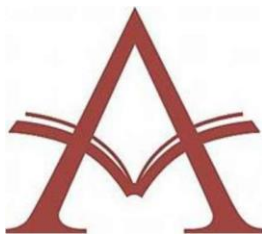


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD
PERUANA DE LAS AMÉRICAS, LIMA 2020**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

CORONEL RAMOS CARLOS ÁNGEL
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9303-3391

ASESOR:

Dr. VILLANUEVA CHÁVEZ FRANCISCO CELSO
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4686-8721

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

LIMA, PERU

MAYO-2022

DEDICATORIA:

A mi esposa Verónica y a cada uno de mis hijos, por su apoyo y comprensión durante el tiempo que tomó mi etapa formativa.

Carlos

AGRADECIMIENTO:

En primer lugar, a Dios, por ser el autor de la vida y en segundo lugar a mi compadre y amigo entrañable: Héctor Lino Quicaña, ya que gracias a su apoyo y preocupación pude concluir esta tesis; así mismo a mis profesores y compañeros de maestría de la Universidad.

El autor.

RESUMEN

En el presente estudio científico se planteó como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020. Se consideró como primera variable de estudio: Clima Laboral y como segunda variable: Desempeño Laboral.

La metodología fue de tipo descriptiva correlacional, el tipo de diseño empleado fue no experimental y enfoque cuantitativo; contó con una población de 42 trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de dicha casa de estudios. Se seleccionó como técnica, la encuesta, siendo el cuestionario el instrumento para obtener datos cuantitativos. Finalmente, el método fue descriptivo e inferencial con SPSS. Los resultados indicaron que existe una fuerte relación entre las variables, ya que el grado de significancia estadística fue ($p=0,000 < 0,05$), rechazando la hipótesis nula y aceptándose la alterna, mientras que el grado de correlación de Spearman fue de 0.963, por lo que se concluyó que existe relación significativa alta entre las variables clima laboral y desempeño laboral, siendo esto de gran aporte para optimizar las actividades del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima, 2020.

Palabras clave: Clima laboral, trabajadores, desempeño laboral, organización, comunicación organizacional.

ABSTRACT

In the present scientific study, the general objective was to determine the relationship between the work environment and the work performance of the personnel of the Faculty of Business Sciences of the Peruvian University of the Americas, Lima-2020. The first study variable was considered: Work Environment and the second variable: Work Performance.

The methodology was descriptive correlational, the type of design used was non-experimental and quantitative approach; it had a population of 42 workers from the faculty of business sciences of said house of studies. The survey was selected as a technique, with the questionnaire being the instrument to obtain quantitative data. Finally, the method was descriptive and inferential with SPSS. The results indicated that there is a strong relationship between the variables, since the degree of statistical significance was ($p=0.000 < 0.05$), rejecting the null hypothesis and accepting the alternate, while the Spearman correlation degree was 0.963 , for which it was concluded that there is a significant high relationship between the variables work environment and work performance, this being a great contribution to optimizing the activities of the staff of the Faculty of Business Sciences of the Peruvian University of the Americas, Lima, 2020.

Keywords: Work environment, workers, work performance, organization, organizational communication.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
TABLA DE CONTENIDOS	vi
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE FIGURAS	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Descripción de la realidad problemática	3
1.2 Delimitación de la investigación	5
1.2.1 Delimitación espacial	5
1.2.2. Delimitación social	5
1.2.3. Delimitación temporal	6
1.2.4. Delimitación conceptual	6
1.3 Problema de investigación	6
1.3.1 Problema principal	6
1.3.2 Problemas específicos.	6
1.4 Objetivos de la investigación	7
1.4.1 Objetivo general.	7

1.4.2 Objetivos específicos.	7
1.5 Justificación e importancia	8
1.6 Limitación	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes del problema	10
2.1.1 Internacionales	10
2.1.2 Nacionales	12
2.2 Base teórica	14
2.3 Definición de términos básicos.	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.1 Tipo de 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
3.3 Diseño de la Investigación	29
3.4 Población y muestra	30
3.4.1 Población	30
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5.1 Técnica	30
3.5.2 Instrumento	30
3.5.3 Análisis e interpretación de datos	32

