factores internos, como el liderazgo de los superiores, la motivación parte de superiores y compañeros y la comunicación con los demás miembros, así como con factores externos, como medioambientales o políticos, influye en el comportamiento, esta relación puede señalarse finalmente como un beneficio o una limitación según la opinión personal con la que cuente cada miembro.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha precisado que contar con condiciones de trabajo óptimas constituyen un clima institucional agradable, entre estas condiciones podemos precisar a la remuneración, calidad de tiempo de trabajo, oportunidades y perspectivas y entorno e intensidad de trabajos como las más importantes y las que permiten mejorar calidad del trabajo.

Considerando lo anteriormente señalado, se puede precisar que un clima institucional influye de manera verificable en cuanto al desempeño que ejerzan los miembros en una institución, ya que al corresponder las necesidades que estos presentan se podrá lograr una maximización en el desarrollo de sus tareas y optimizar su productividad. En una institución militar esta relación ocurre de forma similar, ya que una jerarquía piramidal donde se cuenta con

una manifestación de la voluntad de los miembros y respeto y comunicación logrará un buen desempeño por parte del personal militar, ya que su comportamiento se encontrará dirigido a cumplir con lo que es precisado por sus superiores.

El Cuartel General del Ejército, San Borja, Lima, 2021 necesita ciertas mejoras relacionadas al desempeño laboral de los trabajadores, ya que se observa que el nivel ha bajado considerablemente. Por ello se desea conocer que está sucediendo y si este problema hace referencia al clima institucional actual.

En toda entidad del estado debe existir un ambiente adecuado y un desempeño óptimo, ya que son las encargadas de velar por el bienestar de la sociedad, sin embargo, debido a los grandes cambios que se han dado de forma continua, puede haberse visto afectado.

Muchas entidades apuestan por distintas herramientas y procesos para mejorar el clima institucional y a la vez impulsar el desempeño laboral, esto dependerá de los requerimientos y los objetivos que se tengan. Entre las posibles soluciones se encuentran las capacitaciones, los programas, estrategias de retroalimentación y una formación continua a los trabajadores, sin embargo, esto solo tendrá éxito si existe un compromiso y una responsabilidad.

Por lo tanto, el presente estudio pretende precisar sobre la vinculación entre el clima institucional y el desempeño laboral en un cuartel general del ejército ubicado en el distrito de San Borja.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La presente investigación se llevó a cabo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

1.2.2 Delimitación social

El presente estudio fue realizado tomando en cuenta la población de 80 trabajadores que forman parte del cuartel general del ejército de San Borja.

1.2.3 Delimitación temporal

La investigación fue desarrollada durante el año 2021, tomando en consideración los aspectos pertinentes respecto al período de tiempo delimitado.

1.2.4 Delimitación conceptual

1.2.4.1. Clima institucional

El autor Méndez Álvarez (2006) precisa que el clima institucional es el resultado de distintos factores que afectan un ambiente laboral, entre estos podemos resaltar los factores personales como creencias y valores, factores empresariales como la motivación y factores externos como los ambientales.

1.2.4.2. Desempeño laboral

El autor Carranza (2017) señala que el desempeño laboral es el reflejo del rendimiento prestado por los trabajadores en su jornada, para evaluar el nivel de desempeño de estos se toma en consideración la productividad que demuestran durante sus horas de trabajo, la eficiencia al maximizar su productividad, el crecimiento que logra mediante su trabajo y el logro de objetivos personales, profesionales y organizacionales.

1.3 Planteamiento del Problema

1.3.1 Problema General.

- ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021?

1.3.2 Problemas Específicos.

- ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021?
- ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la eficiencia en el cuartel del ejército San Borja, Lima 2021?
- ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021?
- ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General.

- Identificar cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Identificar cómo el clima institucional se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

- Identificar cómo el clima institucional se relaciona con la eficiencia en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.
- Identificar cómo el clima institucional se relaciona con la formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.
- Identificar cómo el clima institucional se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

1.5 Justificación e Importancia de la Investigación

A partir del enfoque práctico, el estudio pretende mostrar la realidad problemática en base a una revisión de casos relevantes relacionados, los cuales permitirán ofrecer un amplio y entedible contexto y percepción de su desarrollo dentro de la delimitación espacial precisada.

A partir del enfoque teórico, se permitirá expandir los conocimientos con respecto a las variables “clima institucional” y “desempeño laboral”, esto mediante una revisión de documentos, datos e información relacionados a la temática a estudiar, lo cual genera una aplicación de la teoría. De la misma manera, también fueron empleados recursos bibliográficos como repositorios de universidades nacionales e internacionales, artículos de revisión y originales de revistas indexadas, entre otros.

A partir del enfoque metodológico, la recolección de datos realizada se desarrolló mediante la aplicación de instrumentos, los cuales permiten conocer y precisar sobre la relación entre las variables estudiadas y su presencia según los participantes seleccionados.

1.6 Limitaciones de la Investigación

Un factor que representó una limitación en la presente investigación fueron las medidas restrictivas originadas por la presencia y avance de contagios por la COVID-19. Estas medidas

complicaron en lo que respecta la recolección de información, ya que al encontrarse cerrados diferentes centros de educación a fin de frenar el virus, la biblioteca universitaria se encontraba sin atención.

Asimismo, otra limitación observada fue que no se pudo consultar de manera directa y presencial las dudas con respecto a este estudio u otros a los docentes universitarios, pues las universidades se encontraban igualmente cerradas.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Internacionales.

El autor, en su pesquisa planteó como propósito académico detallar el clima laboral de los trabajadores del área administrativa con funciones en el ayuntamiento Rumiñahui GADMUR. La metodología desarrollada fue no experimental y contó con la participación de 88 laboradores públicos. Los resultados evidenciaron que un 68% consideró a la motivación como en un grado leve, un 80 % determinó al liderazgo en un nivel muy elevado, un 87 % al orgullo como excepcional y 81 % como muy elevado a la comunicación. Se concluyó que la satisfacción de los trabajadores se categoriza en un 73,1 %, reflejando estándares preocupantes en el trabajo colectivo y una valoración esencial en el optimismo (Iguíñez, 2017).

Según el autor, en su tesis señaló que tiene como objetivo evaluar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleadores del área administrativa y profesores de la UNAM – Managua 2016. La metodología empleada se caracterizó por ser cuantitativo, explicativo y descriptivo, asimismo se optó por la participación de 59 empleados para aplicarles la encuesta. Los resultados plasmaron que el 62 % de los colaboradores representaron que la proactividad de los trabajadores se encuentra en un grado excepcional y un 74 % estableció a la productividad laboral en un nivel excelente. Se concluyó que el clima organizacional fomenta con mayor incidencia en el desempeño laboral, dando a comprender que es reguladamente moderado para obtener resultados positivos y también negativos (Zans, 2017).

Según los autores, en su estudio plantearon como propósito principal exponer el vínculo del clima organizacional y el desempeño de profesores en las instituciones escolares de la Misión Ecuatoriana Norte y Sur – 2016. La metodología empleada fue correlaciona, no experimental y transversal, así como se caracterizó por recurrir de la colaboración de 157 profesores del MEN Y MES. Los resultados reflejaron que el clima organizacional se encuentra en un estado regular del 41,4 % y el desempeño de los laboradores se cataloga en un grado moderado con un 39,5 %. Se concluyó que el clima organizacional y desempeño laboral poseen un vínculo moderadamente representativo, debido a que $r= 0.254$ y una significancia de 0.01 (Quiñonez y Peralta, 2016).

Los autores Palomino y Peña (2016) en su pesquisa señaló como propósito realizar un análisis sobre el vinculo entre clima organizacional y desempeño de los colaboradores de una institución distribuidora y de papelería, la investigación contó con una tipología metodologica descriptiva y correlacional, contó con una muestra de 49 individuos pertenecientes a la empresa a los que se les fue aplicada la técnica de 360 grados, la cual precisa una serie de encuestas, asimismo los resultados permitieron precisar que con respecto a los objetivos en cuanto a lograr su cumplimiento mediante el uso y la aplicación de capacidades y destrezas se encuentra en un nivel bueno, con respecto a las relaciones interpersonales presentes en la empresa cuentan con un nivel regular, en cuanto a las aptitudes y competencias que presentan los trabajadores durante su jornada laboral se posiciona en un grado bueno. Se concluyó que el clima organizacional incide en cuanto al desempeño laboral, así como se precisó que la motivación y control que ejerce la empresa es importante en la productividad de las operaciones y responsabilidades de los laboradores.

Finalmente, Espinoza (2018) en su tesis de titulación precisó como objetivo puntualizar sobre la incidencia del clima organizacional con respecto al desempeño de colaboradores dentro

de la Ep-Emapa, se desarrolló bajo una investigación de una metodología mixta y se emplearon las metodologías de investigación de campo, investigación documental y de tipo correlacional – descriptivo, se contó con una muestra de 129 empleados a los cuales se les fue aplicado la técnica del cuestionario. Los resultados precisaron que un 85% de los encuestados considera que el clima organizacional no incide con respecto al desempeño de los trabajadores, un 31% precisó que se cuenta con ambiente laboral grato y un 41% señaló que existe una buena comunicación, así como un 26% indicó que en situaciones de dificultad sí se cuenta con ayuda y apoyo del equipo de trabajo; La conclusión reflejó que el clima organizacional de la Ep-Emapa no ha sido fortalecido, lo que puede acontecer en situaciones desagradables para los trabajadores, así como refleja que no existe un interés de parte de la institución para fortalecer este clima, por último, se observó que los factores internos y externos del clima organizacional afecta en lo que respecta al desempeño de los trabajadores.

2.1.2. Nacionales.

El autor Valdivia (2018) indicó en su investigación como principal proposito determinar sobre el vinculo entre el clima institucional y el desempeño de los docentes universitarios de la institución educativa superior particular Líder Peruana. El marco metodologico fue de tipo arquetipo-descriptivo, correlacional y presentó un diseño transversal y la muestra estuvo establecida por 44 profesionales docentes . Los resultados reflejaron que en su mayoría los encuestados precisaron que se cuenta con un clima institucional de nivel regular en la institución, esto de la misma manera sucede con el desempeño de los docentes, presentando además una correlación entre ambas variables de 0.750, lo cual es un grado elevado. La conclusión determinó la evidencia de un vinculo representativo entre el clima institucional y el desempeño laboral, el cual en la universidad privada líder peruana se presenta en un nivel regular, se recomienda de esta

manera mejorar la estabilidad, ambiente laboral, la contribución de los docentes en las distintas actividades y entre otros.

Los autores Abad y Rolando (2019) en su tesis señalaron como objetivo principal estudiar el vínculo entre el clima institucional con respecto al desempeño de los docentes de la institución de hotelería y turismo. Se contó con una metodología bajo un nivel descriptivo – correlacional, de tipo no experimental, analítico, observacional – participativo y transversal, además contó con una participación de 13 profesores y 136 educandos, a los cuales se les fue aplicado el instrumento del cuestionario. Los resultados permitieron señalar que un 46,2% consideró que se cuenta con una comunicación de nivel favorable, un 61,5% precisó que la confianza en la institución es de nivel regular, un 88% con respecto a las capacidades pedagógicas consideró que son de nivel regular y que la responsabilidad en la opinión del 85% de los encuestados se encuentra en un nivel regular. La conclusión evidenció que existe un vínculo positivo entre el clima institucional y el desempeño laboral de los profesores, contándose con un nivel regular en ambas variables, asimismo se precisó otros causantes que inciden en esta relación como la comunicación, incentivo, confianza y participación.

Asimismo, el autor Chagua Rodenas (2018) en su estudio de investigación señaló como propósito aclarar si el clima organizacional produce incidencia sobre el desempeño de los colaboradores del serpar, la metodología empleada fue aplicativa, no experimental y la muestra empleada fue de 306 trabajadores a los cuales se les fue aplicada la técnica de la encuesta. Los resultados reflejaron que un 65% de los encuestados se encuentra de acuerdo que la institución cuenta con estrategias de motivación, un 60% indicó que se encuentra de acuerdo que han tenido oportunidades de aprender y de crecer, esto mismo se observó con respecto al nivel de comunicación con el que se cuenta en la institución, mientras que un 62% se encontró de

acuerdo que la capacitación es esencial para la evolución profesional de los empleadores y un 55% señaló encontrarse de acuerdo que la capacitación les ha permitido mejorar su desempeño; de esta manera se concluyó que el clima organizacional influye adecuadamente con el desempeño de los trabajadores, asimismo resaltó que el incentivo, dialogo e imposición de liderazgo se vincula con el desempeño laboral.

En su investigación el autor Alberto (2020) señaló como principal objetivo precisar sobre el vinculo entre el clima organizacional y el desempeño los trabajadores del ayuntamiento provincial. La metodología fue de perspectiva cuantitativa, aplicada, transversal, de método deductivo-inductivo y no experimental, así mismo contó con una muestra conformada por 65 trabajadores municipales, a los que les fue aplicado la encuesta de Likert. Los resultados reflejaron que un 62% de los encuestados consideró que se cuenta con un clima organizacional aceptable, así como un 70% señaló que la estructura organizacional es aceptable y el 64% precisó que la motivación se encuentra en un nivel aceptable, de la misma manera los encuestados precisaron en un 52% que el desempeño de los colaboradores se posiciona en un estado moderado, así como un 49% precisó que la productividad laboral se encuentra en un nivel bueno; se concluyó que se cuenta con un vinculo representativo entre el clima organizacional y desempeño de los trabajadores, de la misma manera otros causante que inciden en el desempeño son el liderazgo, motivación y comunicación y que se cuenta con niveles entre regulares y buenos de productividad, eficacia y eficiencia laboral.

Por último, Cárdenas (2020) planteó como objetivo definir el vinculo entre clima organizacional y desempeño laboral en un municipio, se contó con una investigación bajo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, no experimental – transversal, así como se contó con una muestra de 64 trabajadores municipales, a los que se les aplicó el instrumento del

cuestionario. Los resultados señalaron que de los encuestados un 43,75% consideró que casi nunca se cuenta con un clima organizacional adecuado, así como un 32,81% señaló que la presencia del liderazgo es de casi nunca y un 35,94% indicó que casi nunca encuentra motivación en la institución, de la misma manera un 37,5% señaló que a veces los trabajadores tienen iniciativa, así como un 40,63% señaló que a veces los grupos de trabajos se integran fácilmente para la realización de actividades y 29,69% precisó que a veces se logra el cumplimiento de las metas; se concluyó que el vínculo representativo entre clima organizacional y desempeño laboral, así como se logró precisar que el liderazgo, motivación y organización inciden en la rentabilidad que presentan los colaboradores.

2.2.1. Bases teóricas sobre clima institucional

2.2.1.1 Definición

Son aquellas características que posee ambiente laboral, que son percibidas por los diversos colaboradores, es por ello que, son asumidas como el principal influyente en el comportamiento de los colaboradores. Los elementos del clima se encargan del desarrollo en el proceso de dirección ya que es un tema que impacta en sus resultados; así como en la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas que tiene que ver directamente con el clima institucional (Agip y Barboza Herrera, 2016).

Además, es un tema importante para todas las empresas que siempre buscan mejorar la productividad, así como el servicio que estos brindan, es por ello que se emplean nuevas estrategias. Por otro lado, el estudiar y supervisar el clima organizacional permite mejorar la situación motivacional de la empresa (Calcina, 2014).

De igual forma, Iglesias y Torres (2018) precisaron que el clima organizacional se encuentra compuesto de otros factores o elementos relacionados a la interacción, estos se encuentran en constante interacción con el trabajador y el ambiente donde este se desarrolla, influyendo o potencia su desempeño y logrando de esta manera un impacto en la institución.

2.2.1.2 Características del clima institucional

Las actitudes de las personas cambian constantemente, esto ocurre mucho más en días en los que están con demasiada carga laboral, los días de pago, la reducción de personal, los cambios que insertan. Un claro ejemplo para mantener satisfecho al personal, es cuando hay un aumento del salario, la motivación de los trabajadores crece y se puede decir que tienen más entusiasmo (Pacheco et al., 2018).

Como del clima institucional, Dueñas et al. (2014) precisa que es externo al individuo; ya que se mantiene en contacto con otras personas, sin embargo, es diferente a las percepciones del sujeto; el clima se puede registrar a través de procedimientos varios; es diferente a la cultura organizacional. De igual forma, Iglesias y Sánchez (2015) mencionaron que este clima se caracteriza por: ser cambiante, es decir, se relaciona directamente con la estabilidad del clima laboral con ciertos cambios; el comportamiento de los trabajadores impacta en el clima de la empresa; el clima que esta brinda debe ejercer influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores; reforzando e incentivando la motivación para que su comportamiento sea positivo; pero también; se debe estar alerta a problemas que exista en el centro laboral.

2.2.1.3 Dimensiones

El liderazgo, el cual Castillo Saavedra et al. (2019) precisa que es una cualidad sistemática en una persona que encabeza un equipo de trabajo, esta persona a la que se denomina “líder” permite el desarrollo de competencias en sus compañeros debido a su capacidad de influencia, ayuda, motivación y trabajo de equipo; el liderazgo permite el direccionamiento de los compañeros al logro de objetivos y metas.

La motivación, es una acción que se basa en alentar a los compañeros de un equipo a fin de que se logren los objetivos trazados, así como el lograr las tareas establecidas, este tipo de accionar se relacionada con la teoría del conductismo, ya que a partir de estímulos externos la persona es estimulada de manera positiva para lograr alcanzar objetivos (González Serra, 2018).

La reciprocidad, como precisan Martínez Cortes et al., (2019), se da en un escenario de trabajo, escolar, social u otro, donde dos o más personas comparten conocimientos, saberes, opiniones o elementos materiales a fin de satisfacer expectativas, asimismo esto refleja la cooperación que pueda existir dentro de un grupo de trabajo y fomenta el crecimiento de los conocimientos.

La participación se refiere al involucramiento o interés que existe por parte de los trabajadores en cuanto a las actividades que son llevadas a cabo por la institución, este permite precisar las actitudes o percepciones que poseen los empleados en relación a la organización, así como identifica el compromiso que existe (Daza et al., 2021).

2.2.2. Bases teóricas sobre desempeño laboral

2.2.2.1 Definición

Es aquel que se encuentra relacionado con diferentes aspectos que brinda la empresa y los colaboradores. Se reconoce como el efecto, resultado que se obtiene por un buen ambiente y entorno laboral tiene como efecto la eficiencia y eficacia de sus colaboradores, aportando mayor producción o mejorando la calidad de servicio que se le entrega al público al que va dirigido (Vera y Suarez, 2018).

Es fundamental que en cada empresa o institución se establezcan las áreas con el objetivo de ayudar a alcanzar la meta de la empresa. Es por ello que, se reconoce como algo beneficioso ya que se puede estudiar los comportamientos de los colaboradores, en donde se pueda brindar un total desarrollo de las actividades (Castro y Delgado, 2020).

2.2.2.2 Productividad y calidad del trabajo

Es un proceso organizacional importante que influye en la calidad de trabajo, así como el cumplir el alcance de objetivos y metas que posee la entidad, es por ello que se requieren de factores, ideas y propuestas que aporten en el crecimiento económico como en el crecimiento de cada uno de los colaboradores y de la institución. Los factores empleados pueden ser en su mayoría recursos tecnológicos, operaciones y actividades que producen resultados concretos (Fontalvo et.al, 2018).

La calidad de trabajo es aquella que humaniza los entornos de trabajo en el desarrollo de las actividades laborales, es decir, la gestión que manejan las empresas debe priorizar el bienestar de los trabajadores, el esfuerzo físico moderado si es que consiste en emplear máquinas, el trabajo de las tecnologías, etc. Es por ello que muchas empresas actualmente, tienen una serie de

prácticas organizacionales para cuidar de los suyos y mantenerlos satisfechos a través de la motivación y el bienestar que brindan (Patlán, 2021).

2.2.2.3 Eficiencia

La eficiencia tiene diversos puntos de vista ya que se desempeña en múltiples ámbitos, sin embargo, es considerada la capacidad de contar con una persona o de algo en específico para conseguir una meta, siendo así que actúa a través de un sistema o sujeto económico para cumplir lo que se espera, esta hace énfasis en los medios, se encarga de realizar las actividades de manera correcta, de resolver problemas, de cumplir con las tareas y obligaciones así como el capacitar a los subordinados (Rojas et.al, 2017).

De igual manera, el ser eficiente es una relación entre los recursos empleados y lo que se obtiene, se complementa con el impulso y motivación al momento de realizar las prácticas y actividades, siendo así que esta tiene escalas que se van mejorando a través de nuevos insumos, cambiando el tamaño de las operaciones, la tecnología, entre otros factores que también forman parte de la producción en el centro de trabajo (Córdova y J., 2018).

2.2.2.4 Formación adquirida

La formación adquirida se relaciona con la orientación profesional y la formación vocacional que ha tenido la persona, ya que es importante para su desarrollo en sociedad porque se enfrentan a cambios y nuevos retos que deben enfrentar para lograr un puesto de trabajo, la competencia es compleja porque hay personas más preparadas incluso líderes mientras que a otras les falta mucho para poder hacerse cargo de una actividad importante (Álcantara, 2015).

Asimismo, las prácticas pre profesionales son de gran ayuda porque forma el perfil de la persona y esta sabe cómo se desempeñan en el ámbito al que se dedicará cuando culmine su carrera y sea egresado. Lo cual refuerza sus habilidades, actitudes y destrezas preparándolo para el futuro desde diversos aspectos incluso en lo social que es igual de importante (Peña et.al, 2016).

2.2.2.5 Objetivos conseguidos

Los objetivos conseguidos hacen referencia a las metas que la entidad se propone alcanzar, en caso suceda es algo positivo para toda la compañía, lo cual genera satisfacción en los colaboradores y sus jefes, de esta manera puede haber crecimiento personal y en equipo, la motivación influye mucho en llevar las estrategias adecuadas para cumplir con todo ello (Peña y Villón, 2018).

Finalmente, en los resultados de cada colaborador se refleja el avance y progreso que tienen de manera individual, lo mismo con el trabajo en equipo porque en eso consiste una empresa, de acuerdo a ello, se ve si los objetivos se cumplen cada cierto tiempo o no, de acuerdo a los controles, supervisiones en los que se encuentren (Pashanasi et.al, 2021).

2.2 Definición de Términos Básicos

- **Alcanzables en un tiempo**

Hace referencia a los objetivos SMART, son 5 características que consisten en que los propósitos deben ser detallados y medibles en el tiempo. Esto se emplea para poder guiar el proyecto de manera adecuada y en el tiempo establecido (Cosme, 2020).

- **Aspectos objetivos y subjetivos**

Para diferenciar estos aspectos, se debe saber que el aspecto subjetivo hace referencia a lo que se observa directamente, mientras que lo objetivo al criterio, opinión y percepción que tiene el observador (Álcantara et.al, 2018).

- **Características del ambiente**

Se define como aquellos elementos que se involucran en la vida de los colaboradores, como vibra positiva, motivación, trabajo en equipo, empatía; pequeñas cosas que hacen la gran diferencia y aportan en la productividad de la empresa (Bordas, 2016).

- **Crecimiento profesional de los empleados**

Esto hace referencia al proceso de superación que tiene el colaborador, cuando este después de tiempo de su labor ha adquirido nuevas experiencias, aptitudes y formado nuevas relaciones en su centro laboral (Peinado, 2016).

- **Desarrollo de tareas en el tiempo mínimo**

Hace referencia a organizarse y gestionar el tiempo de la mejor manera esto se puede lograr a través de fijar metas diarias, priorizar tareas, utilizar agendas, preparar el entorno de trabajo, así como repartirse la tarea en equipo (Ramírez, 2017).

- **Esfuerzo mínimo**

Consiste en que a pesar de que hay varias posibilidades, la persona elige la opción que implica realizar el menor gasto de energía pero que llega a ser más eficiente ya que se cumple con la exigencia impuesta (Álamo, 2021).

- **Establecimiento de sentimientos afines hacia la institución**

El establecer sentimientos afines hacia una institución permite que el proceso laboral llevado a cabo por el personal se oriente de manera más directa al logro de objetivos o metas que se pretenden alcanzar (Escalera, 2016).

- **Facilitación de herramientas**

Consiste en tener un espacio en el cual todos los colaboradores pueden brindar sus aportes, ideas, propuestas para que en equipo se puedan integrar algunas de ellas y de esta manera logren buenos resultados para la compañía (United Nations Conference on Trade and Development, 2020).

- **Facilitar formación herramientas y recursos**

Hace referencia a aquella formación, capacitación que se le brinda previamente a ser contratado el colaborador e incluso durante su periodo de trabajo ya que en caso se inserten nuevos métodos de trabajo, los colaboradores deben estar familiarizados con ello (Tachón, 2015).

- **Identificar las áreas con necesidad de reforzamiento**

Hace referencia a identificar las áreas que son menos potenciadas, de tal manera que aportan factores con el fin de reforzarlas y que se logren aplicar dentro del trabajo (Sánchez y Martínez, 2020).

- **Intensidad de la percepción**

Es aquel estímulo que depende de la manera en la que se realizan las actividades y las experiencias que desprenden de esta, pasando por un proceso de selección e interpretación (Salguero et.al, 2021).

- **Necesidad de establecer interacción social**

La interacción social dentro de un ambiente laboral, educativo u otros estará siempre presente, esto debido a la necesidad del desarrollo de habilidad interpersonales que se requiere para trabajar en equipos o para mejorar la colaboración entre estos (Beunza e Icarán, 2018).

- **Normas y recursos de la institución**

Son aquellos recursos que permiten generar las entradas financieras y gestiones independientes de la entidad, que son designados a la mejora del servicio que esta brinda (Ferro, 2020).

- **Opinión del individuo con respecto a la institución**

La opinión de los trabajadores en cuanto a la institución donde laboran es importante, debido a que refleja el conocimiento con el que se cuenta, así como la familiaridad con esta (Marín, 2019).

- **Percepciones de cada persona**

Es aquel proceso en el cual la persona analiza la información y la interpreta con sus palabras ya que tiene un nuevo concepto de la imagen que se ha creado (Gonzáles y Pérez, 2021).

- **Realistas**

Es aquel tipo vocacional que se centra en las actividades eléctricas y técnicas, así como también las manuales y mecánicas, esto porque prefiere trabajar con problemas que tengan una solución concreta (Bregman, 2017).

- **Relaciones entre individuos**

Son aquellas relaciones que ocurren entre personas diferentes dentro de su mismo ambiente de trabajo, se puede desarrollar competencias por alcanzar un puesto e incluso integrarse como equipo (Pulido et.al, 2017).

- **Resultados óptimos**

Hace referencia a aquellos resultados que se esperan obtener y que se llegan a obtener debido al esfuerzo realizado por todos los colaboradores de la empresa (Loper, 2019).

- **Sentimiento de pertenencia**

Este sentimiento permite arraigarse a una institución, dado a que las personas se consideran valiosas y pertenecientes a un conjunto de participantes, lo cual permite un mayor acercamiento entre los trabajadores y con ello se promueve un mayor desarrollo en las actividades laborales (Cebrián et al., 2019).

- **Tareas específicas asignadas a cada trabajador**

Hace referencia a la actividad que se le designa a cada colaborador para obtener más productividad en la empresa, cada persona se dedica a algo en específico (Pereyra, 2020).

- **Tipo del sector**

Son los tipos tales como el sector primario, secundario, terciario, cuaternario, quinario y así sucesivamente según a la titularidad que tenga la empresa y a que se dediquen (Caldas, 2018).

- **Valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo**

La valoración que se otorga por parte de los trabajadores en torno a las situaciones que se viven dentro del trabajo dependerá de características pertenecientes de la persona, así como dependerá de qué tipo de situación ha acontecido (Bermúdez y Emane, 2019).

Capítulo III: Metodología de Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

La pesquisa contó con una perspectiva cuantitativa, ya que se ha empleado el uso de datos para la validación y comprobación de las hipótesis planteadas en torno a la problemática estudiada, además debido a una base numérica y análisis estadísticos se ha podido corroborar las teorías planteadas (Hernández et al., 2014).