CAPÍTULO IV RESULTADOS	vii 33
4.1. Resultados de tablas y figuras	33
4.2. Discusión	49
4.3. Propuesta de solución	52
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	60
APÉNDICES	66
APÉNDICE 1. Matriz de consistencia	67
APÉNDICE 2: Instrumento de la Primera Variable	72
APÉNDICE 3. Instrumento de la Segunda Variable.	74
APÉNDICE 4. Validación de instrumentos por juicio de expertos	76
APÉNDICE 5. Niveles y Rangos	82
APÉNDICE 6. Base de datos realizadas a las personas encuestadas en Software SPSS versión 24, que reemplaza al Excel.	93

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Clima laboral	26
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño laboral	28
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento clima laboral	31
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento desempeño laboral	31
<i>Tabla 5</i> Resumen de opinión de juicio de expertos	31
Tabla 6 Variable clima laboral	33
Tabla 7 Contexto organizativo	34
Tabla 8 Contenido de trabajo	35
Tabla 9 Significado del grupo	36
Tabla 10 Apreciación personal del individuo	37
Tabla 11 Variable desempeño laboral	38
Tabla 12 Toma de decisiones	39
Tabla 13 Responsabilidad	40
Tabla 14 Principios de responsabilidad	41
Tabla 15 Compromiso organizacional	42
Tabla 16 Participación	43
Tabla 17 Prueba de normalidad	44
Tabla 18 Hipótesis general	45
Tabla 19 Hipótesis específica 1	46
Tabla 20 Hipótesis específica 2	47
Tabla 21 Hipótesis específica 3	48

Tabla 22 Hipótesis específica 4	49
Tabla 23 Costo de implementación de la propuesta	56

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Resultados porcentuales de la variable clima laboral	33
Figura 2 Resultados porcentuales de la dimensión contexto organizativo	34
Figura 3 Resultados porcentuales de la dimensión contenido de trabajo	35
Figura 4 Resultados porcentuales de la dimensión significado del grupo	36
Figura 5 Resultados porcentuales de la dimensión apreciación personal del individuo	37
Figura 6 Resultados porcentuales de la variable desempeño laboral	38
Figura 7 Resultados porcentuales de la dimensión toma de decisiones	39
Figura 8 Resultados porcentuales de la dimensión responsabilidad	40
Figura 9 Resultados porcentuales de la dimensión principios de responsabilidad	41
Figura 10 Resultados porcentuales de la dimensión compromiso organizacional	42
Figura 11 Resultados porcentuales de la dimensión participación	43

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, muchas organizaciones están orientadas a elevar los niveles de productividad para alcanzar la eficiencia y eficacia, logrando así mayor participación en el exigente mercado de productos y servicios, satisfaciendo a clientes tanto internos y como externos. Sin embargo, durante mucho tiempo, ha prevalecido en distintas instituciones organizacionales, un clima de trabajo hostil, haciendo de lado las iniciativas mínimas para revertir esta crítica situación.

Al respecto, el ambiente laboral y el bienestar del trabajador vienen a ser de manera conjunta pilares fundamentales para garantizar la continuidad y sustentabilidad de las actividades académicas y administrativas de la institución educativa y poder prestar así, un servicio idóneo a los clientes finales, velando por el cumplimiento de normas y políticas internas para que el clima organizacional mantenga las condiciones laborales óptimas de los colaboradores.

Sin embargo, la realidad de la Universidad Peruana de las Américas reflejó deficiencias en el ambiente de trabajo lo que a la vez causó disminución del desempeño laboral de los profesores y docentes. Por tanto, la presente investigación se orientó en brindar soluciones a través de las recomendaciones y conclusiones emitidas en los apartados finales, de manera que los trabajadores de la universidad objeto de estudio, puedan ponerlas en práctica y mejorar satisfactoriamente las variables aquí estudiadas: *Clima Laboral* y *Desempeño Laboral*.

Se mencionan a continuación los capítulos que se desarrollarán en este estudio, para lograr los objetivos de investigación propuestos:

- Capítulo I: A partir del cual se describió la realidad problemática de la investigación, y se formula el problema general y problemas específicos, los objetivos del estudio, la

justificación y la importancia del estudio, asimismo, se establecieron los objetivos y las limitaciones de la investigación.

- Capítulo II: Marco teórico, en este apartado se presentaron las investigaciones científicas que guardan relación con este estudio, tanto del contexto nacional como internacional, así como sus bases teóricas y bases conceptuales relacionadas estrechamente con las variables propuestas.
- Capítulo III: Marco metodológico, en este espacio se planteó como lo indica su nombre, el tipo y diseño metodológico que sigue la investigación, también se determinan la población y muestra, las hipótesis, y se mencionan las técnicas e instrumentos de obtención de datos correspondiente al estudio.
- Capítulo IV: Resultados, acá se analizaron los datos obtenidos de las encuestas y se realiza la interpretación de resultados tanto, descriptivos como inferenciales a través de tablas y gráficas estadísticas, sobre las cuales se sustentaron las conclusiones y la discusión.
- Capítulo V: Conclusiones, este capítulo ofreció las recomendaciones y planteamientos finales de la investigación realizada, evidenciando el haber alcanzado los objetivos de estudio. Finalmente, se exponen los anexos correspondientes al desarrollo de la tesis, como evidencia de las actividades realizadas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El trabajo o entorno laboral es el lugar donde se pasa la mayor cantidad del tiempo, ello significa que debe ser un sitio agradable, armónico, que genere motivación, de forma que permita una convivencia entre iguales, en otras palabras, un adecuado clima laboral que incida en un mejor desempeño de las labores, y en esa dirección, elevar la producción laboral, aunque ello es lo ideal, no siempre ocurre de esta manera, las organizaciones en muchas ocasiones presentan condiciones desfavorables que repercuten en el espacio laboral afectando el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores.

Al respecto, se consideró el caso español analizado por Sánchez et al. (2014), donde señalaron que para lograr un ambiente laboral libre de hostilidades se requieren dos factores importantes: (a) el rendimiento laboral y (b) el desempeño del trabajo, sus resultados indican que son factores concluyentes, en donde a mayor satisfacción laboral, el rendimiento laboral también será mayor y esto generará un incremento en la productividad, un mejor rendimiento de las tareas y mayor competitividad de las empresas. Asimismo, Olaz (2013), señaló que el desarrollo de un buen desempeño en el trabajo puede conducir a un alivio o eliminación de síntomas que afectan a la organización.

Estudiando el contexto y situación en Estados Unidos, Goicochea (2018), aseveró que existe un claro problema de clima organizacional en las empresas emergentes, el mismo que finalmente influye en el desempeño laboral del personal, los trabajadores no tienen una motivación adecuada para el desempeño de sus funciones, a raíz de estos resultados los empleados perciben que de continuar en la empresa tendrían menos crecimiento profesional.

Asimismo, en Latinoamérica se analizó el caso colombiano, que según el análisis de Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), refirieron que el clima organizacional en las empresas que

brindan servicios públicos de salud es positivo, ya que en la mayoría de ellos hay un cumplimiento de gestión exitoso y se desarrollaron los objetivos planteados, empero, en los casos donde el clima es negativo, el ambiente laboral se deteriorará, existirán conflictos, desinterés y baja productividad, conllevando en ese aspecto, a una desmejora en la calidad de los beneficios adquiridos; por lo que los autores confirmaron, que el clima organizacional guarda estrecha relación con el nivel de servicio que los empleados, y en este particular, los docentes, prestan a la comunidad.

En Ecuador, Guartán, Torres y Ollague (2019), establecieron diversos factores para realizar una evaluación de desempeño laboral en las empresas que brindan servicios educativos, donde sus resultados establecieron que el 34.1% de las organizaciones tiene algún método que les permite evaluar el desempeño y la consecución de metas; en contraste el 65.9% de las compañías no cuenta con alguna forma de evaluar desempeño, lo que indica que no se enfoca en la producción individual sino en resultados grupales.

Mientras que en el Perú Silva, Silva y Bautista (2018), establecieron los resultados correspondientes al *clima organizacional* y *el desempeño laboral*, siendo ambas variables estudiadas por ellos dentro de organizaciones ediles. Respecto al *clima organizacional* el resultado fue de 37% en la categoría “regular” y 34% en “mala”, estos resultados indican que los factores del clima organizacional mantienen una gestión no óptima, al comparar los niveles de desempeño laboral los resultados mantienen una tendencia de 36% malo y 34% regular, lo que indica que un bajo alcance de las metas, en base a ello, los autores infieren que, el desempeño laboral se ve influenciado significativamente por la variable: clima organizacional.