3.2 Hipótesis y Variables

3.2.1 Hipótesis general.

- El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

3.2.2 Hipótesis secundarias.

- El clima institucional se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.
- El clima institucional se relaciona con la eficiencia en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.
- El clima institucional se relaciona con la formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.
- El clima institucional se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

3.2.3 Variables

Operacionalización de variables.

Variable 01

Clima institucional

Dimensiones e indicadores.

- Procesos psicológicos
 - Necesidad de establecer interacción social
 - Establecimiento de sentimientos afines hacia la institución
 - Sentimiento de pertenencia
- Atributo de la organización
 - Opinión del individuo con respecto a la institución
 - Valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo
- Constructo de la realidad
 - Características del ambiente
 - Percepciones de cada persona
 - Intensidad de la percepción
- Perspectiva integral
 - Aspectos objetivos y subjetivos
 - Normas y recursos de la institución
 - Relaciones entre individuos

Variable 02

Desempeño Laboral

Dimensiones e indicadores.

- Productividad y calidad del trabajo
 - Facilitación de herramientas
 - Tipo del sector
 - Tareas específicas asignadas a cada trabajador
- Eficiencia
 - Esfuerzo mínimo
 - Desarrollo de tareas en el tiempo mínimo
 - Resultados óptimos
- Formación adquirida
 - Crecimiento profesional de los empleados
 - Identificar las áreas con necesidad de reforzamiento
- Objetivos conseguidos
 - Realistas
 - Alcanzables en un tiempo concreto
 - Facilitar formación herramientas y recursos

Tabla 1 *Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
Clima institucional	El autor Méndez Álvarez (2006) precisa que	La variable clima institucional se encuentra compuesta por	Procesos psicológicos	Necesidad de establecer interacción social	1, 2	Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo (4) de	Mala 8 - 18 Regular 19 - 29 Buena

	el clima institucional es el resultado de distintos factores que afectan un ambiente laboral, entre estos podemos resaltar los factores personales como creencias y valores, factores empresariales como la motivación y factores externos como los ambientales.	cuatro dimensiones, las cuales son procesos psicológicos, atributo de la organización, constructo de la realidad y perspectiva integral.	Atributo de la organización	Establecimiento de sentimientos afines hacia la institución	3, 4	Cuestionario	acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo o (2) en desacuerdo o (1) Totalmente desacuerdo o	30 - 40							
				Sentimiento de pertenencia	5, 6										
				Opinión del individuo con respecto a la institución	7, 8										
				Valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo	9, 10										
				Constructo de la realidad	Características del ambiente				11, 12	Cuestionario					
					Percepciones de cada persona				13, 14						
					Intensidad de percepción				15, 16						
				Perspectiva integral	Aspectos objetivos y subjetivos				17, 18	Cuestionario					
					Normas y recursos de la institución				19, 20						
					Relaciones entre individuos				21, 22						
				Desempeño laboral	El autor Carranza (2017) señala que el desempeño laboral es el reflejo del rendimiento prestado por los trabajadores en su jornada, para evaluar el nivel de desempeño de estos se toma en consideración la productividad que demuestran durante sus horas de				La variable desempeño laboral se encuentra compuesta por cuatro dimensiones y cada una de ellas posee indicadores que fueron medidas mediante la escala tipo Likert.	Productividad y calidad del trabajo	Facilitación de herramientas	23, 24	Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo (4) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo o (2) en desacuerdo o (1) Totalmente desacuerdo o	Mala 8 - 18 Regular 19 - 29 Buena 30 - 41
											Tipo del sector	25, 26			
Tareas específicas asignadas a cada trabajador	27, 28														
Eficiencia	Esfuerzo mínimo	29, 30													
	Desarrollo de tareas en el tiempo mínimo	31, 32													
Formación adquirida	Resultados óptimos	33, 34	Cuestionario												
	Crecimiento profesional de los empleados	35, 36	Cuestionario												

trabajo, la eficiencia al maximizar su productividad, el crecimiento que logra mediante su trabajo y el logro de objetivos personales, profesionales y organizacionales.	Objetivos conseguidos	Identificar las áreas con necesidad de reforzamiento	37, 38
		Realistas	39, 40
		Alcanzables en un tiempo concreto	41, 42
		Facilitar formación, herramientas y recursos	43, 44

Fuente: Elaboración propia

3.3 Tipo de Investigación

La pesquisa fue básica, esto en base a lo determinado por Hernández et al. (2014) que precisó que este tipo cuenta con un marco teórico extenso y detallado de las variables a estudiar, esto permitiendo contar con un mayor conocimiento para la investigación.

Asimismo, se empleó un nivel correlacional, ya que se plantea como finalidad medir el comportamiento, así como el nivel de vínculo entre las dos o más variables estudiadas (Hernández et al. 2014).

3.4 Diseño de la investigación

La pesquisa se realizó en base a un diseño no experimental, tal como señaló Hernández et al. (2014) este se basa en realizar una investigación sin realizar manipulación alguna sobre las variables que se encuentran siendo estudiadas.

3.5 Población y Muestra

3.5.1. Población.

La población estuvo compuesta por 80 trabajadores del cuartel general del ejército, San Borja. Los autores Arias et al. (2016) precisan que la población es un componente esencial para la ejecución del estudio, ya que el instrumento será aplicado a estos debido a que presencian o se encuentran involucrados con el fenómeno a estudiar.

3.5.2. Muestra.

La muestra es denominada como un sub grupo extraído de la población, es elegido en base al cumplimiento de ciertos requisitos que permiten la utilidad del instrumento realizado (Hernández et al. 2014). Asimismo, contó con una muestra compuesta por 80 trabajadores del cuartel general del ejército, San Borja, dicho valor es semejante a la población dado que el muestreo es censal.

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1. Técnica.

El estudio empleó la técnica de la encuesta, esto debido a que es una de las más empleadas durante estudios e investigaciones ya que permite recolectar datos y a partir de ello mediar las variables en estudio. El estudio empleó el instrumento del cuestionario, el cual contuvo 44 preguntadas cerrada (Hernández et al., 2014).

3.6.2. Instrumento de recolección de datos.

3.6.2.1. Análisis de fiabilidad del instrumento

Tabla 2 *Confiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	44

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

A través de la fiabilidad se logró evidenciar que el instrumento es fidedigno, dado a que 0.987 representa un valor alto y significativo, afirmando que el cuestionario seleccionado y elaborado estructurado por 44 ítems es útil.

3.6.2.2. *Validez del instrumento*

Resultó de suma importancia la consideración del juicio de los expertos para la validación y análisis del cuestionario empleado.

Tabla 3 *Validación de expertos por expertos*

Experto	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Experto 01	Luján Cabrera, Micaela	Doctora	Aplicable
Experto 02	Salazar Llerena, Silva Liliana	Metodóloga	Aplicable
Experto 03	Vento Rojas, Juan Francisco	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Capítulo IV: Resultados

4.1 Análisis de los Resultados

4.1.1. Pruebas de Normalidad

Tabla 4 *Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,166	80	,000
Desempeño laboral	,145	80	,000

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

P-Valor <0,05: Distribución no ordinaria

P-Valor >0,05: Distribución ordinaria

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, debido a que el dato presentado es mayor que 50, asimismo se evidenció que las variables seleccionadas poseen una distribución no ordinaria.

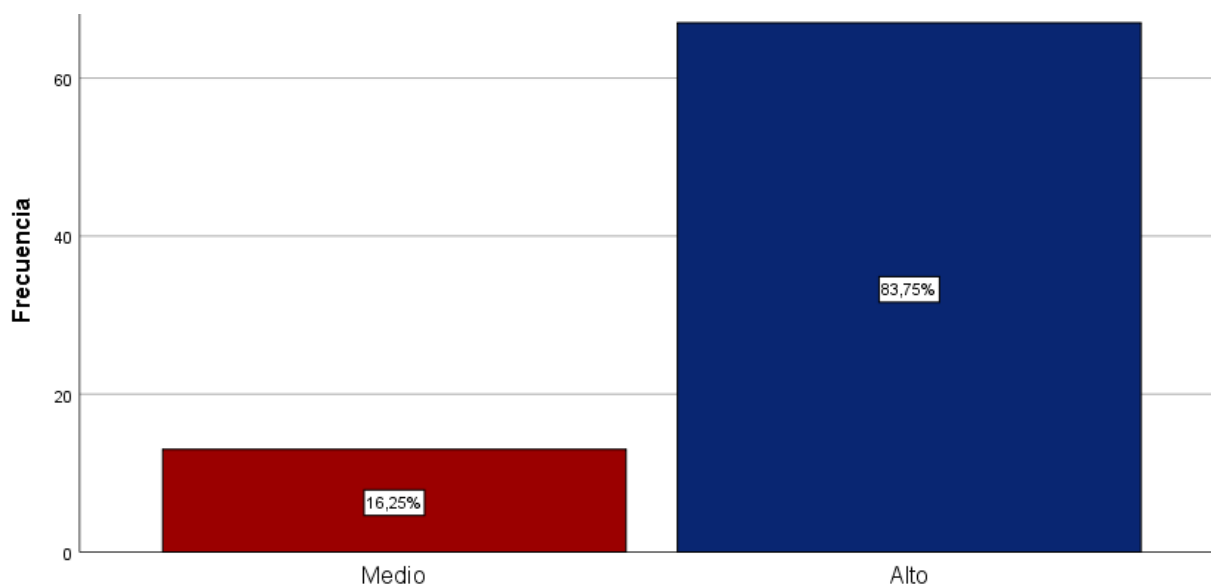
4.1.2. Distribución de frecuencia.

Tabla 5 Variable – Clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	13	16,3	16,3	16,3
	Alto	67	83,8	83,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 1 Gráfico de barras de la variable clima institucional



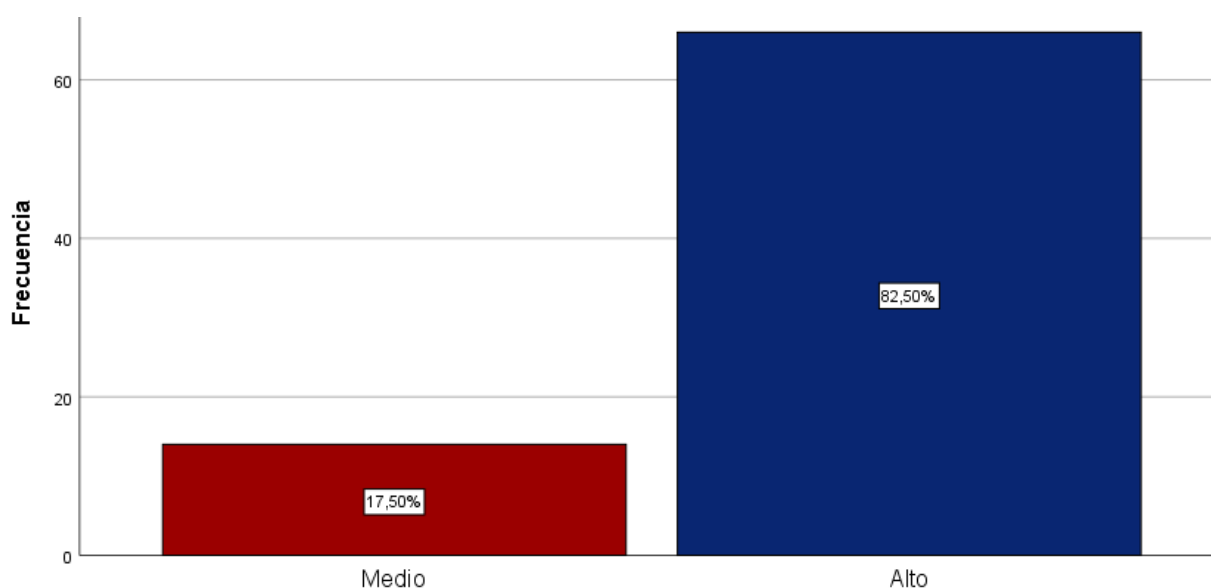
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 83,8 % (67) de los colaboradores indicaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel alto, por otro lado, un 16,3 % (13) restante determinó que se evidencia un grado medio en su presencia dentro del cuartel general del ejército de San Borja.

Tabla 6 *Dimensión – Procesos psicológicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	14	17,5	17,5	17,5
	Alto	66	82,5	82,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 2 *Gráfico de barras de la dimensión procesos psicológicos*

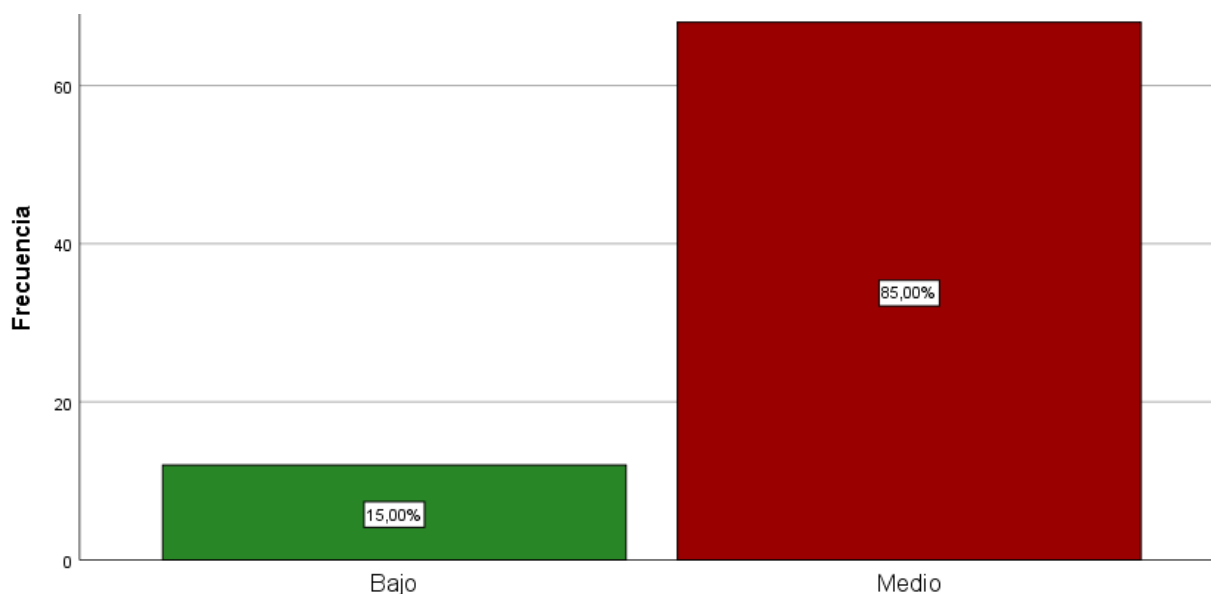
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 82,5 % (66) de los colaboradores identificaron a los procesos psicológicos en un grado alto, por otro lado un 17,5 % (14) restante manifestó que se encuentra en un nivel medio en su presencia dentro del cuartel general del ejército de San Borja.

Tabla 7 Dimensión - Atributo de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	15,0	15,0	15,0
	Medio	68	85,0	85,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 3 Gráfico de barras de la dimensión atributo de la organización

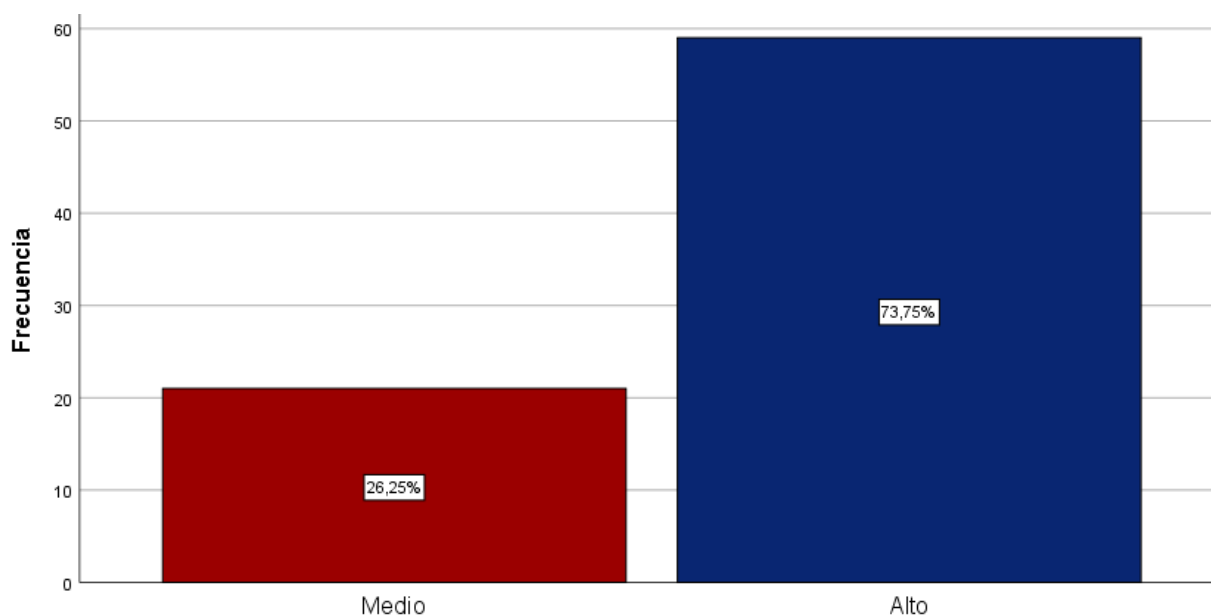
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 85 % (68) de los colaboradores identificaron a los atributos de la organización en un grado medio, por otro lado un 15 % (12) restante manifestó que se encuentra en un nivel bajo en su presencia dentro del cuartel general del ejército de San Borja.

Tabla 8 *Dimensión – Constructo de la realidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	21	26,3	26,3	26,3
	Alto	59	73,8	73,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 4 *Gráfico de barras de la dimensión constructo de la realidad*

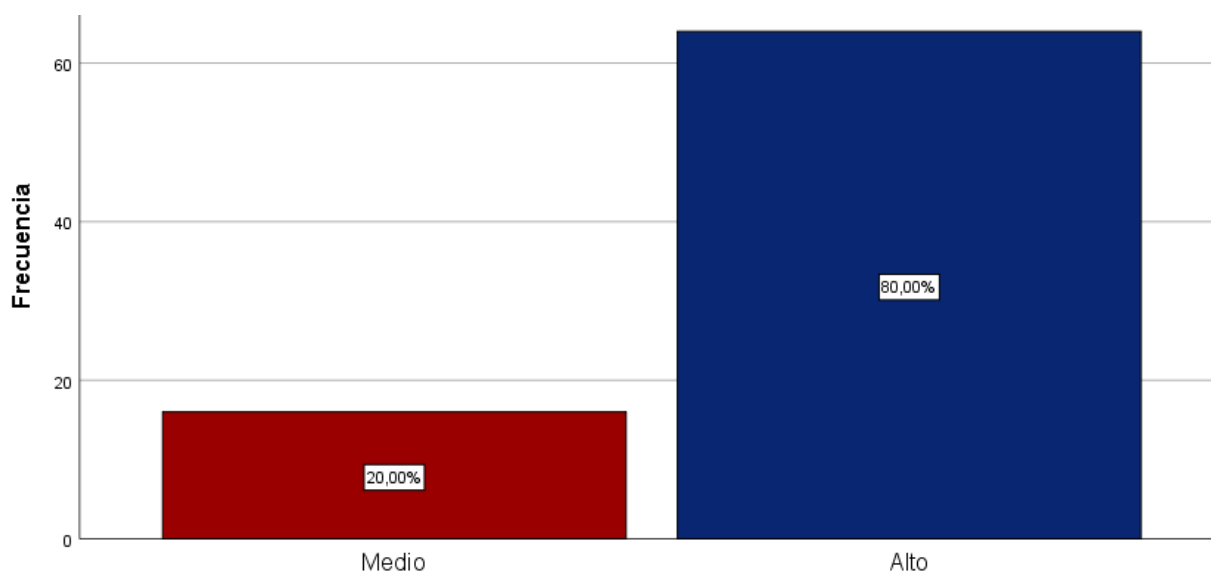
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 73,8 % (59) de los colaboradores identificaron al constructo de la realidad en un grado alto, por otro lado, un 26,3 % (15) restante manifestó que se encuentra en un nivel medio en su presencia dentro del cuartel general del ejército de San Borja.

Tabla 9 *Dimensión – Perspectiva legal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	20,0	20,0	20,0
	Alto	64	80,0	80,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 5 *Gráfico de barras de la dimensión perspectiva legal*

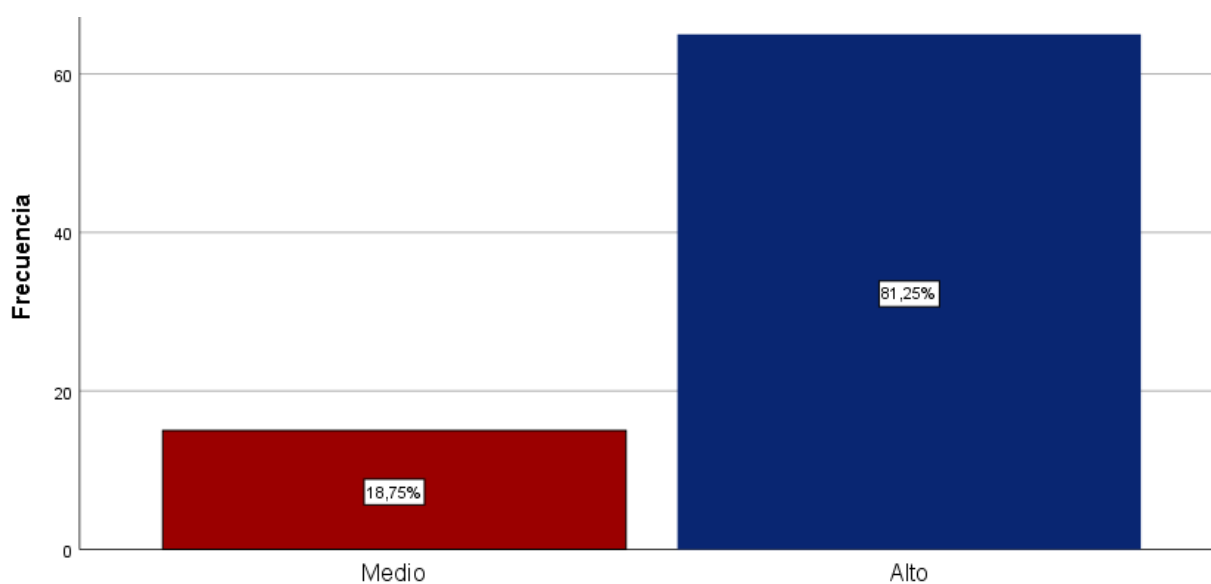
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 80 % (64) de los colaboradores identificaron a la perspectiva legal en un grado alto, por otro lado un 20 % (16) restante manifestó que se encuentra en un nivel medio en su presencia dentro del cuartel general del ejército de San Borja.

Tabla 10 Variable – Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	15	18,8	18,8	18,8
	Alto	65	81,3	81,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 6 Gráfico de barras de la variable desempeño laboral

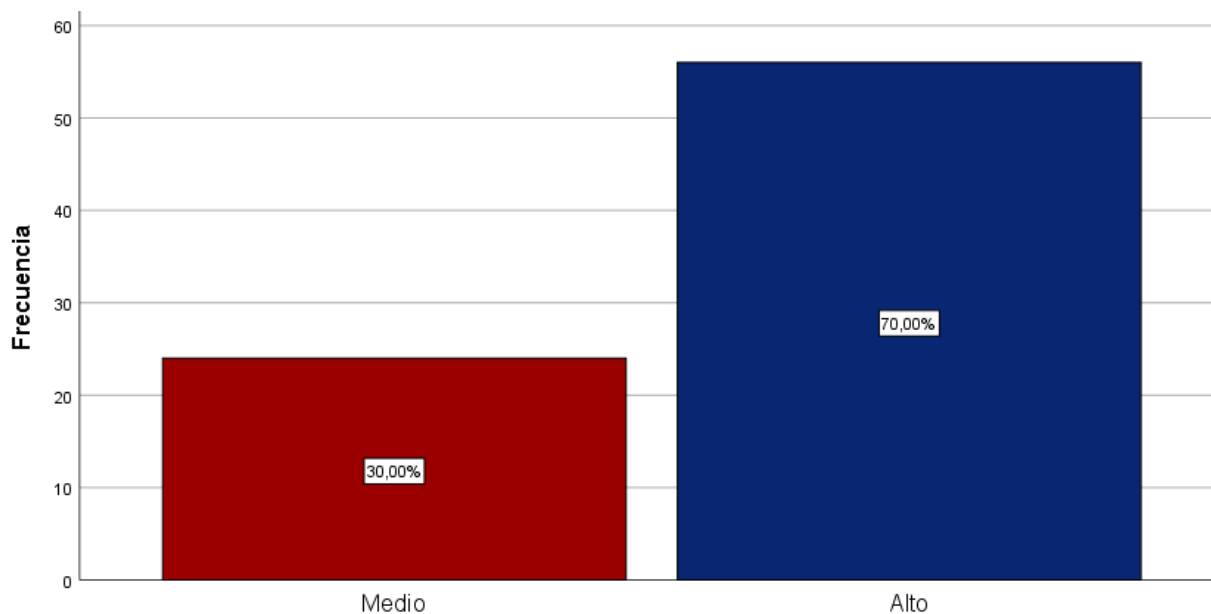
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 81,3 % (65) de los colaboradores identificaron al desempeño laboral en un grado alto, por otro lado un 18,8 % (15) restante manifestó que se encuentra en un nivel medio en su presencia dentro del cuartel general del ejército de San Borja.

Tabla 11 *Dimensión – Productividad y calidad del trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	24	30,0	30,0	30,0
	Alto	56	70,0	70,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 7 *Gráfico de barras de la dimensión productividad y calidad de trabajo*

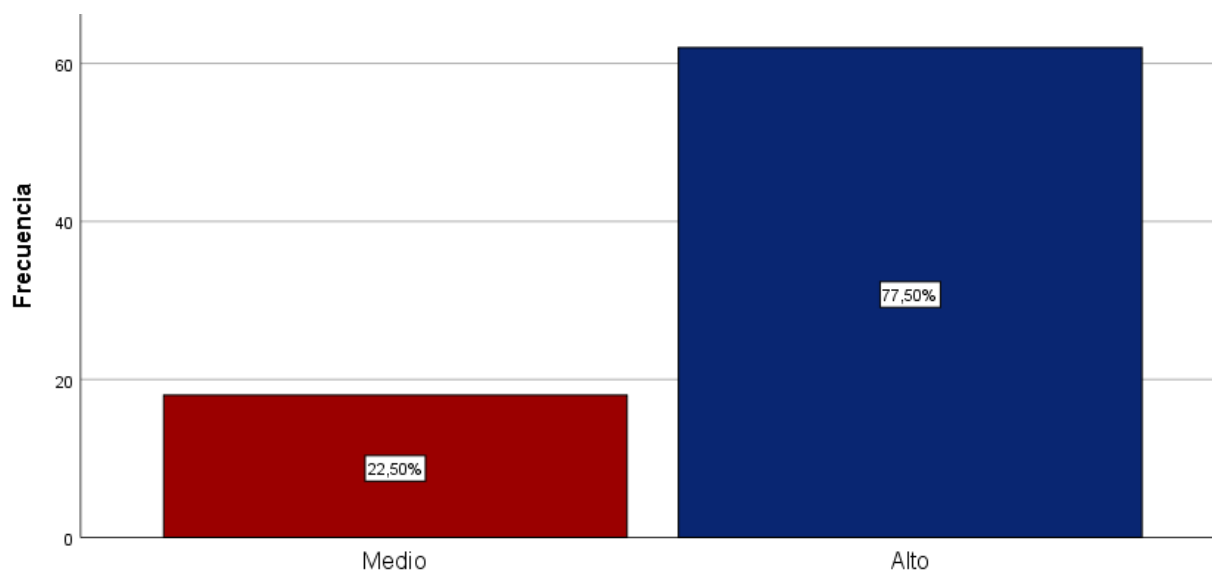
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 70 % (56) de los colaboradores identificaron a la productividad y calidad de trabajo en un grado alto, por otro lado un 30 % (24) restante manifestó que se encuentra en un nivel medio en su presencia dentro del cuartel general del ejército de San Borja.