Dentro el contexto local, diversas universidades fueron cerradas en pleno cumplimiento del decreto de emergencia nacional por motivo del COVID - 19, esto ha traído consigo nuevos retos para las organizaciones educativas como es el caso del teletrabajo, si bien el clima

organizacional se suele medir dentro de las organizaciones, en la actualidad, las empresas han sido trasladadas a los hogares, sin contar que el ambiente es mucho más exigente para estos trabajadores, quienes deben atender y dividir el tiempo para realizar tareas del hogar y llevarlas a la par con las tareas del trabajo, impidiendo el logro de metas y objetivos propuestos por la Universidad Peruana de las Américas, y en particular, por el área de Ciencias Empresariales, por tal motivo este estudio se enfocará en determinar la influencia del clima organizacional, respecto al desempeño laboral, aportando así, mejoras para elevar la calidad educativa.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

Según Moreno-Galindo (2021) “Delimitar el espacio de estudio significa conocer y exponer claramente el límite que se fijará con respecto al tema de investigación; para tal efecto, consiste en ubicar a la investigación en una determinada región o área geográfica, para ello se deberá indicar expresamente el lugar dónde se realizará la investigación”. En este contexto la presente investigación se realizó en la región Lima, provincia de Lima Metropolitana, distrito Cercado de Lima, Universidad Peruana de Las Américas, de la República del Perú.

1.2.2. Delimitación social

Moreno Galindo (2021) sostiene que: “en la delimitación social se indica los roles sociales involucrados en el trabajo de investigación”. En este sentido, La Universidad Peruana de Las Américas como institución formadora de profesionales, relacionados en este caso con el personal de la Facultad de Ciencias Empresariales, guiados por el modelo pedagógico con metodología activa. Tiene pertinencia como líderes comprometidos con el medio donde actuarán, haciendo uso de cualidades éticas y morales sin distinciones de ninguna clase social, es precisamente donde se realizó la presente investigación científica.

1.2.3. Delimitación temporal

Tiene como relación con la fecha del inicio y término del estudio científico, entonces la presente investigación se realizó entre el 13 de abril del año 2020 hasta el 17 de mayo del año 2021.

1.2.4. Delimitación conceptual

Se tuvo en cuenta el clima laboral, término que no es reciente, pues tiene mucha trascendencia e importancia dentro del contexto empresarial e instruccional; para ello se centró en sus diferentes conceptos, teorías, dimensiones y estrategias; de forma semejante se procedió con la segunda variable denominada desempeño laboral.

1.3 Problema de investigación

1.3.1 Problema principal

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?

1.3.2 Problemas específicos.

¿Cómo se relaciona el contexto organizativo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?

¿Cómo se relaciona el contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?

¿Cómo se relaciona el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?

¿Cómo se relaciona la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

1.4.2 Objetivos específicos.

Establecer la relación entre el contexto organizativo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Señalar la relación entre el contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Indicar la relación entre el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Determinar la relación entre la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

1.5 Justificación e importancia

La presente investigación se justificó desde el aspecto práctico, teórico y metodológico: La justificación práctica tuvo la finalidad de conocer los factores que de manera directa e indirectamente podrían afectar la realización de labores docentes, siendo esencial, conocer el clima laboral donde se desarrollan dichas actividades. Uno de los elementos más importantes para lograr un desempeño laboral satisfactorio es la toma de decisiones, considerado como un activo que va de la mano con la *responsabilidad* de los empleados, de manera que, a través de dichos valores, se puede conocer la lealtad de los docentes, para con la institución educativa.

En cuanto a la justificación teórica se logró la compilación de una gama de conocimientos y teorías relacionadas con clima laboral y consecuentemente su engranaje sistemático necesario para el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes de la universidad en estudio. De igual forma, el presente estudio viene a ser un referente teórico para futuras investigaciones, permitiendo acceder de manera concreta a información fidedigna acerca del desempeño de trabajadores en su espacio laboral.

Metodológicamente, se empleó un enfoque cuantitativo para la realización de este estudio, el cual también fue de tipo descriptivo correlacional y su diseño fue no experimental. Los procedimientos, técnicas e instrumentos empleados para su desarrollo también podrán ser usados en próximas investigaciones. Este desarrollo metodológico permitirá conocer la relación que existe entre *el clima y el desempeño laboral*, de manera que se puede observar si las actividades laborales se realizan con eficiencia y eficacia.

La importancia de la presente investigación es otorgar lineamientos necesarios para que los directivos y docentes los tengan presente y se pueda mejorar ciertas limitaciones que se han encontrado en la Institución durante la presente investigación y en un tiempo no muy lejano sirvan como base en la consecución de los objetivos, misión y visión de la indicada casa superior de estudios.