Tabla 12 *Dimensión – Eficiencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	18	22,5	22,5	22,5
	Alto	62	77,5	77,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 8 *Gráfico de barras de la dimensión eficiencia*

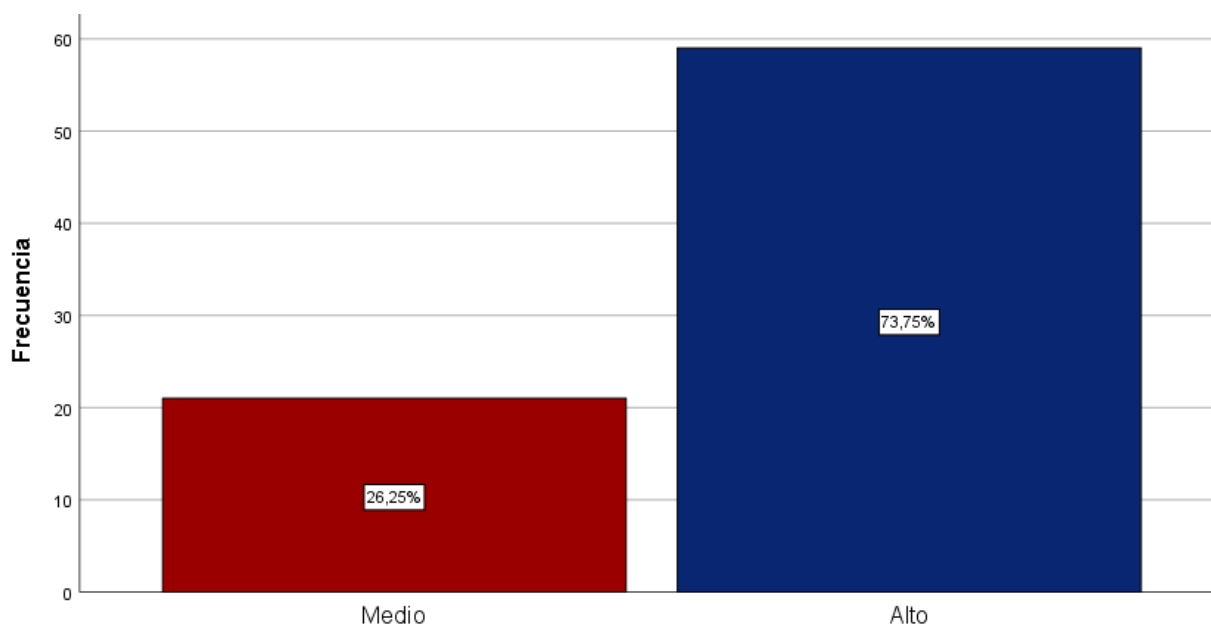
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 77,5 % (62) de los colaboradores identificaron a la eficacia en un grado alto, por otro lado un 22,5 % (18) restante manifestó que se encuentra en un nivel medio en su presencia dentro del cuartel general del ejército de San Borja.

Tabla 13 Dimensión – Formación adquirida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	21	26,3	26,3	26,3
	Alto	59	73,8	73,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 9 Gráfico de barras de la dimensión formación adquirida

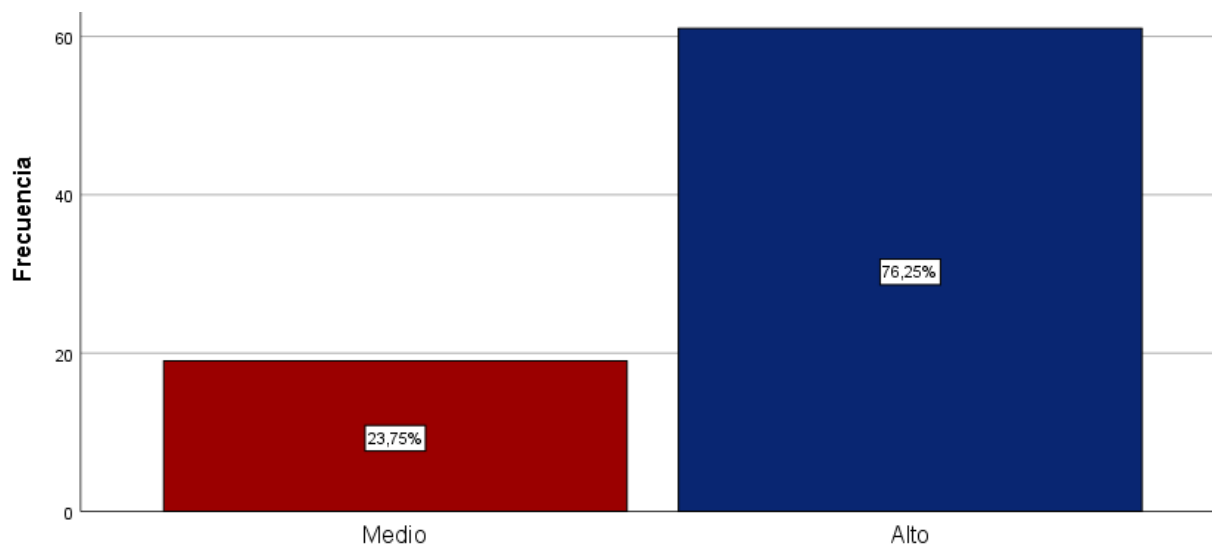
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 73,8 % (59) de los colaboradores identificaron a la formación adquirida en un grado alto, por otro lado, un 26,3 % (21) restante manifestó que se encuentra en un nivel medio en su presencia dentro del cuartel general del ejército de San Borja.

Tabla 14 *Dimensión – Objetivos conseguidos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	19	23,8	23,8	23,8
	Alto	61	76,3	76,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 10 *Gráfico de barras de la dimensión objetivos conseguidos*

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 76,3 % (61) de los colaboradores identificaron a los objetivos conseguidos en un grado alto, por otro lado un 23,8 % (19) restante manifestó que se encuentra en un nivel medio en su presencia dentro del cuartel general del ejército de San Borja.

4.1.3. Correlación.

4.1.3.1. Prueba de hipótesis general.

Tabla 15 *Correlaciones entre clima institucional y desempeño laboral*

			Clima Institucional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

H₁: Hipótesis formulada en el estudio

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.
- H₀: El clima institucional no se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

Por la correlación de Spearman se evidenció que $r = 0.830$, este dato plasma la existencia de una correlación elevada y positiva, dado a que el valor representa una proximidad al 1. De tal modo se valida la hipótesis formulada por el investigador H₁: El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. La significancia del vínculo entre las variables se refleja en que $0.00 < 0.05$.

4.1.3.2. Prueba de hipótesis específicas.

Tabla 16 *Correlaciones entre clima organizacional y productividad y calidad de trabajo*

			Clima Institucional	Productividad y calidad del trabajo
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad y calidad del trabajo	Coefficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

H₁: Hipótesis formulada en el estudio

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: El clima institucional se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.
- H₀: El clima institucional no se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

Por la correlación de Spearman se evidenció que $r = 0.773$, este dato plasma la existencia de una correlación elevada y positiva, dado a que el valor representa una proximidad al 1. De tal modo se valida la hipótesis formulada por el investigador H₁: El clima institucional se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. La significancia del vínculo entre las variables se refleja en que $0.00 < 0.05$

Tabla 17 *Correlaciones entre clima institucional y eficiencia*

		Clima		
		Institucional	Eficiencia	
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

H₁: Hipótesis formulada en el estudio

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: El clima institucional se relaciona con la eficiencia en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.
- H₀: El clima institucional no se relaciona con la eficiencia en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

Por el coeficiente de la correlación de Spearman se evidenció que $r = 0.818$, este dato plasma la existencia de una correlación elevada y positiva, dado a que el valor representa una proximidad al 1. De tal modo se corrobora la hipótesis formulada, H₁: El clima institucional se relaciona con la eficiencia en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. La significancia del vínculo entre las variables se refleja en que $0.00 < 0.05$

Tabla 18 *Correlaciones entre clima institucional y formación adquirida*

			Clima Institucional	Formación adquirida
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Formación adquirida	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

H₁: Hipótesis formulada en el estudio

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: El clima institucional se relaciona con la formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.
- H₀: El clima institucional no se relaciona con la formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

Por la correlación de Spearman se evidenció que $r = 0.738$, este dato plasma la existencia de una correlación elevada y positiva, dado a que el valor representa una proximidad al 1. De tal modo se verifica la hipótesis formulada, H₁: El clima institucional se relaciona con la formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. La significancia del vínculo entre las variables se refleja en que $0.00 < 0.05$

Tabla 19 *Correlaciones entre clima institucional y objetivos conseguidos*

			Clima Institucional	Objetivos conseguidos
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Objetivos conseguidos	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

H₁: Hipótesis formulada en el estudio

H₀: Hipótesis Nula.

- H₁: El clima institucional se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.
- H₀: El clima institucional no se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

Por la correlación de Spearman se evidenció que $r = 0.789$, este dato plasma la existencia de una correlación elevada y positiva, dado a que el valor representa una proximidad al 1. De tal modo se corrobora la hipótesis formulada, H₁: El clima institucional se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. La significancia del vínculo entre las variables se refleja en que $0.00 < 0.05$

4.2 Discusión

El autor Chagua (2018) en su pesquisa acerca del clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de SERPAR, en los resultados se evidenciaron que mediante la prueba de chi cuadrado, el resultado de 31,41 rectifica que el clima organizacional incide positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores en SERPAR, del mismo modo, la presente investigación obtuvo como resultado que el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021, dado a que $r=0.830$ y $0.00 < 0.05$ reflejan la existencia de un vínculo positivo y alto.

La importancia del clima institucional en el desempeño laboral de los empleadores se basa en la creación de un organismo factible, que posibilite el crecimiento individual y colectivo, así como la imposición de un nivel excepcional y adecuado acorde al desarrollo de múltiples funciones o labores asignadas. Para ello es importante mencionar que la institución debe contar con la totalidad de recursos u opciones que fomenten la productividad y desempeño, dado a que los trabajadores deben estar continuamente evacuados, capacitados y motivados para obtener resultados fructíferos y no intervenga contraproducentemente al cumplimiento de objetivos que posee la entidad.

Por otro lado, la autora Cárdenas (2020) en su investigación sobre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores que ejercen funciones en el ayuntamiento de Chucampa, se evidenció en sus resultados que por medio de la correlación de Pearson, se logró corroborar que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral dado a que $r=0.447$ y $0.00 > 0.05$, igualmente evidenció que la motivación y cumplimiento de metas se relaciona representativamente, mediante $r=0.273$ y $0.00 > 0.05$, ambos resultados presentan una

existencia de relación entre las variables designadas, sin embargo de un grado leve y positivo. Por otro lado, en la presente investigación se logró identificar que el clima institucional se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021, por medio de la correlación de Spearman, que reflejó $r=0.789$ en que $0.00 < 0.05$.

De tal modo, la importancia de crear un clima institucional adecuado se basa de la composición de componentes y/o dimensiones como la motivación, componente clave que incentiva a los trabajadores a realizar trabajos de manera adecuada y con la responsabilidad pertinentes, puesto que ello posibilitara el cumplimiento de objetivos de la entidad, así como la creación de nuevas oportunidades para cada trabajador que logre determinar un desempeño autónomo efectivo,

Conclusiones

Como primera conclusión se logró identificar que el clima institucional se vincula con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. Por medio de la correlación de Spearman se detallar $r=0.830$ y $0.00 < 0.05$, por lo que existe una relación positiva y representativa. El 83,8 % de los colaboradores indicaron que el clima organizacional se encuentra en un grado alto y el 81,3 % de los colaboradores identificaron al desempeño laboral en un grado alto.

Del mismo modo, en la segunda conclusión se identificó que el clima institucional se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. En el coeficiente de Spearman se plasmó el valor de $r=0.773$ y $0.00 < 0.05$, por lo que existe una relación positiva y significativa. El 70 % de los colaboradores identificaron a la productividad y calidad de trabajo en un grado alto.

La tercera conclusión, se pudo identificar que el clima institucional se relaciona con la eficiencia en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. En el coeficiente de Spearman se plasmó el dato de $r=0.818$ y $0.00 < 0.05$, por lo que existe una relación positiva y representativo. El 77,5 % de los colaboradores identificaron a la eficacia en un grado alto.

Igualmente, se identificó que el clima institucional se relaciona con la formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. En el coeficiente de Spearman se plasmó se evidenció el dato de $r=0.738$ y $0.00 < 0.05$, por lo que existe una relación positiva y representativo. El 73,8 % de los colaboradores identificaron a la formación adquirida en un grado alto.

Finalmente, se logró identificar que el clima institucional se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021. En el coeficiente de Spearman se plasmó el dato de $r=0.789$ y $0.00 < 0.05$, por lo que existe una relación positiva y representativa. El 76,3 % de los colaboradores identificaron a los objetivos conseguidos en un grado alto.

Recomendaciones

Como primera recomendación se evidenció que para mantener un clima institucional adecuado se debe contar con el grupo de trabajadores adecuados que posean competencias convenientes y habilidades beneficiosas que fomenten a la obtención de oportunidades y logro de objetivos concretos, asimismo se reflejará en el nivel de desempeño laboral que posee cada trabajador, desde una perspectiva individual y colectiva.

Por otro lado, se sugiere que existan estrategias de retroalimentación en el desarrollo de funciones de cada trabajador y se fomente los incentivos que contribuyan con el nivel de productividad que generan los colaboradores, con la finalidad de llegar a niveles exponenciales de resultados positivos que logren beneficiar a toda la institución.

Es recomendable que se analice la fuerza y vigor laboral de cada trabajador, porque mediante aquel proceso se logrará identificar los puntos contraproducentes que afectan al desarrollo correcto de las funciones, asimismo se posibilitará la creación de soluciones y/o críticas constructivas que intensifique la eficiencia laboral.

Es importante que la formación que brinde la institución a los colaboradores sea un acople directo a la transformación de mejora en el aspecto autónomo y laboral de los colaboradores, dado que la responsabilidad, compromiso y funcionalidad de cada trabajador se basa en el desempeño de sus funciones.

Finalmente, sería esencial acoplar herramientas o modalidades que posibiliten el logro de objetivos y fomenten a establecer nuevos propósitos, con la finalidad de superar nuevas metas que solidifiquen la institución.

Referencias

Abad Tafur, D., & Rolando Fabián, L. (2019). Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Escuela de turismo y hotelería, Huánuco - 2019. *Tesis de licenciatura*. Repositorio Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5821>

Agip Rubio, D., & Barboza Herrera, A. (2016). *Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lajas*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29539/Agip_RR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Álamo, R. (2021). *Mínimo esfuerzo*. Google Books. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=llobEAAAQBAJ&pg=PA1&dq=esfuerzo+minimo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj9w-XywND1AhUFSDABHU_xACcQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=esfuerzo%20minimo&f=false

Alberto Solano, M. (2020). El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018. *Tesis de titulación*. Repositorio Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1941/1/T026_42708042_T.pdf

Álcantara Paisán, F. d. (2015). Experiencias adquiridas sobre formación vocacional y orientación profesional de las ciencias médicas en Villa Clara. *Edumecentro*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000200011

- Álcantara, M., García Montero, M., & Sánchez López, F. (2018). *Antropología: 56.º Congreso Internacional de Americanistas*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=fu5jDwAAQBAJ&pg=PA217&dq=aspectos+objetivos+y+subjetivos+2017&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwihoaDNvtD1AhWTSDABHXgiBAoQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=aspectos%20objetivos%20y%20subjetivos%202017&f=false>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bermúdez, K., & Emane, A. (2019). *La realidad del contrato de trabajo y su situación en Suramérica*. Universidad Externado de Colombia. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=CgOiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Beunza Nuin, J. J., & Icarán Francisco, E. (2018). *Manual de Educación Interprofesional Sanitaria*. Elsevier. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GdzQDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=caracteristicas+del+ambiente+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjH_ruDv9D1AhWqSTABHVQABhQQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false
- Bregman, R. (2017). *Utopía para realistas: A favor de la renta básica universal*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=S-6->

DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+realistas+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20los%20realistas%20en%20el%20trabajo&f=false

Calcina Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia laboral en el desempeño docente de la facultad de ciencias sociales. *Comuni@cción*, 5(1). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003

Caldas Blanco, M. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Rn1cDwAAQBAJ&pg=PA80&dq=que+es+el+tipo+de+sector+en+un+centro+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjvrb6e6dL1AhUnSjABHTg3DKQQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=que%20es%20el%20tipo%20de%20sector%20en%20un%20centro%20laboral&f=false>

Cárdenas Castillo, N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Churcampa - 2019. *Tesis de titulación*. Repositorio Universidad Peruana de Ciencias e Informáticas. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/334/CARDENAS%20CASTILLO%20NADIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carranza , A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Edenred. Obtenido de https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral

Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro , C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de

establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana Salud Pública*, 45(2).

Obtenido de <https://scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (07 de Noviembre de 2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Perú: Ciencia Latina. Obtenido de

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Cebrián, A., Trillo, A., & González, A. (2019). *PISA 2018. Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes*. Ministerio de Educación y Formación Personal.

Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=fYvfDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Chagua Rodenas, F. (2018). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Serpar - Servicio de Parques de Lima. *Tesis de titulación*. Repositorio Universidad Federico Villarreal. Obtenido de

http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2863/UNFV_Chagua_Rodenas_Felipe_Arturo_Titulo_Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Córdova, J., & J., A. (2018). Medición de la eficiencia en la industria de la construcción y su relación con el capital de trabajo. *Revista Ingeniería de Construcción RIC*. Obtenido de

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ric/v33n1/0718-5073-ric-33-01-00069.pdf>

Cosme Vidal, J. C. (2020). *ADGD207PO: Gestión y planificación del tiempo*. E Learning.

Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=9UbiDwAAQBAJ&pg=PA93&dq=alcanzables+e>

n+un+tiempo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj5xJKQvtD1AhU8STABHZCPAjAQ6AF6
BAGDEAI#v=onepage&q=alcanzables%20en%20un%20tiempo&f=false

Daza Corredor, A., Beltrán García, L., & Silva Rodríguez, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1).
doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Dueñas Cáceres, R., & Bobadilla Quispe, M. (2014). Nivel de asociacion entre clima institucional y desempeño docente. *Comuni@cción*, 5(1). Obtenido de
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100005&script=sci_arttext&tlng=en

Escalera Castillo, I. (2016). *Las instituciones educativas y su cultura: Prácticas y creencias construidas a través del tiempo*. Narcea. Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=D-ykDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Espinoza Betancourt, C. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Ep-Emapa, Ambato. *Tesis de titulación*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27114/1/FJCS-TS-240.pdf>

Ferro Vega, J. M. (2020). *Temario al proceso selectivo al Cuerpo de Ayudantes*. Google Books. Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=2iAPEAAAQBAJ&pg=PA224&dq=normas+y+recursos+de+la+institucion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjXuZLS4NL1AhXCSzABHRG>

FBkAQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=normas%20y%20recursos%20de%20la%20institucion&f=false

Fontalvo Herrera, T., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*.

Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047)

85632018000100047

González Acedo, J. C., & Pérez Aroca, R. (2021). *Formación y orientación laboral*.

Fundamentos 2.ª edición 2021. Google Books. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=5HA-](https://books.google.com.pe/books?id=5HA-EAAAQBAJ&pg=PA76&dq=percepciones+de+cada+persona+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi-)

[EAAAQBAJ&pg=PA76&dq=percepciones+de+cada+persona+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi-](https://books.google.com.pe/books?id=5HA-EAAAQBAJ&pg=PA76&dq=percepciones+de+cada+persona+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi-)

[__CK4tL1AhVqTDABHauTBWoQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=percepciones%20de%20cada%20persona%20en%20el%20trabajo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=5HA-EAAAQBAJ&pg=PA76&dq=percepciones+de+cada+persona+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi-__CK4tL1AhVqTDABHauTBWoQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=percepciones%20de%20cada%20persona%20en%20el%20trabajo&f=false)

González Serra, D. J. (2018). UMA CONCEPÇÃO INTEGRADORA DA MOTIVAÇÃO

HUMANA. *Psicologia em Estudo*, 24. Obtenido de

<https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCtmLffdq3Wc/?lang=es>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&tlng=en
- Iglesias Armenteros, L. A., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en
- Loper, N. (2019). *Gestión del tiempo: Pasos sencillos para un mejor enfoque*. Tektime. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=vB6NDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+los+resultados+optimos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20los%20resultados%20optimos&f=false
- Marín , C. (2019). *Manual de periodismo: Edición actualizada*. Grijalbo. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=QBy_DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Martinez Cortes, E., Molina Rodriguez, J., & Parada Toro, I. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3). doi:10.19136/hs.a18n3.3197

Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad del Rosario. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Pacheco Rodríguez, M., Albán Chang, A., & García Carranza, Y. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000500184&script=sci_arttext&tlng=pt

Palomino Bossio, M., & Peña Leguía, R. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast LTDA. *Tesis de titulación*. Repositorio Universidad de Cartagena. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3991>

Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. d. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext

Patlán Pérez, J. (2021). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031

Peinado Aguayo, J. M. (2016). *Desempeño 3.0. Guía básica para el crecimiento profesional*. Bubok. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=JCj4CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=crecimiento+profesional+de+los+empleados&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=crecimiento%20profesional%20de%20los%20empleados&f=false

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>

Peña, T., Castellano, Y., Díaz, D., & Padrón, W. (2016). Las Prácticas Profesionales como Potenciadoras del Perfil de Egreso. Caso: Escuela de Bibliotecología y Archivología de La Universidad del Zulia. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512016000100011

Pereyra, L. E. (2020). *Administración I*. Google Books. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=b1o7EAAAQBAJ&pg=PA56&dq=que+son+las+trayectorias+especificas+asignadas+a+cada+trabajador&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjcg7WV59L1AhVpSDABHVL_B30Q6AF6BAgCEAI#v=onepage&q=que%20son%20las%20trayectorias%20especificas%20asignadas%20a%20cada%2

Pulido Avalos, L., Rangel Bernal, N. E., Ribes Iñesta, E., & Sánchez-Gatell, E. (2017). *Sociopsicología: Instituciones y relaciones interindividuales*. Google Books. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=otwqDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+son+las+relaciones+entre+individuos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20las%20relaciones%20entre%20individuos&f=false

Qiñonez Villegas, C., & Peralta Quisirumbay, M. F. (01 de Julio de 2016). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión

Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. Ecuador: Revista de Investigación Universitaria. doi:<https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>

Ramírez Luz, R. (2017). *Gestión de proyectos de instalaciones de telecomunicaciones*. Paraninfo.

Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=NV9IDgAAQBAJ&pg=PA89&dq=desarrollo+de+tareas+en+el+minimo+tiempo+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj1pvOwND1AhViRjABHae2CToQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=desarrollo%20de%20tareas%20en%20el%20minimo%20tiempo%20en%20el%20tr>

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*. Obtenido de

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Salguero García, D., Sánchez Granados, G., Manrique Martínez, J., & Araque Martínez, M.

(2021). *Actividad física para colectivos especiales y tercera edad*. Google Books.

Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=EXEnEAAAQBAJ&pg=PT22&dq=intensidad+de+la+percepcion+2019&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj6uLeU4NL1AhW0QjABHXzpDb0Q6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=intensidad%20de%20la%20percepcion%202019&f=false>

Sánchez Mendiola, M., & Martínez Gonzáles, A. (2020). *Evaluación del y para el aprendizaje: instrumentos y estrategias*. Google Books. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=SYXZDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ide>

ntificar+las+areas+con+necesidad+de+reforzamiento+2018&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiykujS09L1AhVeRjABHfepCg0Q6AF6BAgFEAI#v=onepage&q&f=false

Tachón, T. (2015). *Herramientas Tecnológicas Interactivas para la Facilitación*. Grin. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=lkeWDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=facilitacion+formacion+herramientas+y+recursos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=facilitacion%20formacion%20herramientas%20y%20recursos&f=false

United Nations Conference on Trade and Development. (2020). *Caja de herramientas de la UNCTAD: obtener resultados*. Google Books. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=1RYOEAAAQBAJ&pg=PT30&dq=facilitacion+de+herramientas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjuy-5wdD1AhXZRDABHVvMDRcQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=facilitacion%20de%20herramientas&f=false>

Valdivia Dueñas, W. I. (2018). Clima institucional y desempeño laboral personal docente de la Universidad Privada Líder Peruana, Quillabamba 2017. *Tesis de maestría*. Repositorio Universidad San Pedro. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14773/Tesis_64592.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera Campuzano, N., & Suarez Caiche, A. M. (Enero de 2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, El servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón la libertad. Ecuador: Scielo. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>

Zans Castellón, A. J. (Febrero de 2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016. Nicaragua: Repositorio UNAN. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zans Castellón, A. J. (Febrero de 2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016. *Tesis para optar el grado de magister*. Repositorio UNAN. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: “EI CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CUARTEL GENERAL DEL EJÉRCITO, SAN BORJA, LIMA 2021”

AUTOR: JAVIER RAYMUNDO ROMANI AVILA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021?	Identificar cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.	El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.	VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES
			Procesos psicológicos	Necesidad de establecer interacción social	1,2	Alto 22 - 51
				Establecimiento de sentimientos afines hacia la institución	3,4	
				Sentimiento de pertenencia	5,6	
			Atributo de la organización	Opinión del individuo con respecto a la institución	7,8	Medio
				Valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo	9,10	52 - 81
			Constructo de la realidad	Características del ambiente	11,12	Bajo 82 - 110
				Percepciones de cada persona	13,14	
				Intensidad de la percepción	15,16	
Perspectiva Integral	Aspectos objetivos y	17,18				

				subjetivos		
				Normas y recursos de la institución	19,20	
				Relaciones entre individuos	21,22	
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES
¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021?	Identificar cómo el clima institucional se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.	El clima institucional se relaciona con la productividad y calidad del trabajo en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.	Productividad y calidad del trabajo	Facilitación de herramientas	25,26	Alto 22 - 51
				Tipo del sector	27,28	
				Tareas específicas asignadas a cada trabajador	29,30	
¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la eficiencia en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021?	Identificar cómo el clima institucional se relaciona con la eficiencia en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.	El clima institucional se relaciona con la eficiencia en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.	Eficiencia	Esfuerzo mínimo	31,32	Medio 52 - 81
				Desarrollo de tareas en el tiempo mínimo	33,34	Bajo 82 - 110
				Resultados óptimos	35,36	
¿De qué manera el clima institucional se	Identificar cómo el clima institucional se	El clima institucional se relaciona con la	Formación adquirida	Crecimiento profesional de	37,38	

relaciona con la formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021?	relaciona con la formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.	formación adquirida en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.		los empleados		
				Identificar las áreas con necesidad de reforzamiento	39,40	
			Objetivos conseguidos	Realistas	41,42	
				Alcanzables en un tiempo concreto	43,44	
¿De qué manera el clima institucional se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021?	Identificar cómo el clima institucional se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.	El clima institucional se relaciona con los objetivos conseguidos en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.		Facilitar formación herramientas y recursos	45,46	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL	
Tipo de investigación: Básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo	Población: 80 Muestra: 80		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		SPSS	

Anexo N° 02: Base de datos

Variable 1

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
E1	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4
E2	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	4
E3	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4
E4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	4
E5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
E6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4
E7	3	5	3	3	4	5	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
E8	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4
E9	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	3	4
E10	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4
E11	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	3	4
E12	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	4
E13	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4
E14	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	4
E15	3	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4
E16	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4
E17	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4
E18	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4
E19	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4
E20	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4
E21	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
E22	3	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
E23	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4
E24	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4
E25	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4

E26	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
E27	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
E28	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
E29	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
E30	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
E31	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
E32	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
E33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
E34	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E35	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
E36	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
E37	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
E38	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
E39	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
E40	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
E41	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
E42	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
E43	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
E44	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
E45	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
E46	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
E47	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
E48	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
E49	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
E50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
E51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
E52	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
E53	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
E54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
E55	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
E56	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5

E57	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E58	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E59	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
E60	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
E61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
E62	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
E63	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
E64	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
E65	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
E66	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
E67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
E68	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
E69	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
E70	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
E71	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
E72	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
E73	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
E74	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
E75	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
E76	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
E77	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
E78	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
E79	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
E80	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5

Variable 2

	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44
E1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3	5
E2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5
E3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3
E4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
E5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4
E6	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5
E7	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3
E8	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3
E9	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3
E10	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5
E11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
E12	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
E13	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
E14	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
E15	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
E16	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
E17	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
E18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
E19	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
E20	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
E21	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
E22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
E23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
E24	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4

E28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
E30	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5
E31	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
E32	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5
E33	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5
E34	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5
E35	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5
E36	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3
E37	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5
E38	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3
E39	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3
E40	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4
E41	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3	5
E42	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3
E43	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3
E44	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3
E45	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5
E46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
E47	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
E48	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
E49	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
E50	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
E51	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
E52	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
E53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
E54	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
E55	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
E56	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
E57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
E58	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4

E59	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
E60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
E61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
E62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
E63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
E65	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5
E66	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
E67	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
E68	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
E69	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
E70	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
E71	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	5
E72	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
E73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3
E74	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3
E75	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4
E76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5
E77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
E78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3
E79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3
E80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5

Anexo N° 03: Instrumento de la Investigación

CUESTIONARIO VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

Título: “El Clima Institucional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En El Cuartel General Del Ejército, San Borja, Lima 2021”

La presente es una encuesta que tiene por finalidad identificar cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. La necesidad de establecer interacción social forma parte del proceso psicológico de la persona					
2. La necesidad de establecer interacción social ocurre ya que se requiere en el ámbito laboral de una u otra manera.					
3. El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución nace en el colaborador luego de conocer más el ambiente en el que se encuentra.					
4. El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución sigue a pesar de ya no formar parte de ella.					
5. El sentimiento de pertenencia es el sentir orgullo por pertenecer a la institución donde la persona trabaja.					
6. El sentimiento de pertenencia ocurre debido al buen clima organizacional que existe en la institución.					
7. La opinión del individuo con respecto a la institución aporta en las mejoras que se pueda realizar.					
8. La opinión del individuo con respecto a la institución es una percepción importante.					
9. El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo forman nuevos retos y experiencias para el colaborador de cada institución.					
10. El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo se manejan de acuerdo al líder y con el apoyo de todos los colaboradores.					
11. Las características del ambiente laboral influyen en la productividad de la institución.					
12. Las características del ambiente laboral se construyen con factores como motivación y satisfacción de los colaboradores.					
13. Las percepciones de cada persona influyen en las estrategias que pueden incluir para mejorar las expectativas de los clientes.					
14. Las percepciones de cada persona construyen una idea más realista de cómo se encuentra la institución.					
15. La intensidad de la percepción puede causar problemas en la institución.					
16. La intensidad de la percepción se da a través de diversos					

niveles.					
17. Los aspectos objetivos y subjetivos se analizan para tener una mejor perspectiva.					
18. Los aspectos objetivos y subjetivos están bajo seguimiento para llevar un control adecuado.					
19. Las normas y recursos de la institución son impuestas por la misma.					
20. Las normas y recursos de la institución resultan favorables para los colaboradores.					
21. Las relaciones entre individuos se basan en la comunicación y trato que tenga el uno con otro.					
22. Las relaciones entre individuos son importantes porque también se muestra en el trabajo en equipo.					

CUESTIONARIO VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Título: “El Clima Institucional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral En El Cuartel General Del Ejército, San Borja, Lima 2021”

La presente es una encuesta que tiene por finalidad identificar cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en el cuartel general del ejército San Borja, Lima 2021.

Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
-------------------------------	--------------------	---	-----------------------	----------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. La facilitación de herramientas permite una mayor productividad.					
2. La facilitación de herramientas es brindada por los líderes de la institución.					
3. El tipo de sector varía según a lo que se dedique la institución.					
4. El tipo de sector se relaciona con la calidad del trabajo.					
5. Las tareas específicas asignadas a cada trabajador son para mantener el equilibrio de las actividades.					
6. Las tareas específicas asignadas a cada trabajador sirven para llevar mejor la productividad.					
7. El esfuerzo mínimo tiene diversas alternativas sin embargo la persona emplea la que le demanda poca dedicación y un buen resultado.					
8. El esfuerzo mínimo no tiene tanto conocimiento a comparación de un gran esfuerzo.					
9. El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo es una manera de superación que permite que agilice la productividad.					
10. El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo busca avanzar las actividades sin demandar mucho tiempo para poder recibir mayor cantidad de clientes y obtener mejores ganancias.					
11. Los resultados óptimos son aquellas metas que se fija la institución y se llegan a cumplir.					
12. Los resultados óptimos se deben al esfuerzo de los colaboradores como de los jefes.					
13. El crecimiento profesional de los empleados depende del empeño y rol que desempeñen de manera correcta.					
14. El crecimiento profesional de los empleados se forma a través de la experiencia en diversos centros laborales.					
15. El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento permite que se potencien todas las habilidades que posee la institución y la persona.					
16. El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento es favorable para crecer como institución.					
17. Los realistas identifican los puntos débiles que posee la institución y buscan soluciones inmediatas en base a la situación actual.					
18. Los realistas tienen ideas mejor centradas, pero con menor					

motivación.					
19. Los objetivos de la institución son alcanzables en un tiempo concreto.					
20. Los alcanzables en un tiempo concreto permite llevar un control de las actividades de la institución.					
21. El facilitar formación herramientas y recursos es algo que caracteriza a la institución.					
22. El facilitar formación herramientas y recursos permite que la institución se desarrolle constantemente.					

Anexo N° 04: Instrumento de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PSICOLÓGICOS								
1	La necesidad de establecer interacción social forma parte del proceso psicológico de la persona	X		X		X		
2	La necesidad de establecer interacción social ocurre ya que se requiere en el ámbito laboral de una u otra manera.	X		X		X		
3	El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución nace en el colaborador luego de conocer más el ambiente en el que se encuentra.	X		X		X		
4	El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución sigue a pesar de ya no formar parte de ella.	X		X		X		
5	El sentimiento de pertenencia es el sentir orgullo por pertenecer a la institución donde la persona trabaja.	X		X		X		
6	El sentimiento de pertenencia ocurre debido al buen clima organizacional que existe en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ATRIBUTO DE LA ORGANIZACIÓN								

7	La opinión del individuo con respecto a la institución aporta en las mejoras que se pueda realizar.	X		X		X		
8	La opinión del individuo con respecto a la institución es una percepción importante.	X		X		X		
9	El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo forman nuevos retos y experiencias para el colaborador de cada institución.	X		X		X		
10	El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo se manejan de acuerdo al líder y con el apoyo de todos los colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONSTRUCTO DE LA REALIDAD								
11	Las características del ambiente laboral influyen en la productividad de la institución.	X		X		X		
12	Las características del ambiente laboral se construyen con factores como motivación y satisfacción de los colaboradores.	X		X		X		
13	Las percepciones de cada persona influyen en las estrategias que pueden incluir para mejorar las expectativas de los clientes.	X		X		X		
14	Las percepciones de cada persona construyen una idea más realista de cómo se encuentra la institución.	X		X		X		
15	La intensidad de la percepción puede causar problemas en la institución.	X		X		X		
16	La intensidad de la percepción se da a través de diversos niveles.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: PERSPECTIVA INTEGRAL							
17	Los aspectos objetivos y subjetivos se analizan para tener una mejor perspectiva.	X		X		X	
18	Los aspectos objetivos y subjetivos están bajo seguimiento para llevar un control adecuado.	X		X		X	
19	Las normas y recursos de la institución son impuestas por la misma.	X		X		X	
20	Las normas y recursos de la institución resultan favorables para los colaboradores.	X		X		X	
21	Las relaciones entre individuos se basan en la comunicación y trato que tenga el uno con otro.	X		X		X	
22	Las relaciones entre individuos son importantes porque también se muestra en el trabajo en equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de

corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Luján Cabrera, Micaela

DNI: 41691632

Especialidad del validador:

Administradora

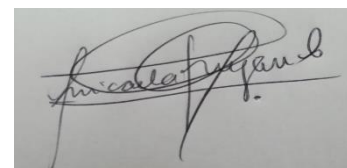
28 de enero de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma

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

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO								
1	La facilitación de herramientas permite una mayor productividad.	X		X		X		
2	La facilitación de herramientas es brindada por los líderes de la institución.	X		X		X		
3	El tipo de sector varía según a lo que se dedique la institución.	X		X		X		
4	El tipo de sector se relaciona con la calidad del trabajo.	X		X		X		
5	Las tareas específicas asignadas a cada trabajador son para mantener el equilibrio de las actividades.	X		X		X		
6	Las tareas específicas asignadas a cada trabajador sirven para llevar mejor la productividad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA								
7	El esfuerzo mínimo tiene diversas alternativas sin embargo la persona emplea la que le demanda poca dedicación y un buen resultado.	X		X		X		
8	El esfuerzo mínimo no tiene tanto conocimiento a comparación de un gran esfuerzo.	X		X		X		
9	El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo es una manera de superación que permite que agilice la productividad.	X		X		X		

10	El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo busca avanzar las actividades sin demandar mucho tiempo para poder recibir mayor cantidad de clientes y obtener mejores ganancias.	X		X		X		
11	Los resultados óptimos son aquellas metas que se fija la institución y se llegan a cumplir.	X		X		X		
12	Los resultados óptimos se deben al esfuerzo de los colaboradores como de los jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN ADQUIRIDA								
13	El crecimiento profesional de los empleados depende del empeño y rol que desempeñen de manera correcta.	X		X		X		
14	El crecimiento profesional de los empleados se forma a través de la experiencia en diversos centros laborales.	X		X		X		
15	El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento permite que se potencien todas las habilidades que posee la institución y la persona.	X		X		X		
16	El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento es favorable para crecer como institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: OBJETIVOS CONSEGUIDOS								
17	Los realistas identifican los puntos débiles que posee la institución y buscan soluciones inmediatas en base a la situación actual.	X		X		X		
18	Los realistas tienen ideas mejor centradas, pero con menor motivación.	X		X		X		
19	Los objetivos de la institución son alcanzables en un tiempo concreto.	X		X		X		
20	Los alcanzables en un tiempo concreto permite llevar un control de las actividades de la institución.	X		X		X		
21	El facilitar formación herramientas y recursos es algo que caracteriza a la institución.	X		X		X		

22	El facilitar formación herramientas y recursos permite que la institución se desarrolle constantemente.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después

de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del

juez validador:

Luján Cabrera, Micaela

DNI: 41691632

Especialidad del

validador:

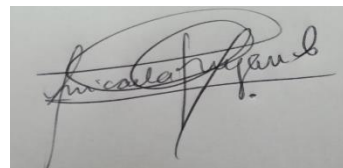
Administradora

28 de enero del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



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

Firma

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

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PSICOLÓGICOS								
1	La necesidad de establecer interacción social forma parte del proceso psicológico de la persona	X		X		X		
2	La necesidad de establecer interacción social ocurre ya que se requiere en el ámbito laboral de una u otra manera.	X		X		X		
3	El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución nace en el colaborador luego de conocer más el ambiente en el que se encuentra.	X		X		X		
4	El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución sigue a pesar de ya no formar parte de ella.	X		X		X		
5	El sentimiento de pertenencia es el sentir orgullo por pertenecer a la institución donde la persona trabaja.	X		X		X		
6	El sentimiento de pertenencia ocurre debido al buen clima organizacional que existe en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ATRIBUTO DE LA ORGANIZACIÓN								
7	La opinión del individuo con respecto a la institución aporta en las mejoras que se pueda realizar.	X		X		X		
8	La opinión del individuo con respecto a la institución es una percepción importante.	X		X		X		

9	El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo forman nuevos retos y experiencias para el colaborador de cada institución.	X		X		X		
10	El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo se manejan de acuerdo al líder y con el apoyo de todos los colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONSTRUCTO DE LA REALIDAD								
11	Las características del ambiente laboral influyen en la productividad de la institución.	X		X		X		
12	Las características del ambiente laboral se construyen con factores como motivación y satisfacción de los colaboradores.	X		X		X		
13	Las percepciones de cada persona influyen en las estrategias que pueden incluir para mejorar las expectativas de los clientes.	X		X		X		
14	Las percepciones de cada persona construyen una idea más realista de cómo se encuentra la institución.	X		X		X		
15	La intensidad de la percepción puede causar problemas en la institución.	X		X		X		
16	La intensidad de la percepción se da a través de diversos niveles.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: PERSPECTIVA INTEGRAL								
17	Los aspectos objetivos y subjetivos se analizan para tener una mejor perspectiva.	X		X		X		
18	Los aspectos objetivos y subjetivos están bajo seguimiento para llevar un control adecuado.	X		X		X		
19	Las normas y recursos de la institución son impuestas por la misma.	X		X		X		
20	Las normas y recursos de la institución resultan favorables para los colaboradores.	X		X		X		

21	Las relaciones entre individuos se basan en la comunicación y trato que tenga el uno con otro.	X		X		X		
22	Las relaciones entre individuos son importantes porque también se muestra en el trabajo en equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después

de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Salazar Llerena, Silvia Liliana

DNI: 10139161

Especialidad del validador:

Ingeniera de sistemas

28 de enero de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma

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

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO								
1	La facilitación de herramientas permite una mayor productividad.	X		X		X		
2	La facilitación de herramientas es brindada por los líderes de la institución.	X		X		X		
3	El tipo de sector varía según a lo que se dedique la institución.	X		X		X		
4	El tipo de sector se relaciona con la calidad del trabajo.	X		X		X		
5	Las tareas específicas asignadas a cada trabajador son para mantener el equilibrio de las actividades.	X		X		X		
6	Las tareas específicas asignadas a cada trabajador sirven para llevar mejor la productividad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA								
7	El esfuerzo mínimo tiene diversas alternativas sin embargo la persona emplea la que le demanda poca dedicación y un buen resultado.	X		X		X		
8	El esfuerzo mínimo no tiene tanto conocimiento a comparación de un gran esfuerzo.	X		X		X		
9	El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo es una manera de superación que permite que agilice la productividad.	X		X		X		

10	El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo busca avanzar las actividades sin demandar mucho tiempo para poder recibir mayor cantidad de clientes y obtener mejores ganancias.	X		X		X		
11	Los resultados óptimos son aquellas metas que se fija la institución y se llegan a cumplir.	X		X		X		
12	Los resultados óptimos se deben al esfuerzo de los colaboradores como de los jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN ADQUIRIDA								
13	El crecimiento profesional de los empleados depende del empeño y rol que desempeñen de manera correcta.	X		X		X		
14	El crecimiento profesional de los empleados se forma a través de la experiencia en diversos centros laborales.	X		X		X		
15	El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento permite que se potencien todas las habilidades que posee la institución y la persona.	X		X		X		
16	El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento es favorable para crecer como institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: OBJETIVOS CONSEGUIDOS								
17	Los realistas identifican los puntos débiles que posee la institución y buscan soluciones inmediatas en base a la situación actual.	X		X		X		
18	Los realistas tienen ideas mejor centradas, pero con menor motivación.	X		X		X		
19	Los objetivos de la institución son alcanzables en un tiempo concreto.	X		X		X		
20	Los alcanzables en un tiempo concreto permite llevar un control de las actividades de la institución.	X		X		X		
21	El facilitar formación herramientas y recursos es algo que caracteriza a la institución.	X		X		X		

22	El facilitar formación herramientas y recursos permite que la institución se desarrolle constantemente.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez

validador:

Salazar Llerena, Silvia Liliana

DNI: 10139161

Especialidad del validador:

Ingeniera de sistemas

28 de enero de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma

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

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PSICOLÓGICOS								
1	La necesidad de establecer interacción social forma parte del proceso psicológico de la persona	X		X		X		
2	La necesidad de establecer interacción social ocurre ya que se requiere en el ámbito laboral de una u otra manera.	X		X		X		
3	El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución nace en el colaborador luego de conocer más el ambiente en el que se encuentra.	X		X		X		
4	El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución sigue a pesar de ya no formar parte de ella.	X		X		X		
5	El sentimiento de pertenencia es el sentir orgullo por pertenecer a la institución donde la persona trabaja.	X		X		X		
6	El sentimiento de pertenencia ocurre debido al buen clima organizacional que existe en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ATRIBUTO DE LA ORGANIZACIÓN								
7	La opinión del individuo con respecto a la institución aporta en las mejoras que se pueda realizar.	X		X		X		
8	La opinión del individuo con respecto a la institución es una percepción importante.	X		X		X		

9	El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo forman nuevos retos y experiencias para el colaborador de cada institución.	X		X		X		
10	El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo se manejan de acuerdo al líder y con el apoyo de todos los colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONSTRUCTO DE LA REALIDAD								
11	Las características del ambiente laboral influyen en la productividad de la institución.	X		X		X		
12	Las características del ambiente laboral se construyen con factores como motivación y satisfacción de los colaboradores.	X		X		X		
13	Las percepciones de cada persona influyen en las estrategias que pueden incluir para mejorar las expectativas de los clientes.	X		X		X		
14	Las percepciones de cada persona construyen una idea más realista de cómo se encuentra la institución.	X		X		X		
15	La intensidad de la percepción puede causar problemas en la institución.	X		X		X		
16	La intensidad de la percepción se da a través de diversos niveles.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: PERSPECTIVA INTEGRAL								
17	Los aspectos objetivos y subjetivos se analizan para tener una mejor perspectiva.	X		X		X		
18	Los aspectos objetivos y subjetivos están bajo seguimiento para llevar un control adecuado.	X		X		X		
19	Las normas y recursos de la institución son impuestas por la misma.	X		X		X		
20	Las normas y recursos de la institución resultan favorables para los colaboradores.	X		X		X		

21	Las relaciones entre individuos se basan en la comunicación y trato que tenga el uno con otro.	X		X		X		
22	Las relaciones entre individuos son importantes porque también se muestra en el trabajo en equipo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de

corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez

validador:

Vento Rojas, Juan Francisco

DNI: 10611332

Especialidad del validador:

Metodólogo

28 de enero de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma

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

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO								
1	La facilitación de herramientas permite una mayor productividad.	X		X		X		
2	La facilitación de herramientas es brindada por los líderes de la institución.	X		X		X		
3	El tipo de sector varía según a lo que se dedique la institución.	X		X		X		
4	El tipo de sector se relaciona con la calidad del trabajo.	X		X		X		
5	Las tareas específicas asignadas a cada trabajador son para mantener el equilibrio de las actividades.	X		X		X		
6	Las tareas específicas asignadas a cada trabajador sirven para llevar mejor la productividad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA								
7	El esfuerzo mínimo tiene diversas alternativas sin embargo la persona emplea la que le demanda poca dedicación y un buen resultado.	X		X		X		
8	El esfuerzo mínimo no tiene tanto conocimiento a comparación de un gran esfuerzo.	X		X		X		
9	El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo es una manera de superación que permite que agilice la productividad.	X		X		X		

10	El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo busca avanzar las actividades sin demandar mucho tiempo para poder recibir mayor cantidad de clientes y obtener mejores ganancias.	X		X		X		
11	Los resultados óptimos son aquellas metas que se fija la institución y se llegan a cumplir.	X		X		X		
12	Los resultados óptimos se deben al esfuerzo de los colaboradores como de los jefes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN ADQUIRIDA								
13	El crecimiento profesional de los empleados depende del empeño y rol que desempeñen de manera correcta.	X		X		X		
14	El crecimiento profesional de los empleados se forma a través de la experiencia en diversos centros laborales.	X		X		X		
15	El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento permite que se potencien todas las habilidades que posee la institución y la persona.	X		X		X		
16	El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento es favorable para crecer como institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: OBJETIVOS CONSEGUIDOS								
17	Los realistas identifican los puntos débiles que posee la institución y buscan soluciones inmediatas en base a la situación actual.	X		X		X		
18	Los realistas tienen ideas mejor centradas, pero con menor motivación.	X		X		X		
19	Los objetivos de la institución son alcanzables en un tiempo concreto.	X		X		X		
20	Los alcanzables en un tiempo concreto permite llevar un control de las actividades de la institución.	X		X		X		
21	El facilitar formación herramientas y recursos es algo que caracteriza a la institución.	X		X		X		

22	El facilitar formación herramientas y recursos permite que la institución se desarrolle constantemente.	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de

aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez

validador:

Vento Rojas, Juan Francisco

DNI: 10611332

Especialidad del validador:

Metodólogo

28 de enero de 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma

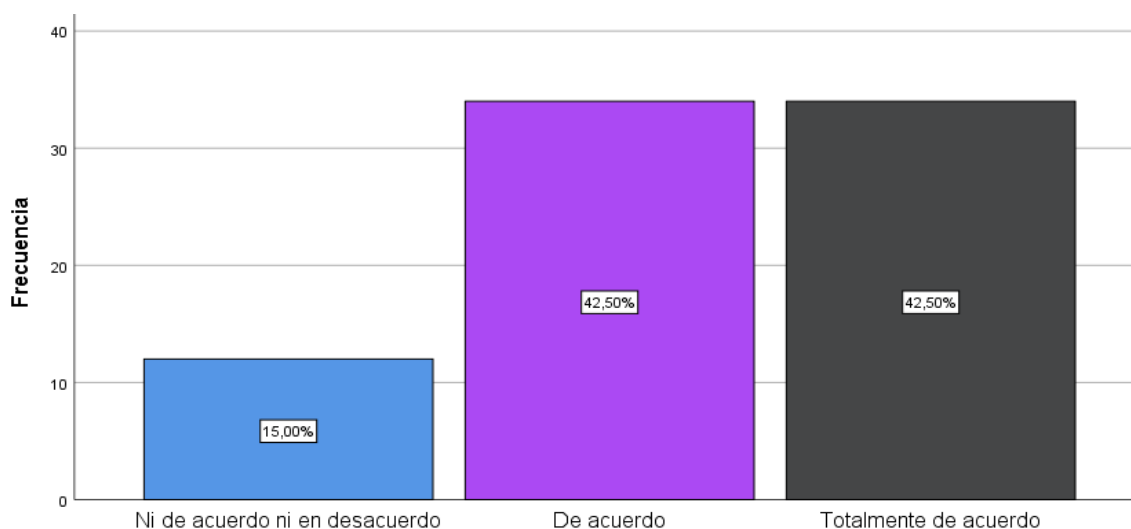
Anexo N° 05: Resultados descriptivos del instrumento de investigación

Tabla 20 ítem 01 “La necesidad de establecer interacción social forma parte del proceso psicológico de la persona”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	34	42,5	42,5	57,5
	Totalmente de acuerdo	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 11 Gráfico de barras del ítem 1 “La necesidad de establecer interacción social forma parte del proceso psicológico de la persona”



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

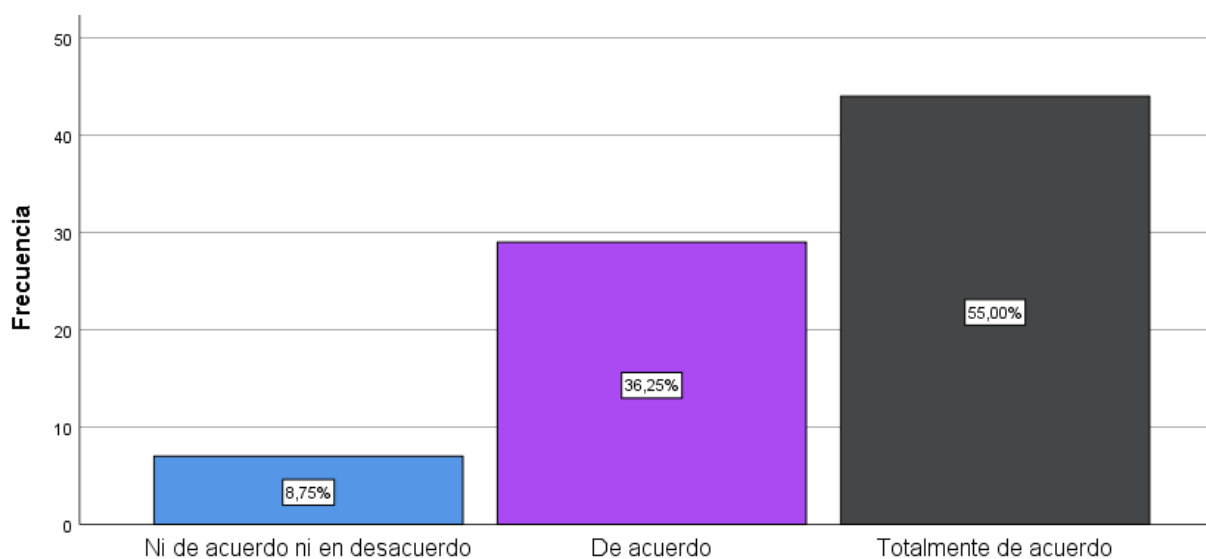
El 42,5 % de los encuestados estuvieron totalmente de acuerdo que la necesidad de establecer interacción social forma parte del proceso psicológico de la persona y un 15 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 21 ítem 02 “La necesidad de establecer interacción social ocurre ya que se requiere en el ámbito laboral de una u otra manera.”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
	De acuerdo	29	36,3	36,3	45,0
	Totalmente de acuerdo	44	55,0	55,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 12 Gráfico de barras del ítem 2 “La necesidad de establecer interacción social ocurre ya que se requiere en el ámbito laboral de una u otra manera.”