1.6 Limitación

En el estudio del Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de las Américas, no se presentaron limitaciones considerables, sin embargo, por el contexto actual de pandemia, no fue posible tener un contacto directo con los encuestados y como solución a esta limitación se optó por realizar las encuestas de forma virtual. Es preciso destacar que, esto no influyó en cuanto a la realización de las actividades y los tiempos establecidos según el cronograma.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Internacionales

Meza (2018), presentó su tesis de Maestría, “*Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*”. Cuyo objetivo fue identificar el nivel del clima organizacional -dentro de dicha institución- y cuál es su relación con el desempeño profesional de sus empleados. La metodología fue de tipo empírico, cuantitativo y transversal. El estudio fue censal y la muestra correspondió a 100 trabajadores de la Universidad. Los resultados confirmaron una correlación positiva significativa entre las variables (clima organizacional y el desempeño laboral). De igual forma los siguientes datos: $r = .569$, $p = .000$, permitieron concluir que, cuanto mayor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados presentarán un mejor desempeño laboral, por tanto, se correlacionan las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

Vilema (2018), realizó su tesis de Maestría, “*Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores Caso de Estudio: Codiempaques del Ecuador*”, siendo su objetivo conocer cómo influye el clima organizacional sobre el desempeño laboral del personal. La metodología aplicada fue el diseño descriptivo, cuantitativo correlacional que determina el nivel de interrelación entre las variables de estudio. Como instrumento se usó un cuestionario. Según los resultados se logró establecer que la variable; clima organizacional influye proporcionalmente en la variable: desempeño laboral. Se pudo concluir que el nivel de interdependencia del clima organizacional con respecto al desempeño laboral es del 0.862, es decir que, el desempeño laboral depende en un 86,2%, del clima laboral.

Samayoa (2017), realizó la investigación, “*Clima laboral en el departamento de regulación de los programas de atención a las personas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Guatemala*”, teniendo como objetivo establecer el clima laboral en los

programas médico-asistenciales que ofrece el Ministerio de Salud, para ello requirió una metodología con enfoque cuantitativo transversal, tipo correlacional, se contó con una muestra de: 96 personas, como instrumento se diseñó un cuestionario tipo escala de Likert. Según los resultados, el clima laboral está en niveles insatisfactorios en un 55%, luego de realizado los análisis estadísticos correspondientes. Pudiendo concluir que el clima laboral se encuentra débil dentro de la organización, por factores negativos que impiden que el trabajador se encuentre satisfecho y que esa insatisfacción se convierta en clima laboral negativo y adverso.

Jordan (2020), presentó su tesis de Maestría, “*El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta – Colombia*”. Donde tuvo como objetivo analizar la relación entre “clima laboral (CL)” y la variable “innovación y sostenibilidad (I-S)”. La metodología fue de alcance descriptivo y diseño transaccional correlacional-causal, se empleó la técnica de la encuesta y la muestra se estableció en 182 Pymes. Los resultados indicaron que existe una relación significativa entre “clima laboral (CL)” e “innovación y sostenibilidad (I-S)”. Se pudo concluir que el clima laboral, determinará en mayor o menor grado, la incidencia de la innovación y sostenibilidad en el contexto empresarial.

Wilches (2018), a través de su investigación, “*Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería Texas Colombia*”, tuvo como objetivo identificar de qué manera la variable *Clima Organizacional (CO)*, se interrelaciona con la *Satisfacción Laboral (SL)* de los trabajadores. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo correlacional, la encuesta fue la técnica empleada para obtener datos (de tipo escala de Likert), de ello se obtuvo que 41 % del personal está de acuerdo y el 26% totalmente de acuerdo en que en la empresa existe un buen clima laboral. Sin embargo, hay un 5% de personas que está totalmente en desacuerdo y un 7% que está en desacuerdo con esa afirmación. Concluyendo que el clima organizacional afecta de manera directa en la satisfacción del

personal. Por tanto, se pudo inferir que el clima laboral determina cuan satisfechos se encuentra el personal, con respecto a su desempeño en la empresa *Texas Colombia*.