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

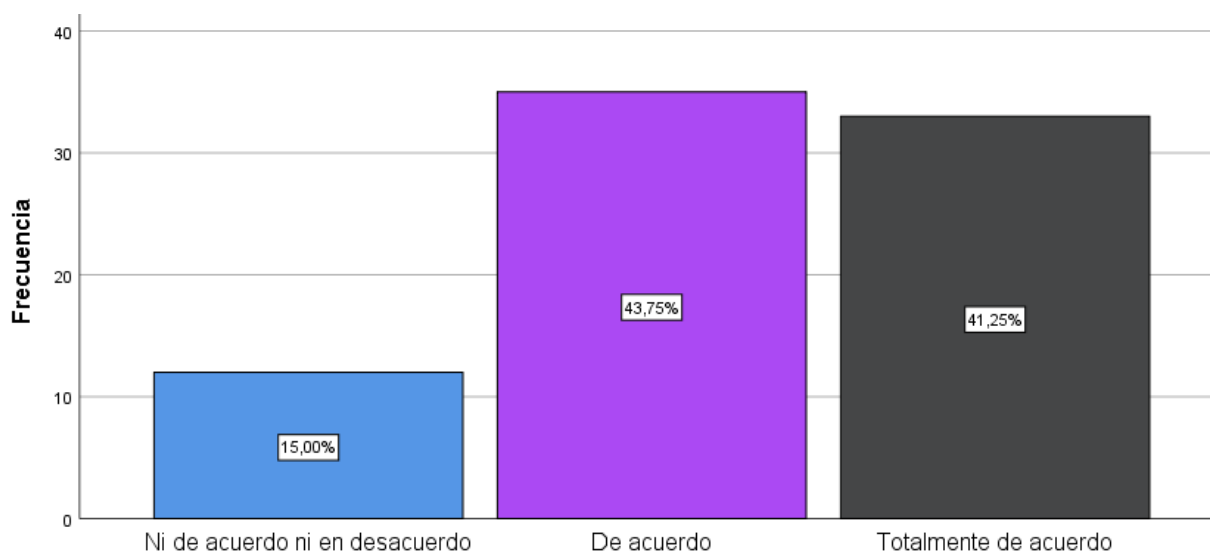
El 55 % estuvo totalmente de acuerdo que la necesidad de establecer interacción social ocurre ya que se requiere en el ámbito laboral de una u otra manera y un 8,8 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo

Tabla 22 ítem 03 “El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución nace en el colaborador luego de conocer más el ambiente en el que se encuentra”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	35	43,8	43,8	58,8
	Totalmente de acuerdo	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 13 Gráfico de barras del ítem 3 “El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución nace en el colaborador luego de conocer más el ambiente en el que se encuentra”



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

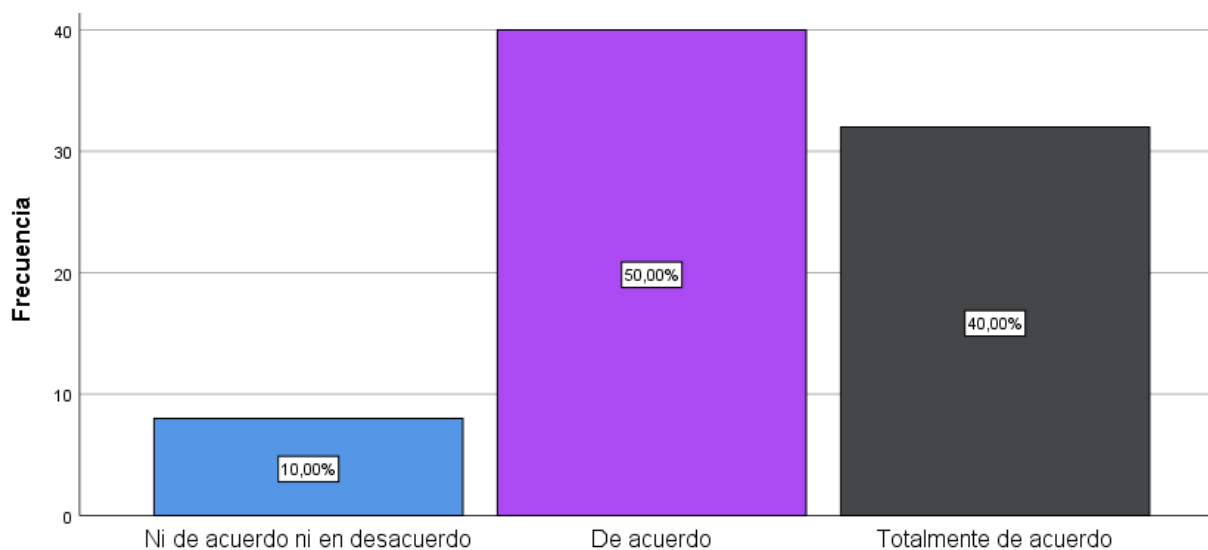
El 43,8 % estuvo de acuerdo que el establecimiento de sentimientos afines hacia la institución nace en el colaborador luego de conocer más el ambiente en el que se encuentra y un 15 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 23 ítem 04 “El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución sigue a pesar de ya no formar parte de ella”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	40	50,0	50,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 14 Gráfico de barras del ítem 4 “El establecimiento de sentimientos afines hacia la institución sigue a pesar de ya no formar parte de ella.”



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

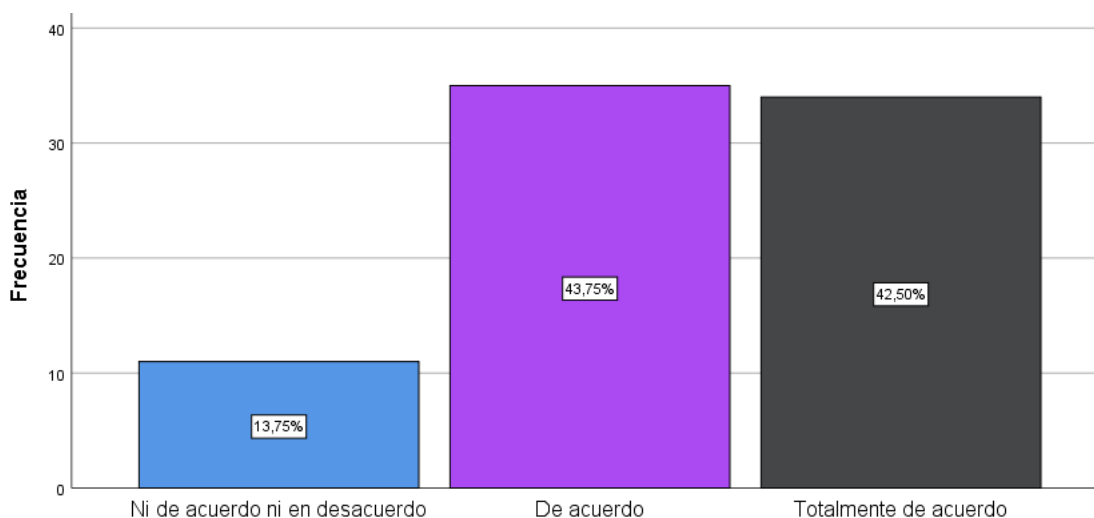
El 50 % estuvo de acuerdo que el establecimiento de sentimientos afines hacia la institución sigue a pesar de ya no formar parte de ella.

Tabla 24 ítem 05 “El sentimiento de pertenencia es el sentir orgullo por pertenecer a la institución donde la persona trabaja.”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	13,8	13,8	13,8
	De acuerdo	35	43,8	43,8	57,5
	Totalmente de acuerdo	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 15 Gráfico de barras del ítem 5 “El sentimiento de pertenencia es el sentir orgullo por pertenecer a la institución donde la persona trabaja”



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

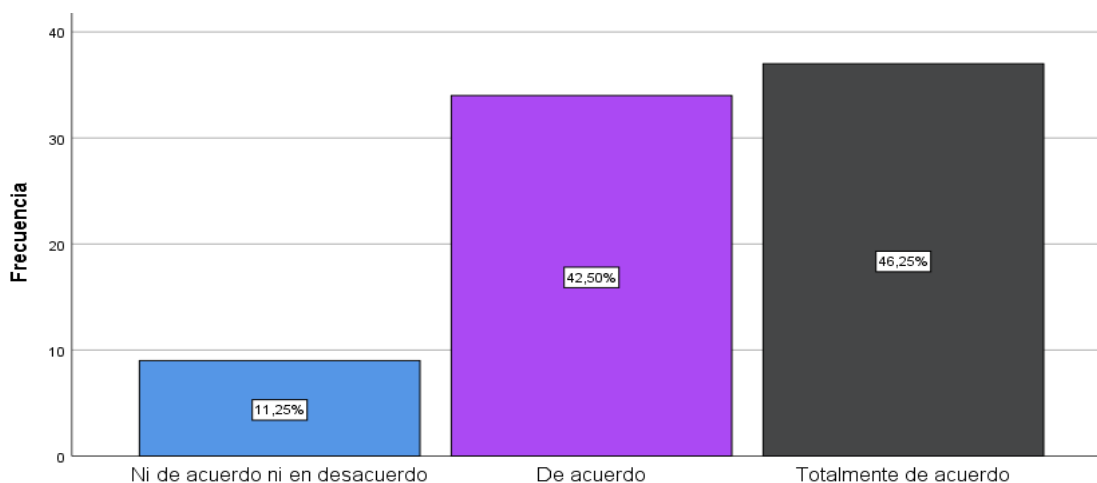
El 43,8 % estuvo de acuerdo que el sentimiento de pertenencia es el sentir orgullo por pertenecer a la institución donde la persona trabaja.

Tabla 25 ítem 06 “El sentimiento de pertenencia ocurre debido al buen clima organizacional que existe en la institución”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	34	42,5	42,5	53,8
	Totalmente de acuerdo	37	46,3	46,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 16 Gráfico de barras del ítem 6 “El sentimiento de pertenencia ocurre debido al buen clima organizacional que existe en la institución”



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

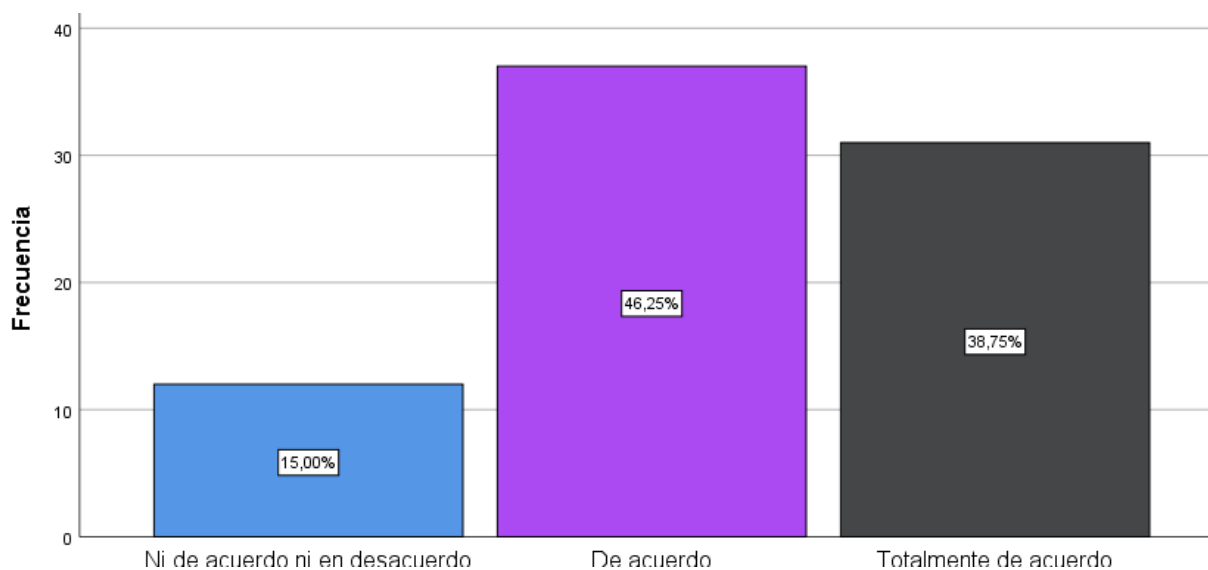
El 46,3 % estuvo totalmente de acuerdo que el sentimiento de pertenencia ocurre debido al buen clima organizacional que existe en la institución y un 11,3 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 26 ítem 07 “La opinión del individuo con respecto a la institución aporta en las mejoras que se pueda realizar”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	37	46,3	46,3	61,3
	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 17 Gráfico de barras del ítem 7 “La opinión del individuo con respecto a la institución aporta en las mejoras que se pueda realizar”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

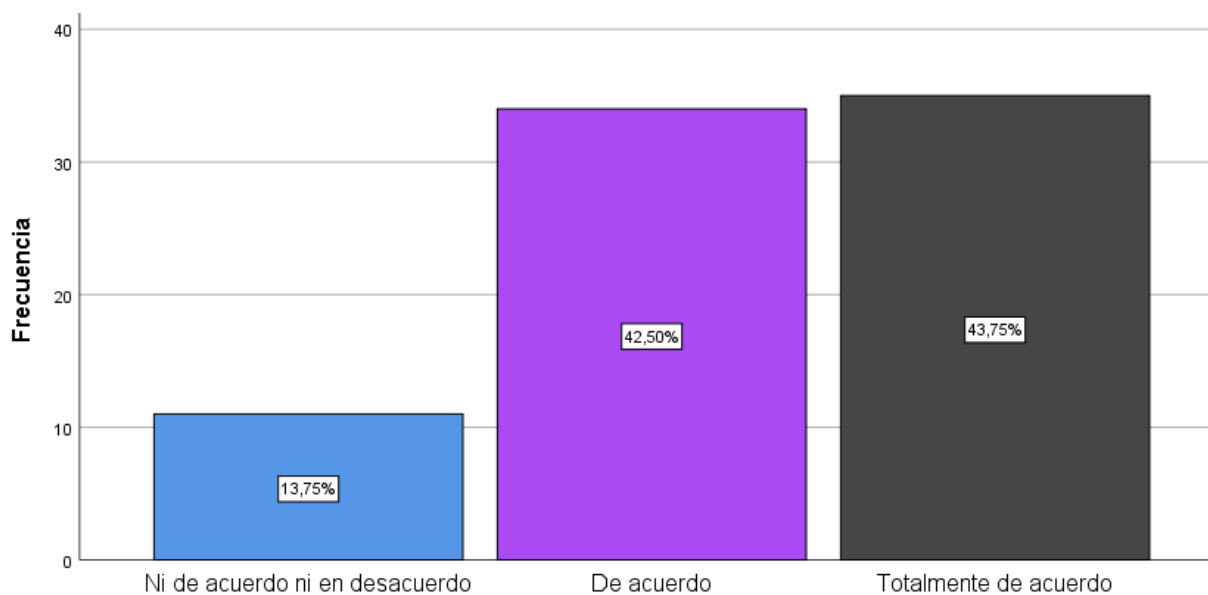
El 46,3 % estuvo de acuerdo que la opinión del individuo con respecto a la institución aporta en las mejoras que se pueda realiza y el 15 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 27 ítem 08 “La opinión del individuo con respecto a la institución es una percepción importante”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	13,8	13,8	13,8
	De acuerdo	34	42,5	42,5	56,3
	Totalmente de acuerdo	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 18 Gráfico de barras del ítem 8 “La opinión del individuo con respecto a la institución es una percepción importante”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

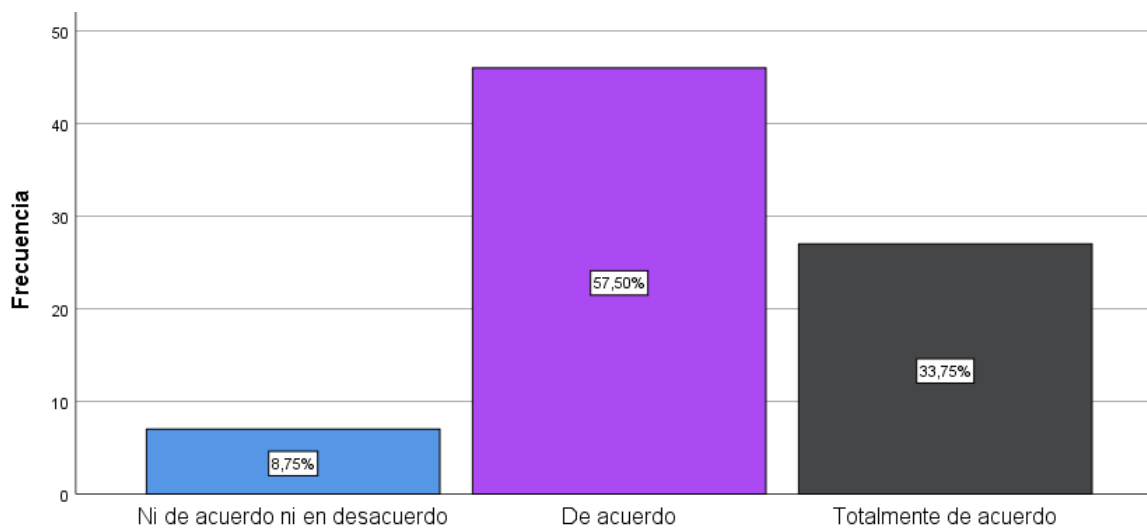
El 43,8 % estuvo totalmente de acuerdo que la opinión del individuo con respecto a la institución es una percepción importante.

Tabla 28 ítem 09 “El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo forman nuevos retos y experiencias para el colaborador de cada institución”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	8,8	8,8	8,8
	De acuerdo	46	57,5	57,5	66,3
	Totalmente de acuerdo	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 19 Gráfico de barras del ítem 9 “El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo forman nuevos retos y experiencias para el colaborador de cada institución”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

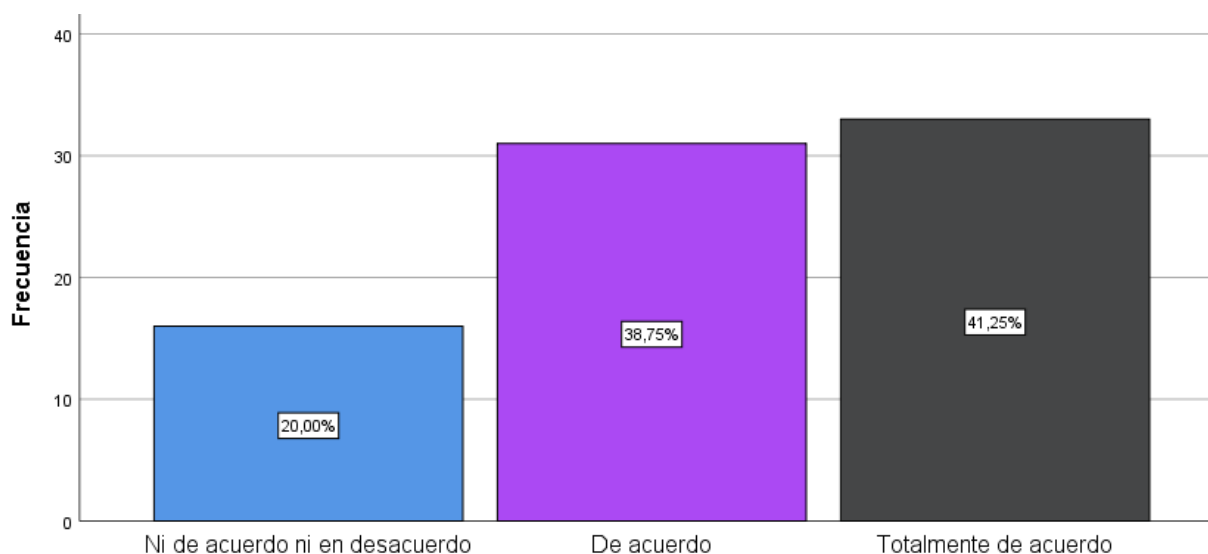
El 57,5 % estuvo de acuerdo que el valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo forman nuevos retos y experiencias para el colaborador de cada institución.

Tabla 29 ítem 10 “El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo se manejan de acuerdo al líder y con el apoyo de todos los colaboradores”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	31	38,8	38,8	58,8
	Totalmente de acuerdo	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 20 Gráfico de barras del ítem 10 “El valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo se manejan de acuerdo al líder y con el apoyo de todos los colaboradores”



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

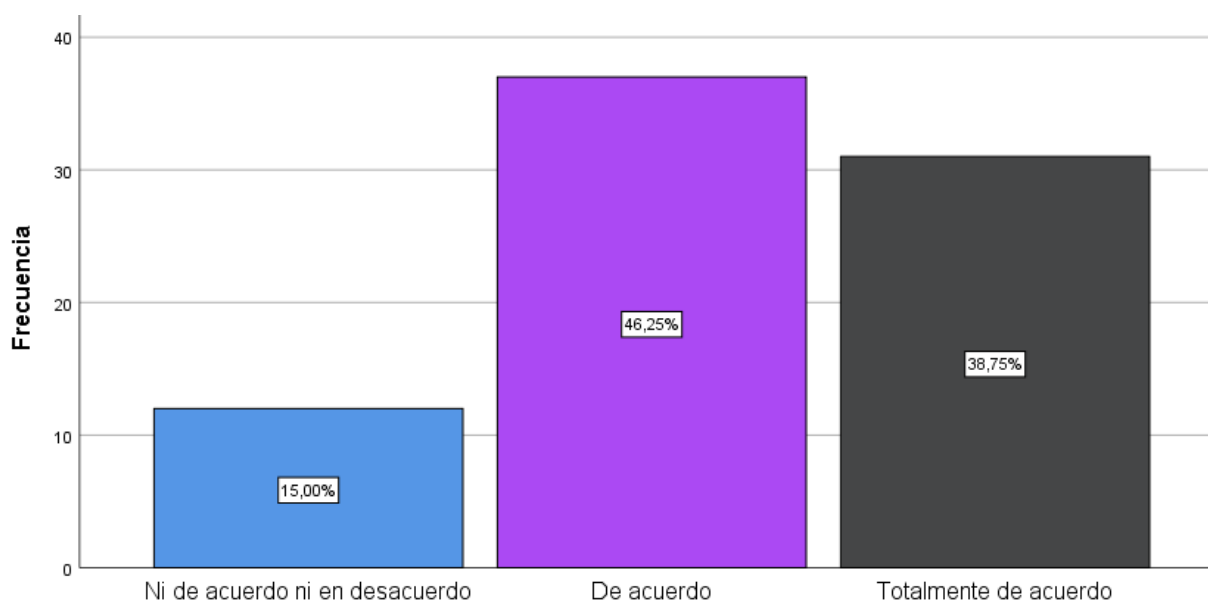
El 41,3 % estuvo totalmente de acuerdo que el valor que tienen las situaciones que se viven en el ambiente de trabajo se manejan de acuerdo al líder y con el apoyo de todos los colaboradores.

Tabla 30 ítem 11 “Las características del ambiente laboral influyen en la productividad de la institución”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	37	46,3	46,3	61,3
	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 21 Gráfico de barras del ítem 11 “Las características del ambiente laboral influyen en la productividad de la institución”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

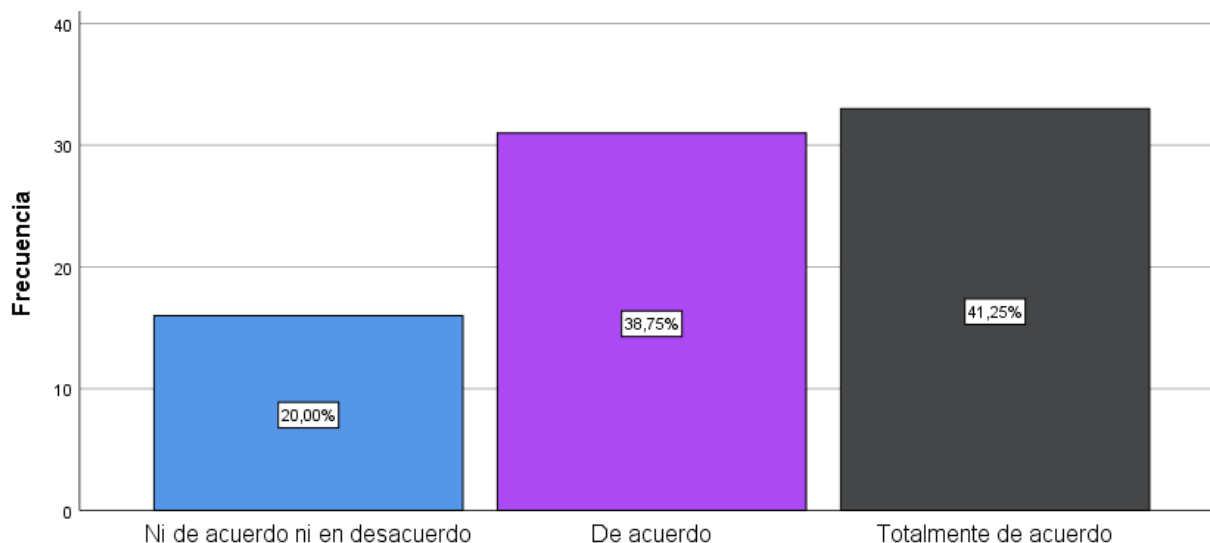
El 46,3 % estuvo de acuerdo que las características del ambiente laboral influyen en la productividad de la institución y el 15 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 31 ítem 12 “Las características del ambiente laboral se construyen con factores como motivación y satisfacción de los colaboradores”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	31	38,8	38,8	58,8
	Totalmente de acuerdo	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 22 Gráfico de barras del ítem 12 “Las características del ambiente laboral se construyen con factores como motivación y satisfacción de los colaboradores”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

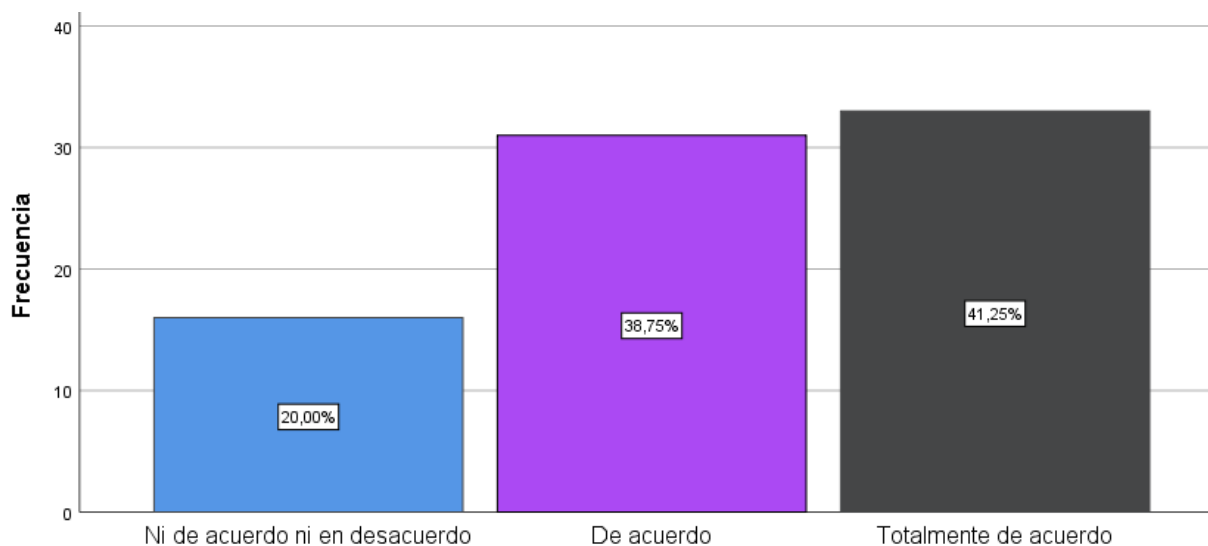
El 41,3 % estuvo totalmente de acuerdo que las características del ambiente laboral se construyen con factores como motivación y satisfacción de los colaboradores y el 20 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 32 ítem 13 “Las percepciones de cada persona influyen en las estrategias que pueden incluir para mejorar las expectativas de los clientes”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	31	38,8	38,8	58,8
	Totalmente de acuerdo	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 23 Gráfico de barras del ítem 13 “Las percepciones de cada persona influyen en las estrategias que pueden incluir para mejorar las expectativas de los clientes”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

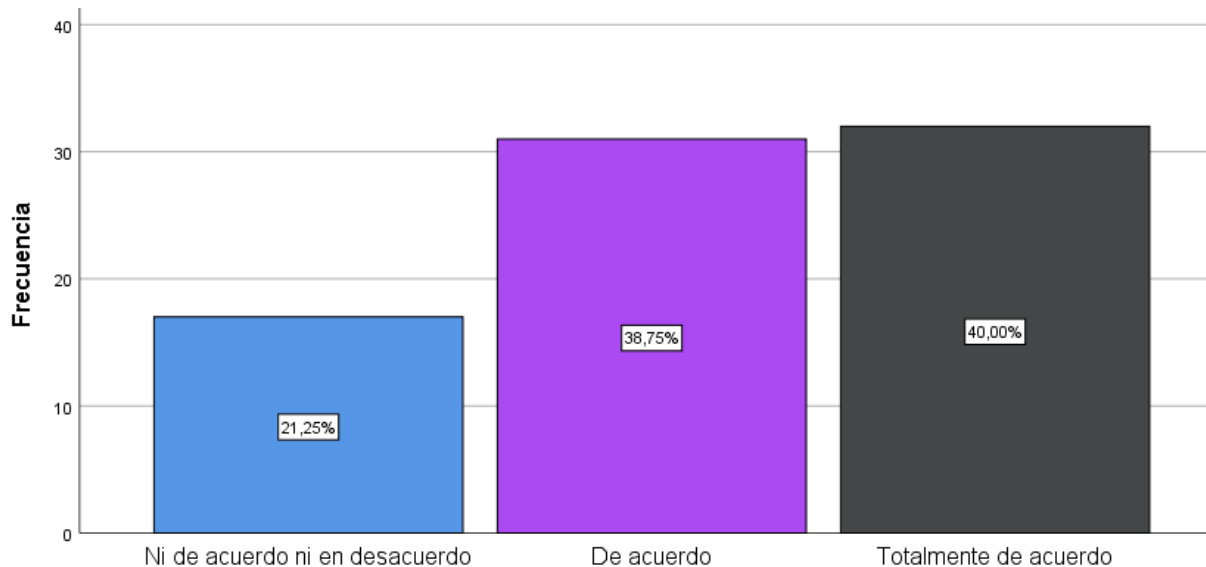
El 41,3 % estuvo totalmente de acuerdo que las percepciones de cada persona influyen en las estrategias que pueden incluir para mejorar las expectativas de los clientes y el 20 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 33 ítem 14 “Las percepciones de cada persona construyen una idea mas realista de como se encuentra la institución”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	21,3	21,3	21,3
	De acuerdo	31	38,8	38,8	60,0
	Totalmente de acuerdo	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 24 Gráfico de barras del ítem 14 “Las percepciones de cada persona construyen una idea más realista de cómo se encuentra la institución”.



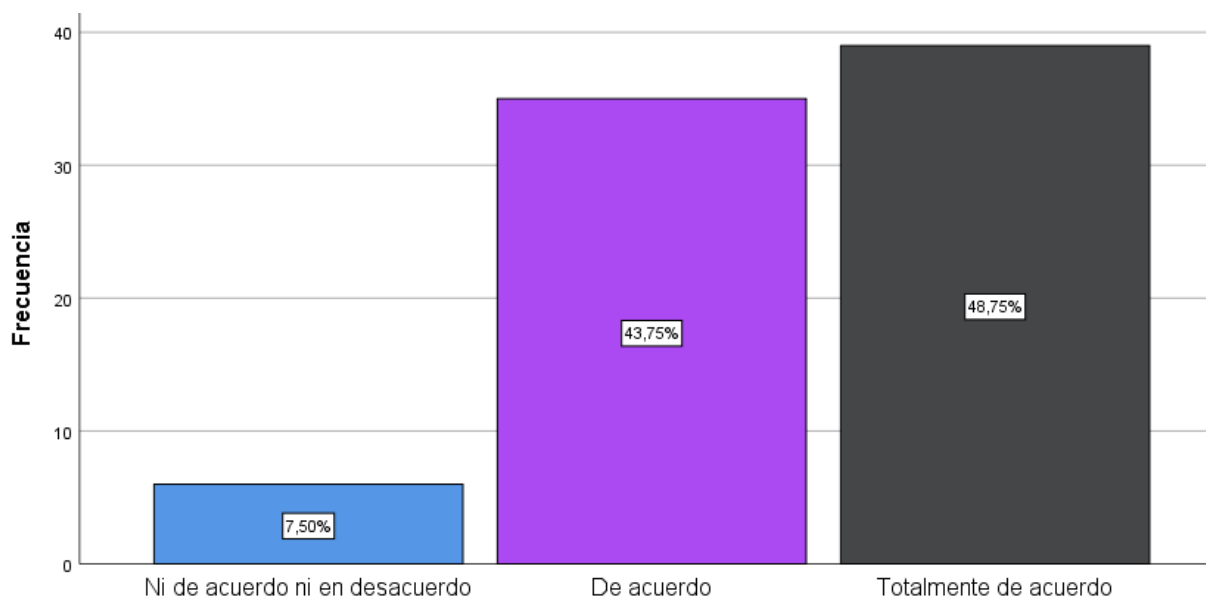
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 40 % estuvo totalmente de acuerdo que las percepciones de cada persona construyen una idea mas realista de como se encuentra la institución y el 21,3 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 34 ítem 15 “La intensidad de la percepción puede causar problemas en la institución”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	35	43,8	43,8	51,2
	Totalmente de acuerdo	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 25 Gráfico de barras del ítem 15 “La intensidad de la percepción puede causar problemas en la institución”.

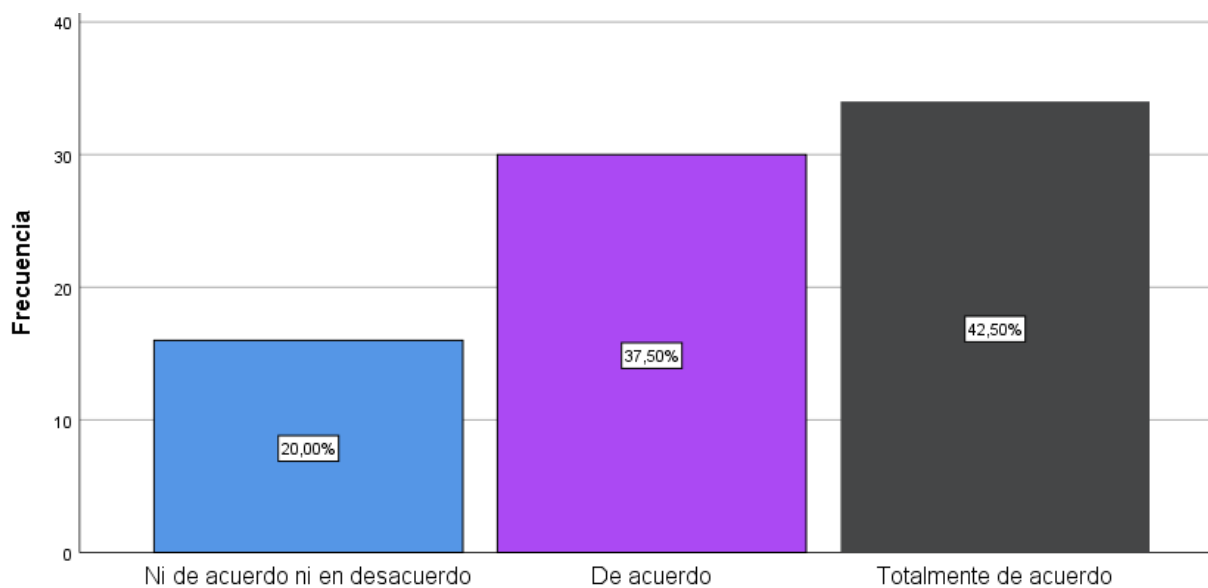
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 43,8 % estuvo totalmente de acuerdo que la intensidad de la percepción puede causar problemas en la institución y el 7,5 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 35 ítem 16 “La intensidad de la percepción se da a través de diversos niveles”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	30	37,5	37,5	57,5
	Totalmente de acuerdo	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 26 Gráfico de barras del ítem 16 “La intensidad de la percepción se da a través de diversos niveles”

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

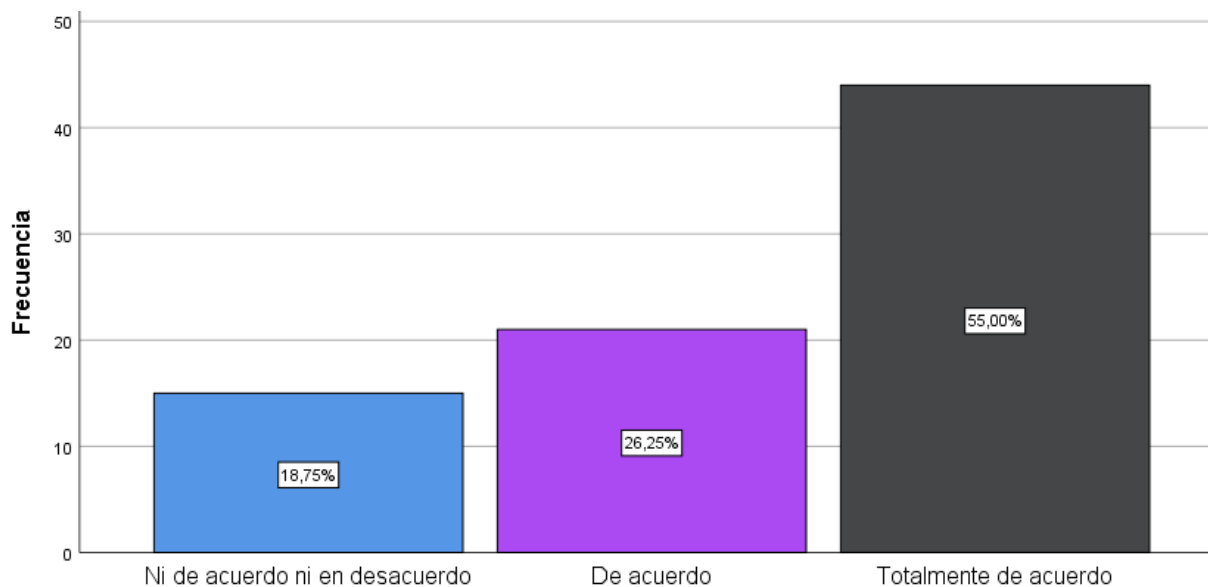
El 42,5 % estuvo totalmente de acuerdo que intensidad de la percepción se da a través de diversos niveles y el 20 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo,

Tabla 36 ítem 17 “Los aspectos objetivos y subjetivos se analizan para tener una mejor perspectiva”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	21	26,3	26,3	45,0
	Totalmente de acuerdo	44	55,0	55,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 27 Gráfico de barras del ítem 17 “Los aspectos objetivos y subjetivos se analizan para tener una mejor perspectiva”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

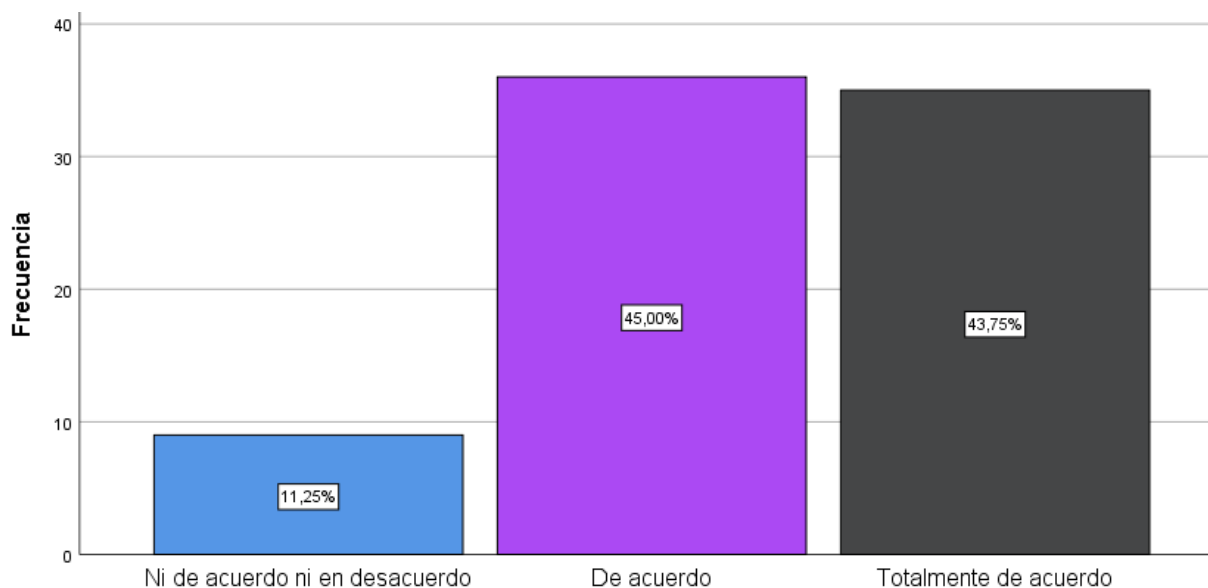
El 55 % estuvo totalmente de acuerdo que los aspectos objetivos y subjetivos se analizan para tener una mejor perspectiva y el 18,85 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 37 ítem 18 “Los aspectos objetivos y subjetivos están bajo seguimiento para llevar un control adecuado”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	36	45,0	45,0	56,3
	Totalmente de acuerdo	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 28 Gráfico de barras del ítem 18 “Los aspectos objetivos y subjetivos están bajo seguimiento para llevar un control adecuado.”



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

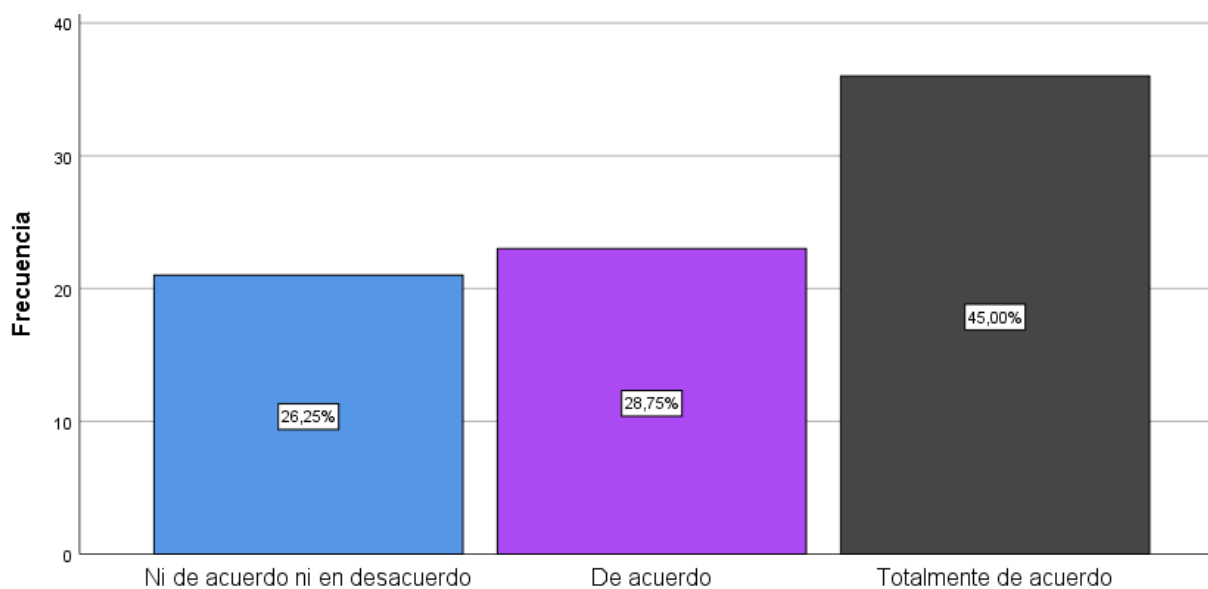
El 45 % estuvo de acuerdo que los aspectos objetivos y subjetivos están bajo seguimiento para llevar un control adecuado y el 11,3 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 38 ítem 19 “Las normas y recursos de la institución son impuestas por la misma institución”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	26,3	26,3	26,3
	De acuerdo	23	28,7	28,7	55,0
	Totalmente de acuerdo	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 29 Gráfico de barras del ítem 19 “Las normas y recursos de la institución son impuestas por la misma institución



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

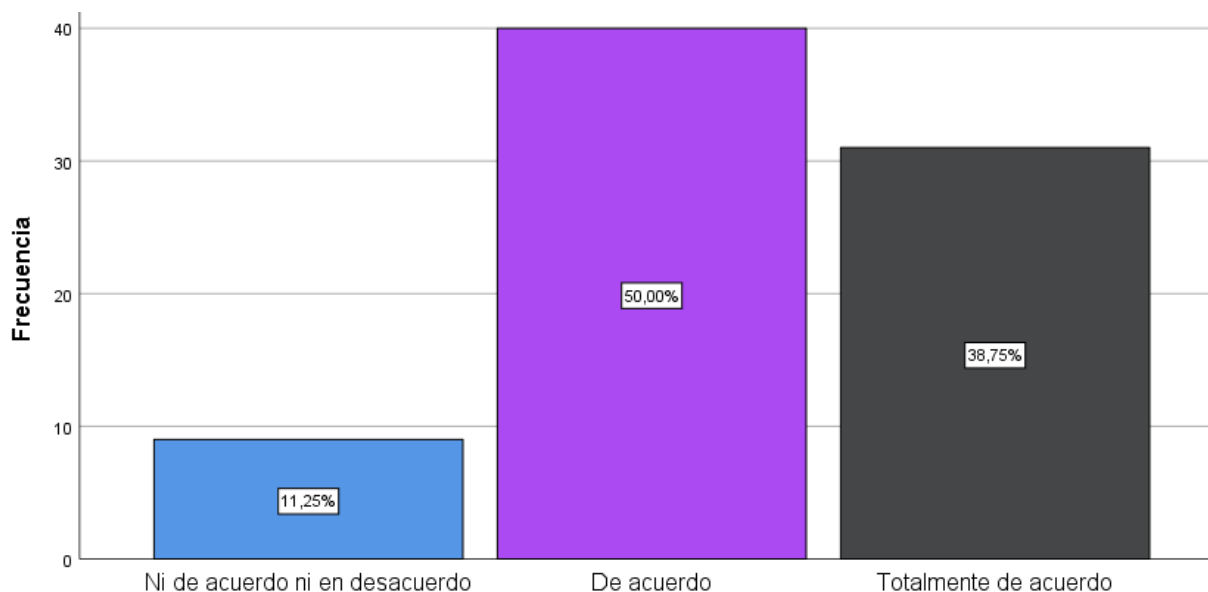
El 45 % estuvo totalmente de acuerdo que las normas y recursos de la institución son impuestas por la misma institución y el 26,3 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 39 ítem 20 “Las normas y recursos de la institución resultan favorables para los colaboradores”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	40	50,0	50,0	61,3
	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 30 Gráfico de barras del ítem 20 “Las normas y recursos de la institución resultan favorables para los colaboradores”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

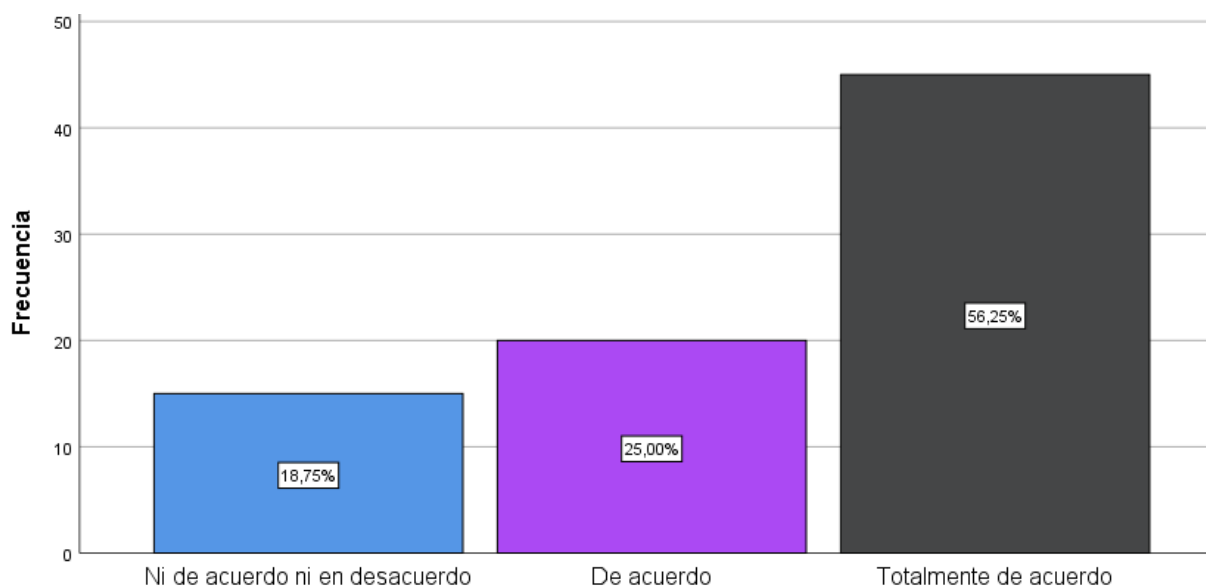
El 50 % estuvo de acuerdo que las normas y recursos de la institución resultan favorables para los colaboradores y el 11,3 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 40 ítem 21 “Las relaciones entre individuos se basan en la comunicación y trato que tenga el uno con otro”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	20	25,0	25,0	43,8
	Totalmente de acuerdo	45	56,3	56,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 31 Gráfico de barras del ítem 21 “Las relaciones entre individuos se basan en la comunicación y trato que tenga el uno con otro”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

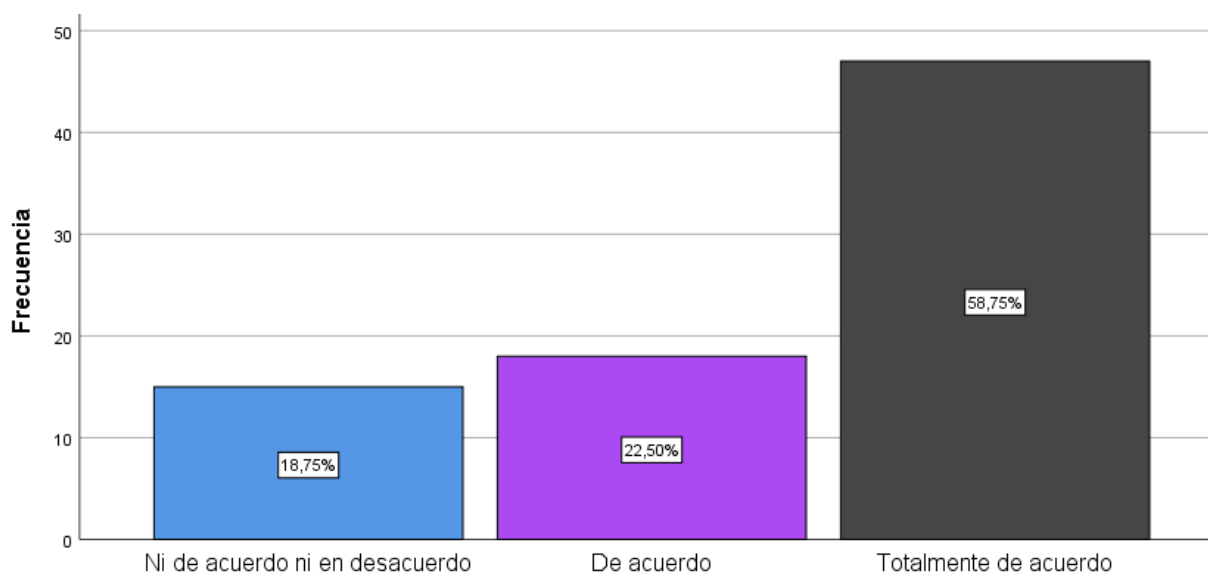
El 56,3 % estuvo totalmente de acuerdo que las relaciones entre individuos se basan en la comunicación y trato que tenga el uno con otro y el 18,8 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 41 ítem 22 “Las relaciones entre individuos son importantes porque también se muestra en el trabajo en equipo”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	18	22,5	22,5	41,3
	Totalmente de acuerdo	47	58,8	58,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 32 Gráfico de barras del ítem 22 “Las relaciones entre individuos son importantes porque también se muestra en el trabajo en equipo”.



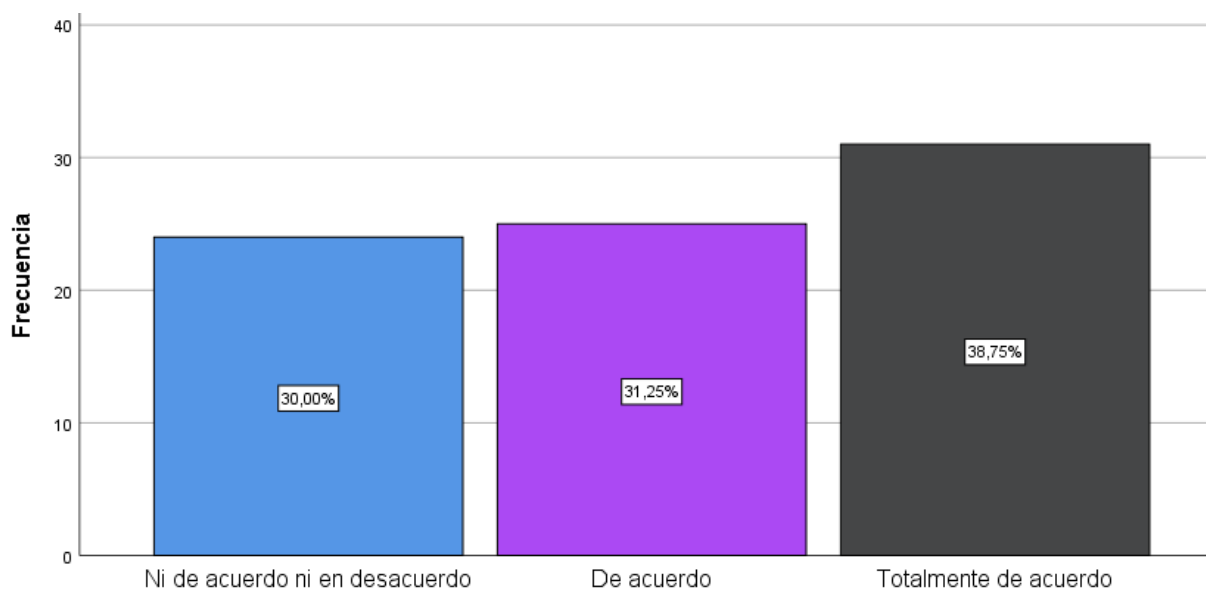
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 58,8 % estuvo totalmente de acuerdo que las relaciones entre individuos son importantes porque también se muestra en el trabajo en equipo y el 18,8 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 42 ítem 23 “La facilitación de herramientas permite una mayor productividad”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	30,0	30,0	30,0
	De acuerdo	25	31,3	31,3	61,3
	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 33 Gráfico de barras del ítem 23 “La facilitación de herramientas permite una mayor productividad”.

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

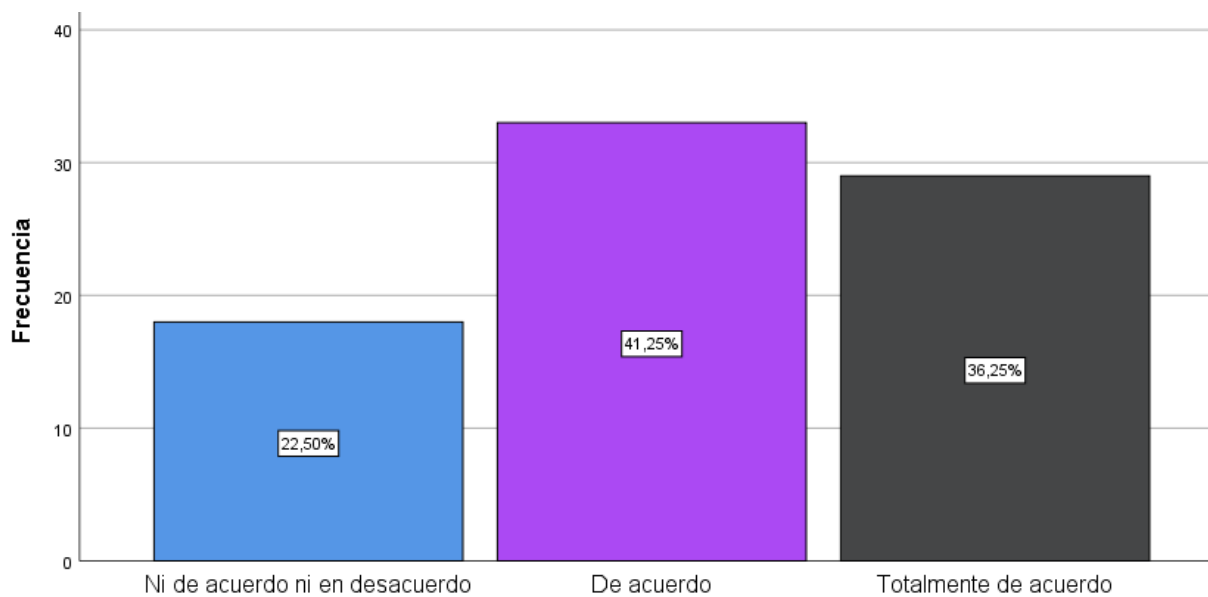
El 38,8 % estuvo totalmente de acuerdo que la facilitación de herramientas permite una mayor productividad y el 30 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 43 ítem 24 “La facilitación de herramientas es brindada por los líderes de la institución”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	22,5	22,5	22,5
	De acuerdo	33	41,3	41,3	63,7
	Totalmente de acuerdo	29	36,3	36,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 34 Gráfico de barras del ítem 24 “La facilitación de herramientas es brindada por los líderes de la institución”.