Palacios (2019), desarrolló la investigación “*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*”. Su objetivo se centró en establecer el porcentaje de correlación entre: Clima Organizacional (CO) y Desempeño Laboral (DS) del área administrativa. La metodología fue de tipo correlacional no causal, de enfoque cuantitativo, mientras que el diseño fue descriptivo y la muestra fue de 315 funcionarios. Con respecto a los resultados estos demostraron un nivel de correlación positiva significativa con el nivel 0,000 (0,870). Pudiendo establecer que el clima organizacional y el desempeño laboral, se relacionan significativamente, por lo que se debe mantener un mejor ambiente de trabajo para potenciar la labor de los administrativos del distrito de salud pública de la provincia de Manabí.

2.1.2 Nacionales

Apaza (2018), investigó sobre la “*Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico de Puno S.A*”. Donde se propuso determinar la relación del “*Clima Organizacional*” y la “*Satisfacción Laboral*”. La metodología fue descriptiva-correlacional, y diseño de tipo no experimental, de nivel transversal. La muestra fue de: 124 personas, empleando la encuesta como técnica. Así se obtuvo los resultados siguientes: el personal percibe un clima organizacional de (50%) y grado de satisfacción laboral fue también del (50%); con una correlación positiva y alta entre ambas ($r = 0.903$). Se pudo concluir que la percepción del *clima organizacional* aumenta de nivel a medida que se aumenta, la satisfacción laboral.

Duelles (2017), presentó la tesis de Maestría “*Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa,*

2017”. Cuyo objetivo fue conocer sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en trabajadores administrativos. Se empleó una metodología descriptiva- correlacional, para el recojo de datos se empleó el cuestionario el cual se aplicó a 43 trabajadores. Los resultados arrojaron que la proporción de relación entre las variables propuestas fue $r_{xy} = 0,473$, reflejando así, que existe una relación moderada y directamente positiva. Pudiendo concluir que a medida que el clima organizacional (CO) mejora, el desempeño laboral (DL) también mejorará, permitiendo argumentar que, entre las variables de estudio sí existe una relación significativa.

Collas (2019), en su estudio “*Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018*”, se propuso encontrar la relación entre: clima organizacional y desempeño laboral y cómo influían en el personal de las Fiscalías Penales de Huancayo. La metodología aplicada fue de tipo básica, correlacional y el diseño fue no experimental-transversal, se usó el cuestionario, el cual se aplicó a una muestra de 125 personas. Los resultados demostraron que, entre las variables estudiadas, sí existe una relación significativa, positiva y moderada. Pudiendo concluir que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral, tienen una relación positiva directa, lo que hace inferir que, a mejor clima organizacional, mejores resultados se verán en el desempeño laboral.

Bobadilla (2017), presentó su tesis sobre “*Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*”, cuyo objetivo fue encontrar elementos que evidencien la interdependencia del clima organizacional, con el desempeño laboral de los docentes de Institutos Superiores de la localidad de Huancayo. Como metodología empleó la investigación básica, descriptiva correlacional con un -diseño no experimental- contando con una muestra de 104 docentes, quienes participaron de una encuesta para ambas variables. La prueba Chi cuadrada realizada, demostró una diferencia entre ambos resultados, la Chi

calculada (0,8199) fue mayor que la “t” teórica (0,711), con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $gl=4$. Pudiendo concluir que existe una relación de dependencia directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral obtenida a través de los estadígrafos Chi cuadrada y coeficiente de correlación.

2.2 Base teórica

Bases teóricas de la variable clima laboral

Definición

El clima laboral es la variante existente entre el entorno organizativo de una empresa y los hábitos conductuales que desarrollan los integrantes de dicha organización, este último en base al sentir que tiene el trabajador al momento de desarrollar sus actividades y al tener contacto con el entorno laboral (Olaz, 2013).

Por su parte, Chiavenato (2011), explicó que el clima laboral se define como la influencia hacia los trabajadores del entorno organizacional del que participan, asimismo, el impacto que este genera en su motivación, productividad y conducta. Además, se basa en los factores que influyen en el ambiente organizacional y las reacciones que estos independientemente generan sobre los empleados, teniendo un comportamiento recíproco debido a que genera cambios en ambas partes.

Domínguez, Ramírez y García (2013), indicaron que el clima laboral hace referencia a una condición que experimenta el trabajador hacia la organización (ya sea favorable o desfavorable) y el vínculo que ésta tiene con el trabajador, al generarle una percepción individual basado en modelos de comportamiento recurrentes, que permiten desarrollar esquemas de trabajo adecuados al contexto organizativo, considerando que las actitudes

presentes en los empleados, tienen impacto sobre el desempeño laboral, las relaciones en los grupos de trabajo y la eficiencia del trabajador.