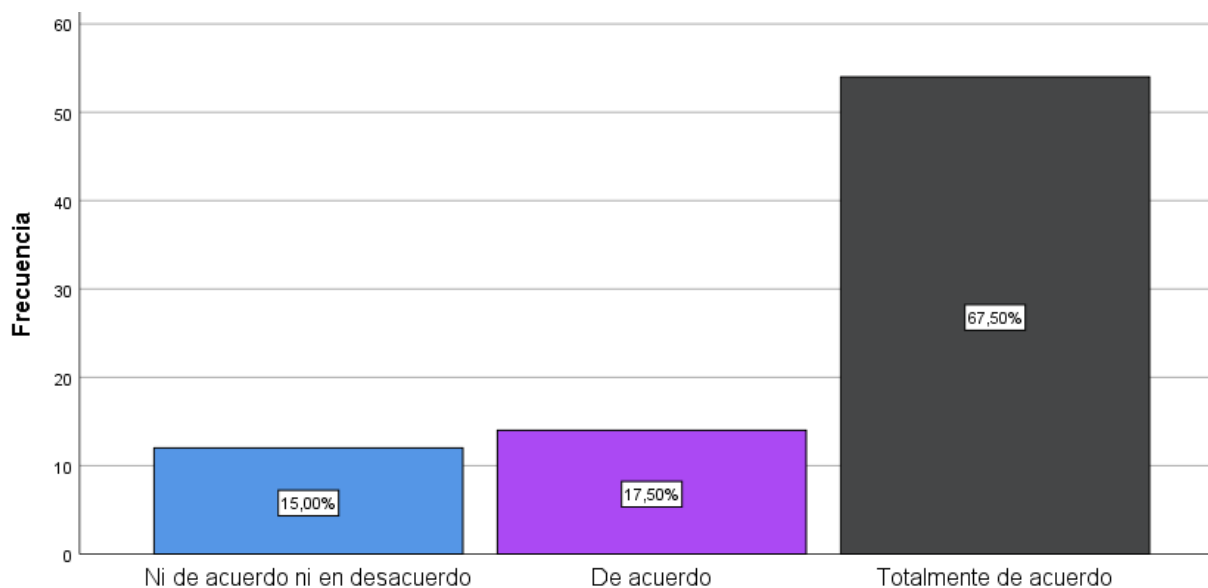
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 41,3 % estuvo de acuerdo que facilitación de herramientas es brindada por los líderes de la institución y el 22,5 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 44 ítem 25 “El tipo de sector varía según a lo que se dedique la institución”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	14	17,5	17,5	32,5
	Totalmente de acuerdo	54	67,5	67,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 35 Gráfico de barras del ítem 25 “El tipo de sector varía según a lo que se dedique la institución”.

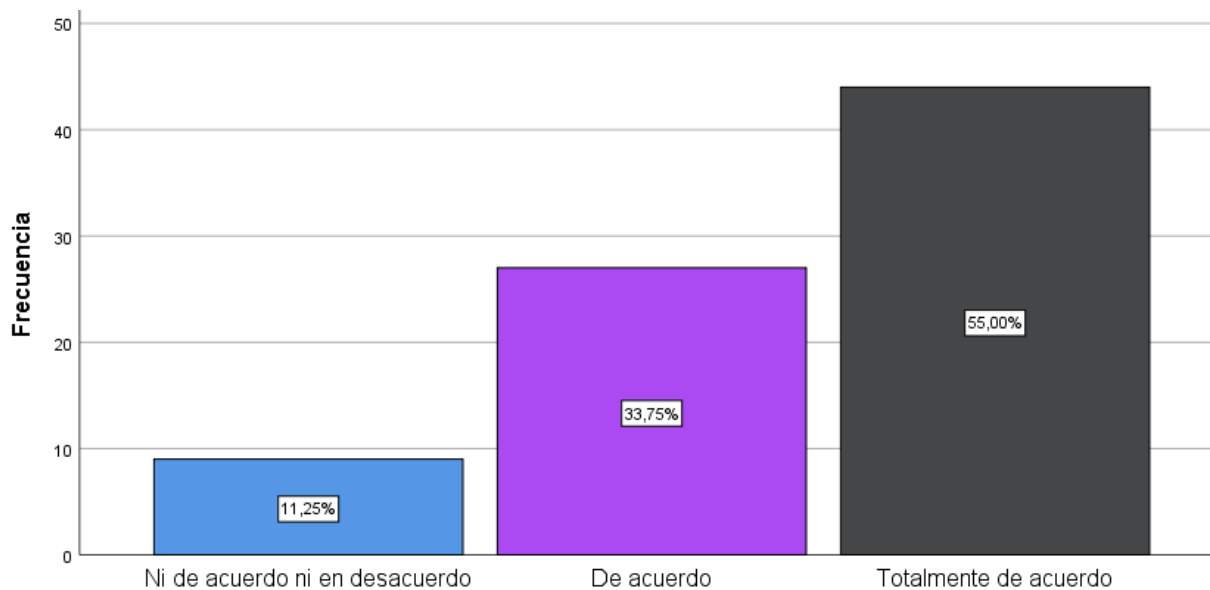
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 67,5 % estuvo totalmente de acuerdo que el tipo de sector varía según a lo que se dedique la institución y el 15 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 45 ítem 26 “El tipo de sector se relaciona con la calidad del trabajo”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	27	33,8	33,8	45,0
	Totalmente de acuerdo	44	55,0	55,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 36 Gráfico de barras del ítem 26 “El tipo de sector se relaciona con la calidad del trabajo”.

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

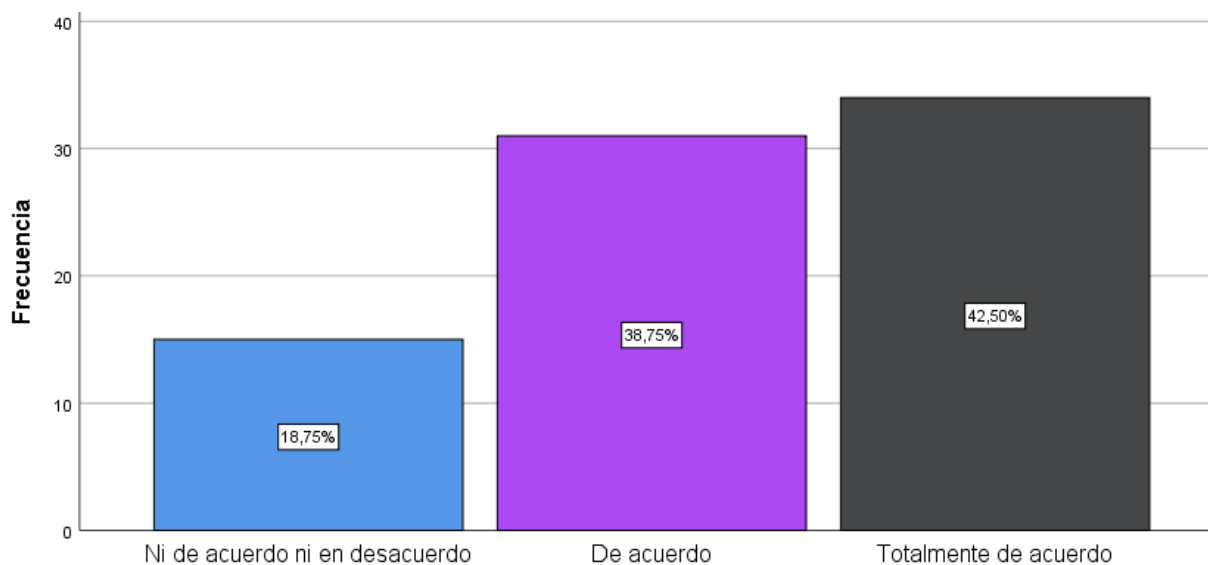
El 55 % estuvo totalmente de acuerdo que el tipo de sector se relaciona con la calidad del trabajo y el 11,3 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 46 ítem 27 “Las tareas específicas asignadas a cada trabajador son para mantener el equilibrio de las actividades”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	31	38,8	38,8	57,5
	Totalmente de acuerdo	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 37 Gráfico de barras del ítem 27 “Las tareas específicas asignadas a cada trabajador son para mantener el equilibrio de las actividades”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

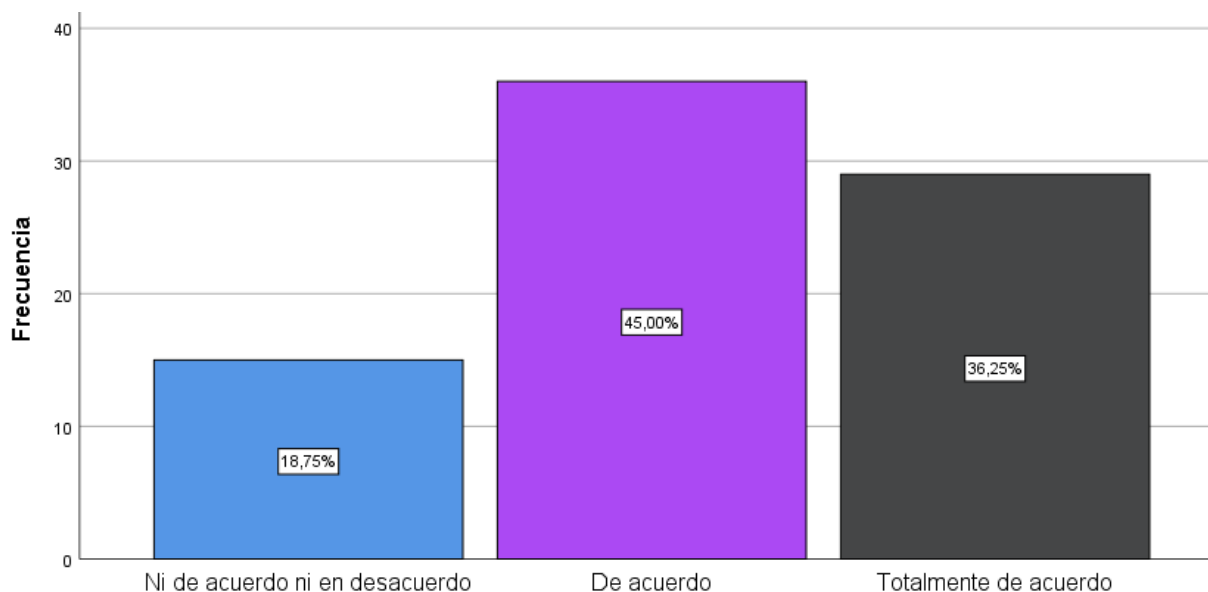
El 42,5 % estuvo totalmente de acuerdo que las tareas específicas asignadas a cada trabajador son para mantener el equilibrio de las actividades.

Tabla 47 ítem 28 “Las tareas específicas asignadas a cada trabajador sirven para llevar mejor la productividad”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	36	45,0	45,0	63,7
	Totalmente de acuerdo	29	36,3	36,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 38 Gráfico de barras del ítem 28 “Las tareas específicas asignadas a cada trabajador sirven para llevar mejor la productividad”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

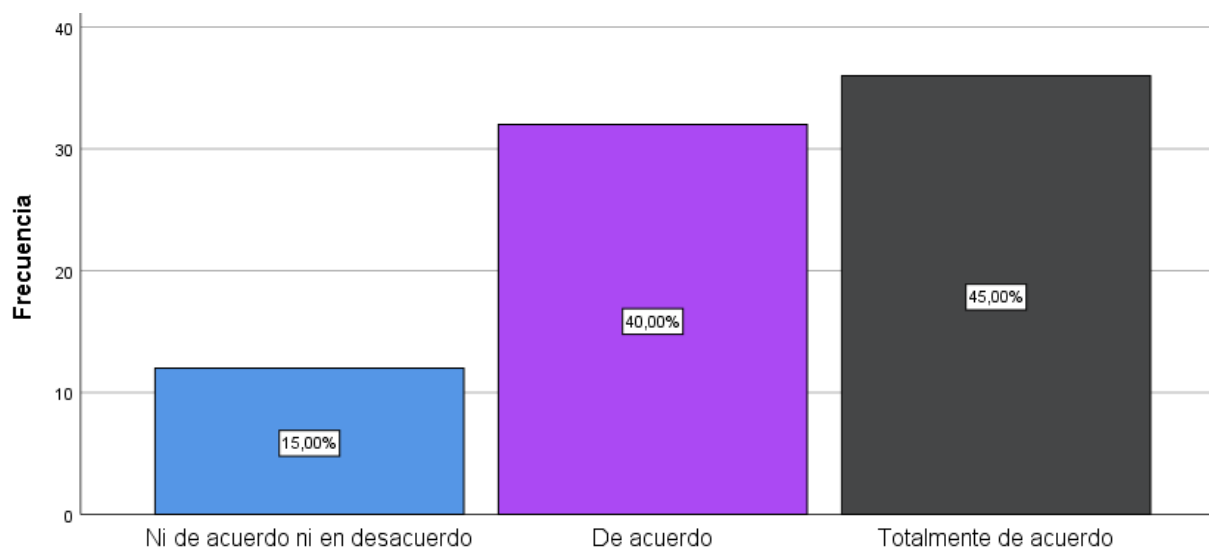
El 45 % estuvo de acuerdo que las tareas específicas asignadas a cada trabajador sirven para llevar mejor la productividad y el 18,8 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 48 ítem 29 “El esfuerzo mínimo tiene diversas alternativas sin embargo la persona emplea la que le demanda poca dedicación y un buen resultado”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	32	40,0	40,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 39 Gráfico de barras del ítem 29 “El esfuerzo mínimo tiene diversas alternativas sin embargo la persona emplea la que le demanda poca dedicación y un buen resultado”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

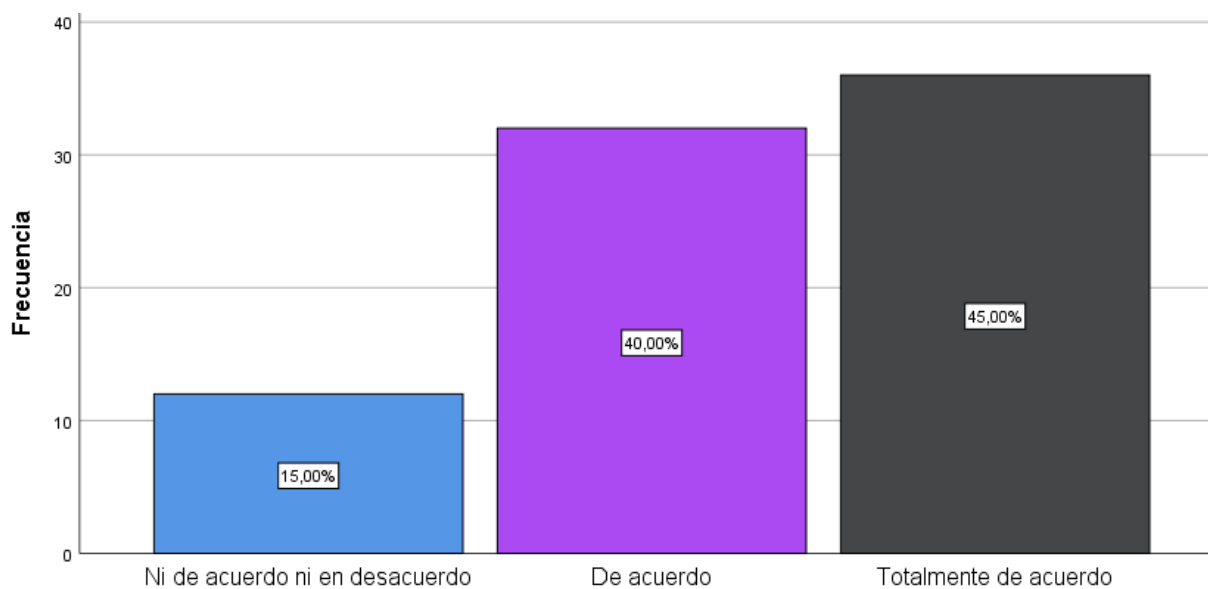
El 45 % estuvo totalmente de acuerdo que el esfuerzo mínimo tiene diversas alternativas sin embargo la persona emplea la que le demanda poca dedicación y un buen resultado.

Tabla 49 ítem 30 “El esfuerzo mínimo no tiene tanto conocimiento a comparación de un gran esfuerzo”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	32	40,0	40,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 40 Gráfico de barras del ítem 30 “El esfuerzo mínimo no tiene tanto conocimiento a comparación de un gran esfuerzo”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

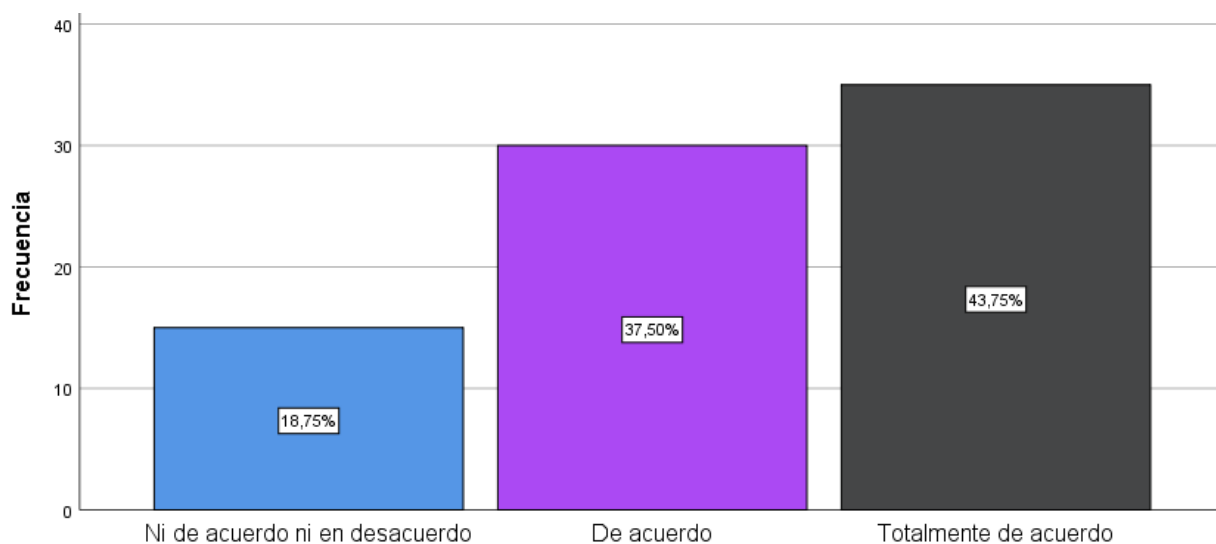
El 45 % estuvo totalmente de acuerdo que el esfuerzo mínimo no tiene tanto conocimiento a comparación de un gran esfuerzo.

Tabla 50 ítem 31 “El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo es una manera de superación que permite que agilice la productividad”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	30	37,5	37,5	56,3
	Totalmente de acuerdo	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 41 Gráfico de barras del ítem 31 “El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo es una manera de superación que permite que agilice la productividad”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

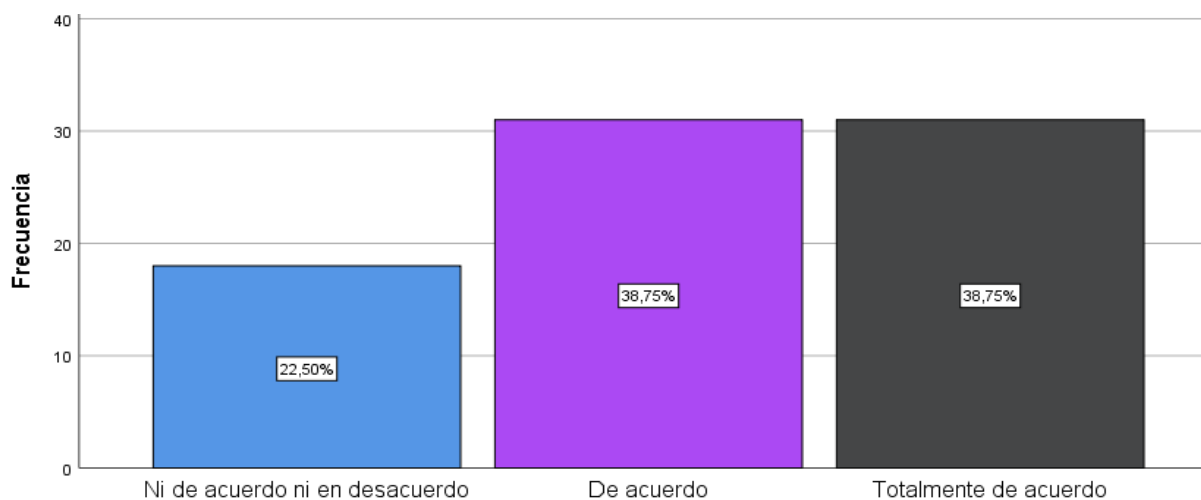
El 43,8 % estuvo totalmente de acuerdo que el desarrollo de tareas en el tiempo mínimo es una manera de superación que permite que agilice la productividad.

Tabla 51 ítem 32 “El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo busca avanzar las actividades sin demandar mucho tiempo para poder recibir mayor cantidad de clientes y obtener mejores ganancias”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	22,5	22,5	22,5
	De acuerdo	31	38,8	38,8	61,3
	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 42 Gráfico de barras del ítem 32 “El desarrollo de tareas en el tiempo mínimo busca avanzar las actividades sin demandar mucho tiempo para poder recibir mayor cantidad de clientes y obtener mejores ganancias”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

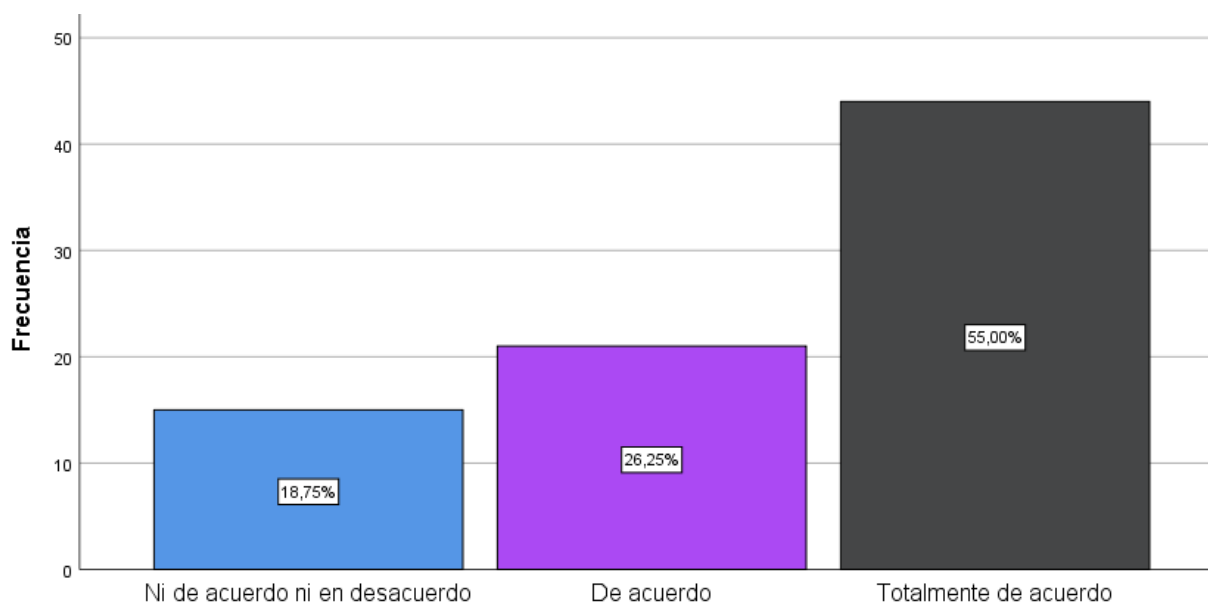
El 38,8 % estuvo de acuerdo que el desarrollo de tareas en el tiempo mínimo busca avanzar las actividades sin demandar mucho tiempo para poder recibir mayor cantidad de clientes y obtener mejores ganancias.

Tabla 52 ítem 33 “Los resultados óptimos son aquellas metas que se fija la institución y se llegan a cumplir”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	21	26,3	26,3	45,0
	Totalmente de acuerdo	44	55,0	55,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 43 Gráfico de barras del ítem 33 “Los resultados óptimos son aquellas metas que se fija la institución y se llegan a cumplir”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

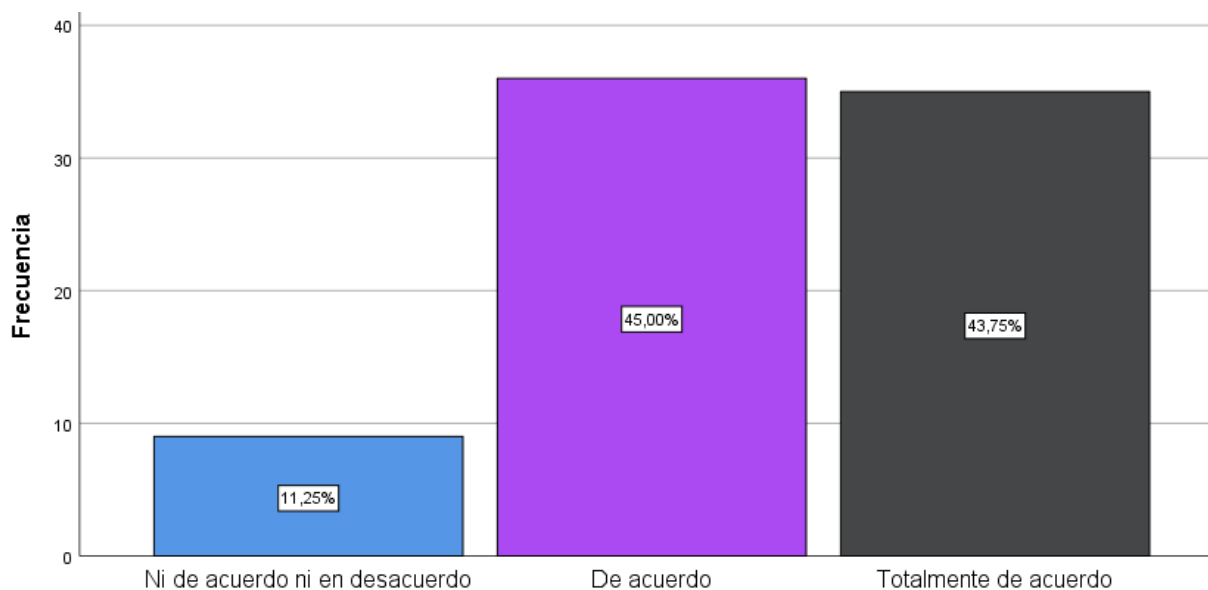
El 55 % estuvo totalmente de acuerdo que los resultados óptimos son aquellas metas que se fija la institución y se llegan a cumplir.

Tabla 53 ítem 34 “Los resultados óptimos se deben al esfuerzo de los colaboradores como de los jefes”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	36	45,0	45,0	56,3
	Totalmente de acuerdo	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 44 Gráfico de barras del ítem 34 “Los resultados óptimos se deben al esfuerzo de los colaboradores como de los jefes”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

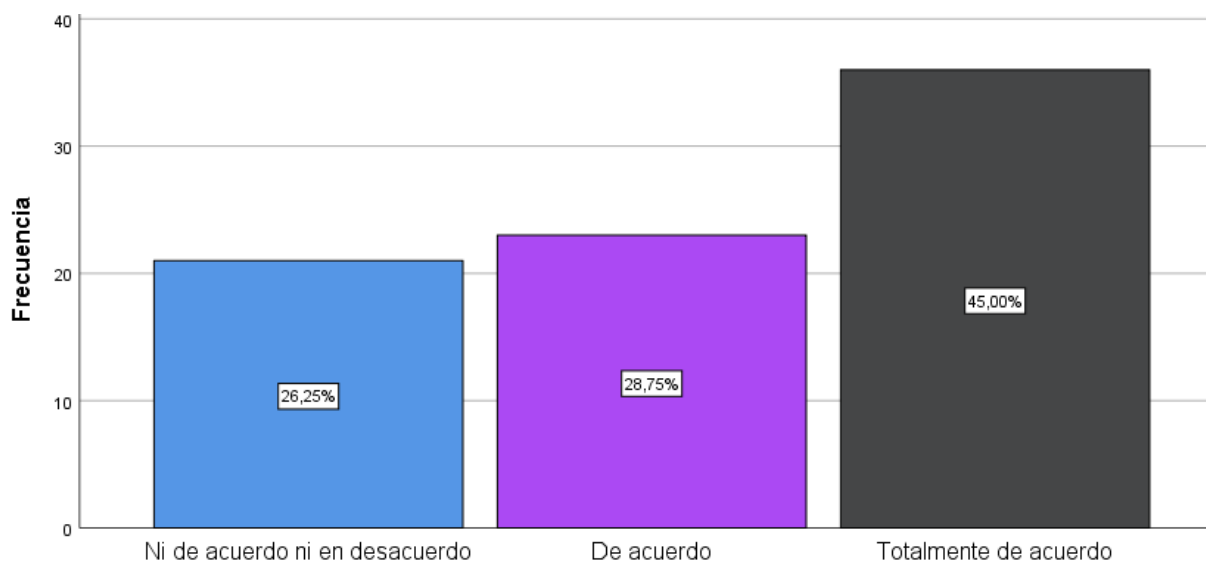
El 45 % estuvo de acuerdo que los resultados óptimos se deben al esfuerzo de los colaboradores como de los jefes.

Tabla 54 ítem 35 *El crecimiento profesional de los empleados depende del empeño y rol que desempeñen de manera correcta*”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	26,3	26,3	26,3
	De acuerdo	23	28,7	28,7	55,0
	Totalmente de acuerdo	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 45 Gráfico de barras del ítem 35 *“El crecimiento profesional de los empleados depende del empeño y rol que desempeñen de manera correcta”*.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

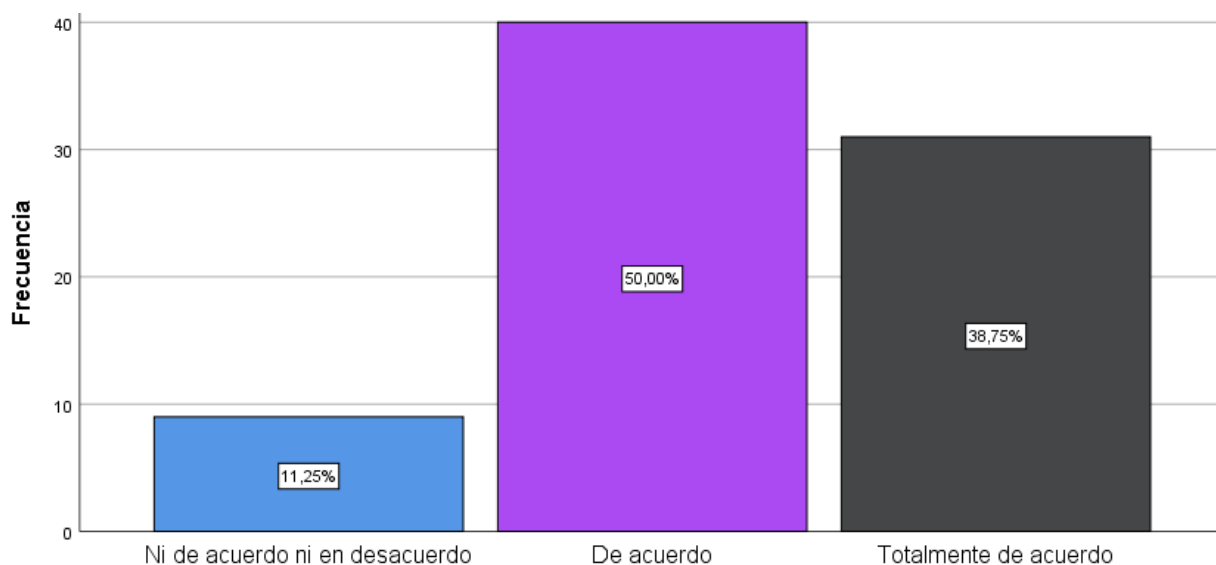
El 45 % estuvo totalmente de acuerdo que el crecimiento profesional de los empleados depende del empeño y rol que desempeñen de manera correcta.

Tabla 55 ítem 36 “El crecimiento profesional de los empleados se forma a través de la experiencia en diversos centros laborales”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	40	50,0	50,0	61,3
	Totalmente de acuerdo	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 46 Gráfico de barras del ítem 36 “El crecimiento profesional de los empleados se forma a través de la experiencia en diversos centros laborales”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

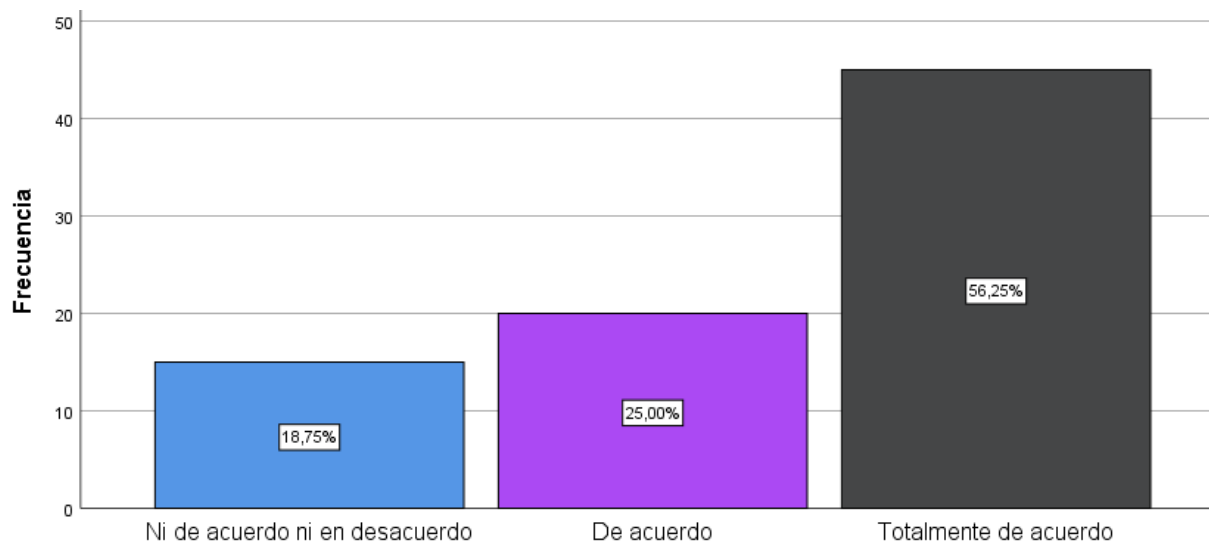
El 50 % estuvo de acuerdo que el crecimiento profesional de los empleados se forma a través de la experiencia en diversos centros laborales.

Tabla 56 ítem 37 “El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento permite que se potencien todas las habilidades que posee la institución y la persona”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	18,8	18,8	18,8
	De acuerdo	20	25,0	25,0	43,8
	Totalmente de acuerdo	45	56,3	56,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 47 Gráfico de barras del ítem 37 “El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento permite que se potencien todas las habilidades que posee la institución y la persona”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

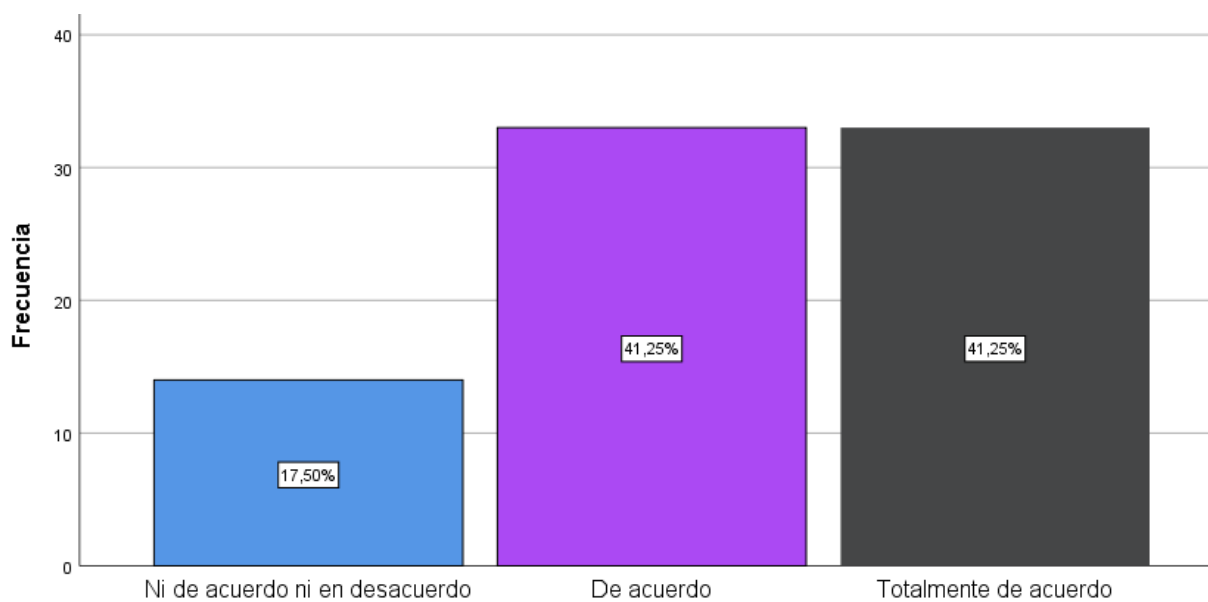
El 56,3 % estuvo totalmente de acuerdo que identificar las áreas con necesidad de reforzamiento permite que se potencien todas las habilidades que posee la institución y la persona.

Tabla 57 ítem 38 “El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento es favorable para crecer como institución”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	17,5	17,5	17,5
	De acuerdo	33	41,3	41,3	58,8
	Totalmente de acuerdo	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 48 Gráfico de barras del ítem 38 “El identificar las áreas con necesidad de reforzamiento es favorable para crecer como institución”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

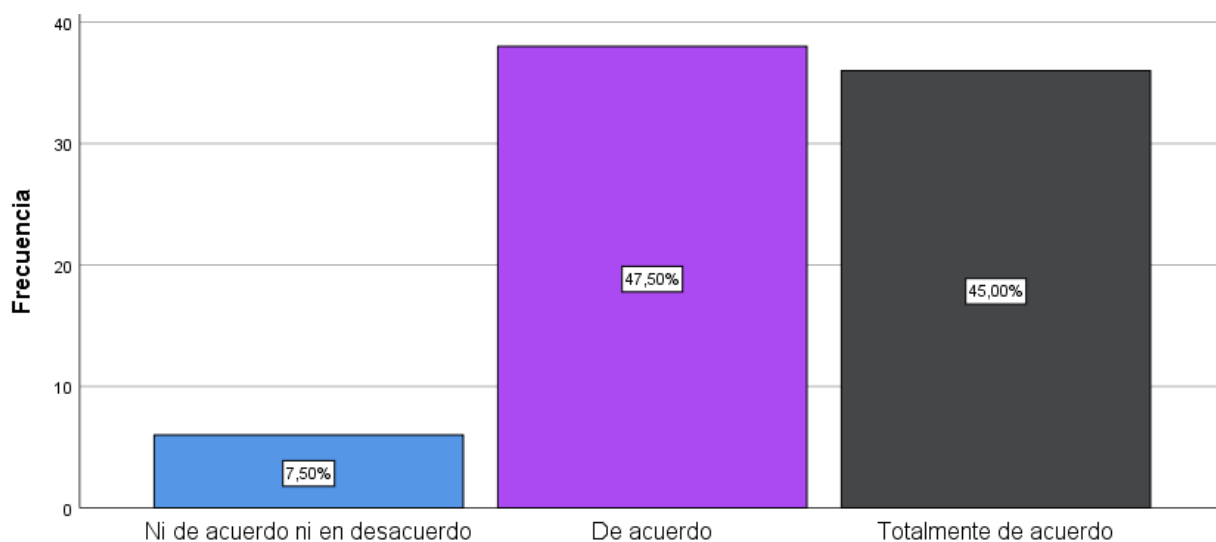
El 41,3 % estuvo totalmente de acuerdo que identificar las áreas con necesidad de reforzamiento es favorable para crecer como institución.

Tabla 58 ítem 39 “Los realistas identifican los puntos débiles que posee la institución y buscan soluciones inmediatas en base a la situación actual”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	7,5	7,5	7,5
	De acuerdo	38	47,5	47,5	55,0
	Totalmente de acuerdo	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 49 Gráfico de barras del ítem 39 “Los realistas identifican los puntos débiles que posee la institución y buscan soluciones inmediatas en base a la situación actual”.



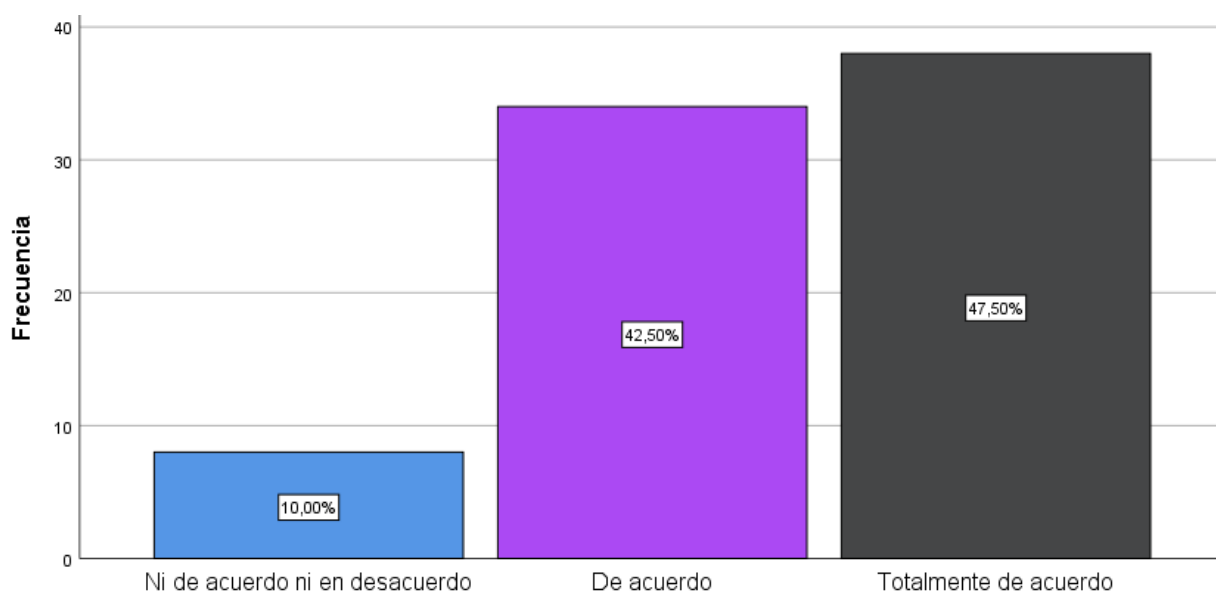
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 47,5 % estuvo de acuerdo que los realistas identifican los puntos débiles que posee la institución y buscan soluciones inmediatas en base a la situación actual.

Tabla 59 ítem 40 “Los realistas tienen ideas mejor centradas, pero con menor motivación”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	10,0	10,0	10,0
	De acuerdo	34	42,5	42,5	52,5
	Totalmente de acuerdo	38	47,5	47,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 50 Gráfico de barras del ítem 40 “Los realistas tienen ideas mejor centradas, pero con menor motivación”.

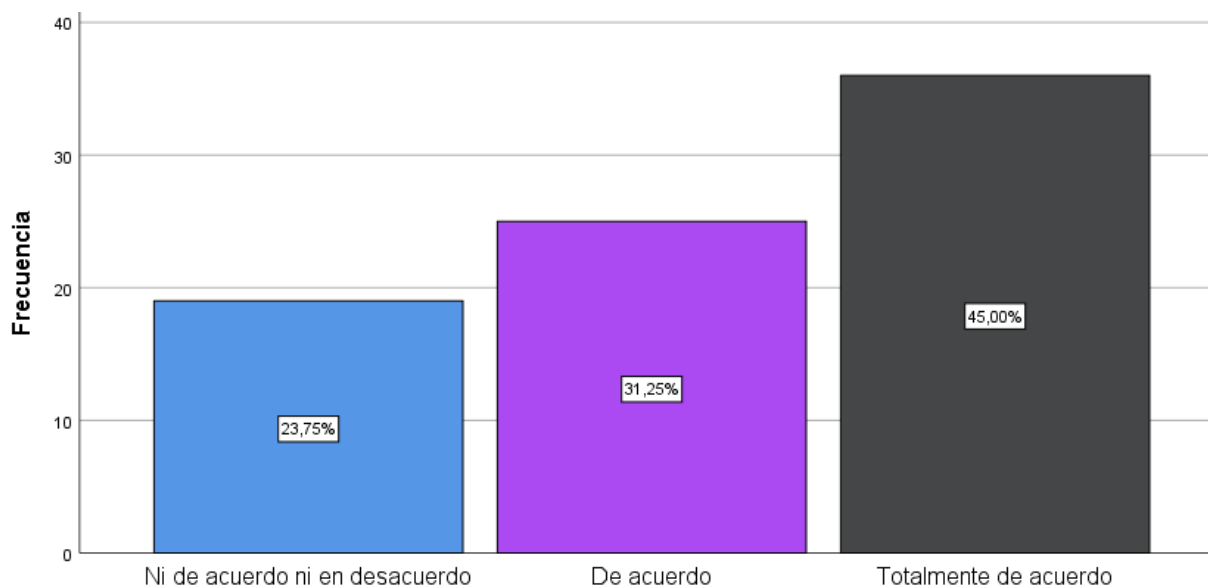
Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 47,5 % estuvo totalmente de acuerdo que los realistas tienen ideas mejor centradas, pero con menor motivación.

Tabla 60 ítem 41 “Los objetivos de la institución son alcanzables en un tiempo concreto”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	23,8	23,8	23,8
	De acuerdo	25	31,3	31,3	55,0
	Totalmente de acuerdo	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 51 Gráfico de barras del ítem 41 “Los objetivos de la institución son alcanzables en un tiempo concreto”.

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

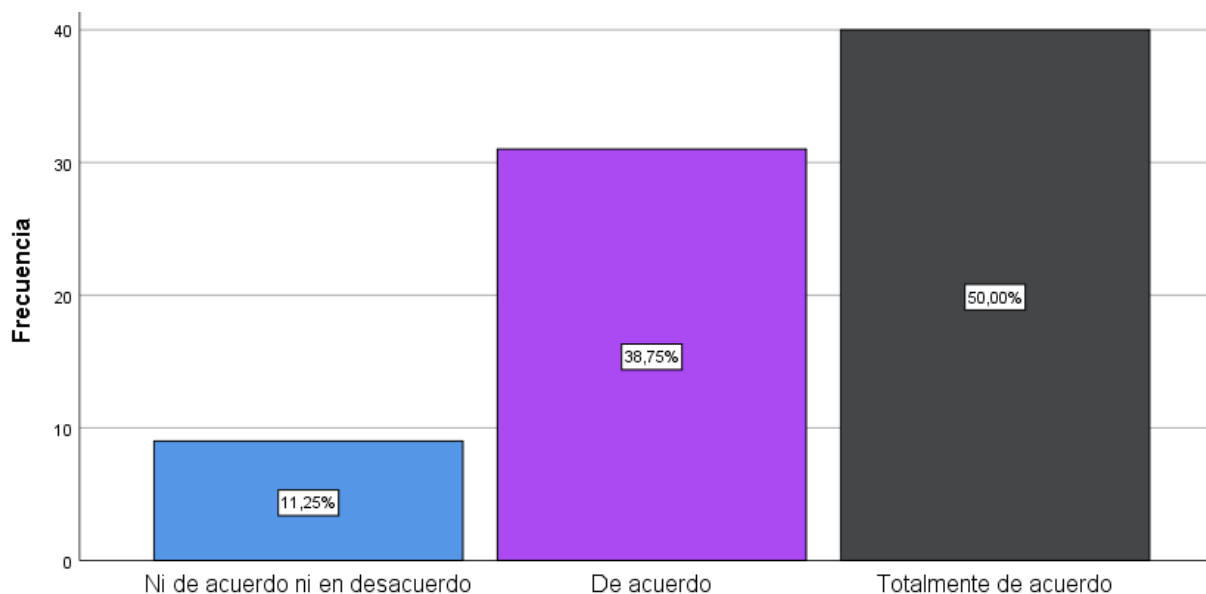
El 45 % estuvo totalmente de acuerdo que los objetivos de la institución son alcanzables en un tiempo concreto.

Tabla 61 ítem 42 “Los alcanzables en un tiempo concreto permite llevar un control de las actividades de la institución”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	31	38,8	38,8	50,0
	Totalmente de acuerdo	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 52 Gráfico de barras del ítem 42 “Los alcanzables en un tiempo concreto permite llevar un control de las actividades de la institución”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

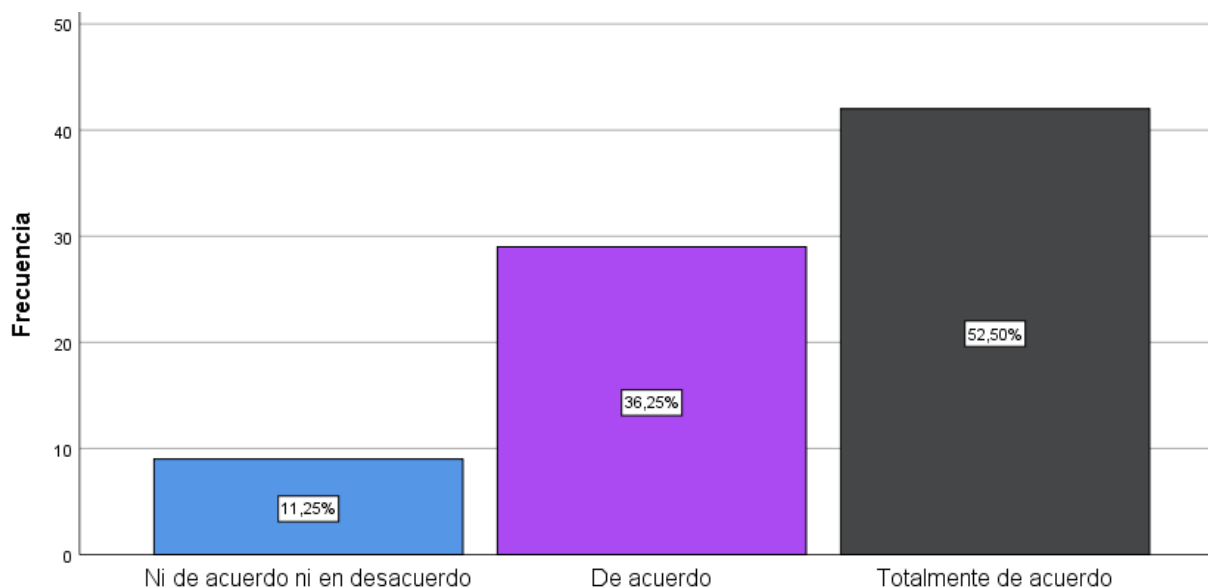
El 50 % estuvo totalmente de acuerdo que los alcanzables en un tiempo concreto permite llevar un control de las actividades de la institución.

Tabla 62 ítem 43 “El facilitar formación herramientas y recursos es algo que caracteriza a la institución”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	11,3	11,3	11,3
	De acuerdo	29	36,3	36,3	47,5
	Totalmente de acuerdo	42	52,5	52,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 53 Gráfico de barras del ítem 43 “El facilitar formación herramientas y recursos es algo que caracteriza a la institución”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

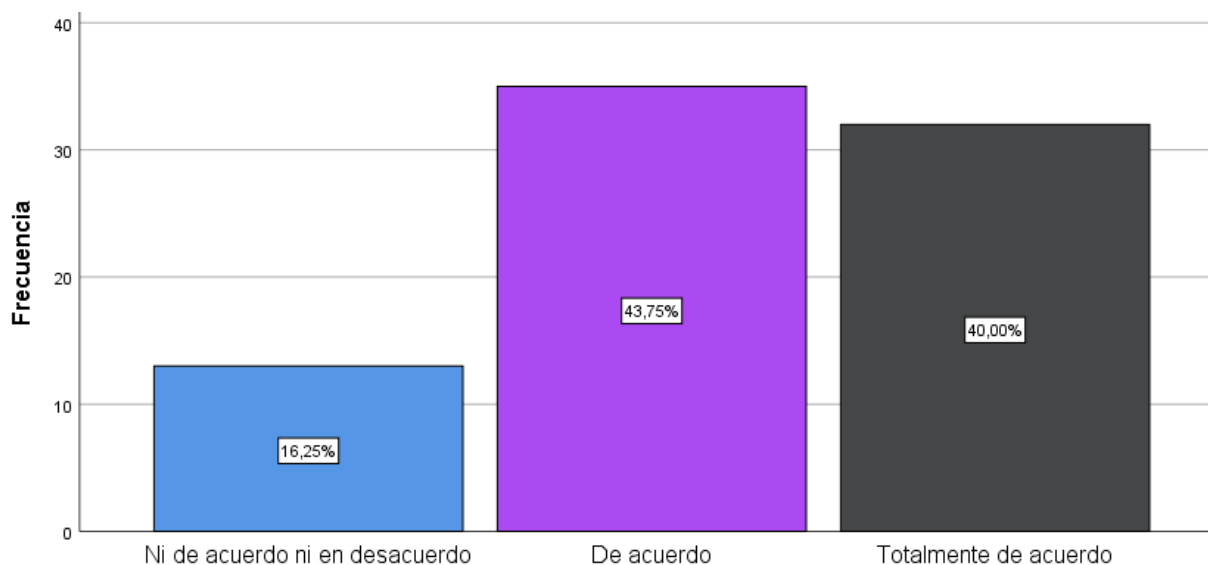
El 52,5 % estuvo totalmente de acuerdo que el facilitar formación herramientas y recursos es algo que caracteriza a la institución.

Tabla 63 ítem 44 “El facilitar formación herramientas y recursos permite que la institución se desarrolle constantemente”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	16,3	16,3	16,3
	De acuerdo	35	43,8	43,8	60,0
	Totalmente de acuerdo	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

Figura 54 Gráfico de barras del ítem 44 “El facilitar formación herramientas y recursos permite que la institución se desarrolle constantemente”.



Fuente: Elaboración propia – SPSS 26

El 43,8 % estuvo de acuerdo que el facilitar formación herramientas y recursos permite que la institución se desarrolle constantemente y el 16,3 % estuvo ni de acuerdo, ni en desacuerdo.