Teorías y/o enfoques del clima laboral

Existen diversas teorías vinculadas al clima laboral, cada una con un enfoque determinado en las variables que consideraban más importantes, entre las que destacan la teoría de McGregor, la teoría de Likert y la teoría de Herzberg.

Madero y Rodríguez (2018), señalaron que McGregor identificó dos vertientes actitudinales en las personas relacionadas al trabajo, una referida a que el trabajador necesita ser amenazado para aumentar su productividad y otra donde la persona realiza sus actividades porque siente deseo de llevarlas a cabo generándole placer de hacerlas bien, posteriormente, estas las dio a conocer como la teoría X y la teoría Y, que como se puede notar presentan características opuestas entre sí. Al respecto, McGregor logró analizar y relacionar actitudes en las personas que influían en su comportamiento y les motivaba a cumplir su trabajo.

Por otro lado, Vargas y Vásquez (2018), explicaron que en la teoría X de McGregor los gerentes pueden lograr los objetivos mediante normas, de tal forma que no tengan favoritismo y se cumpla la labor requerida sin reproche de algún trabajador, a diferencia de la teoría Y donde la motivación está dada porque los trabajadores tienen cierto poder de influencia para la resolución de conflictos y toma de decisiones, lo que los hace participes de la solución del problema, generando en ellos satisfacción.

Por otra parte, García (2009), explicaron que Likert fundamenta en su teoría denominada “Los sistemas de organización” indica que el trabajador es dependiente de lo que percibe de la realidad organizacional donde se encuentra. Asimismo, mediante un esquema de causa-efecto se logró visualizar y estudiar a profundidad los climas laborales y sus enfoques.

Vázquez y Guadarrama (2001), refirieron que en la técnica planteada por Likert como “Perfil organizacional” se logró medir si la capacidad de producción del área de recursos humanos aumenta o disminuye dentro de la organización, en base a cuatro sistemas que pueden ser aplicados por un gerente o supervisor, los cuales plantearon el sistema explotador o autoritario, el benevolente autoritario, el consultivo y el participativo.

Asimismo, Marín y Placencia (2017), refirieron que la teoría bifactorial de Herzberg señala dos factores a tratar, el primero con relación a los factores higiénicos relacionados a las condiciones de trabajo tales como buenas condiciones laborales, condición de seguridad en el trabajo, relación con el jefe y compañeros. También, se encuentran las distintas variables motivacionales relacionados al reconocimiento laboral, oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional, lo cual genera en el trabajador la satisfacción personal y laboral,

Dimensiones

Para el clima laboral se establecieron las siguientes dimensiones sustentadas por Olaz (2013), entre las que destacan (a) contexto organizativo, (b) contenido de trabajo, (c) significado del grupo y (d) apreciación personal del individuo.

Contexto organizativo: Se basa en la relación regular de variables con la estructura organizacional en su nivel más alto, las cuales comprenden la definición de la cultura y formalidad organizativa existente, así como motivaciones salariales, comunicación, , relaciones interpersonales en el trabajo, balance entre la vida personal y laboral, sin dejar de lado, la concentración de poder (Olaz, 2013).

Contenido de trabajo: Enfocado en elementos que permiten mayor determinación en el trabajo en sí, entre las cuales se encuentran los indicadores de plantillas, carga laboral asociada, entorno del trabajo y los diseños de puestos y tareas (Olaz, 2013).

Significado de grupo: El liderazgo proactivo, comunicación efectiva, motivación interpersonal y el trabajo en equipo son las variables que determinan el grado de cohesión del equipo de trabajo (Olaz, 2013).

Apreciación personal: Relacionado a la percepción que se tiene del trabajador, de manera objetiva o subjetiva, que al ser reiterativas pueden atribuirse al grupo u organización en relación a su competencia, entre estas se encuentran la escala de habilidades, los conocimientos y las capacidades (Olaz, 2013).

Las dimensiones descritas anteriormente son el sustento teórico del presente estudio, centradas en el clima laboral, las cuales permitirán una mejor comprensión del tema en desarrollo y su aplicación.

Bases teóricas de la variable desempeño laboral

Definición

El desempeño laboral fue definido como la capacidad de desenvolvimiento del trabajador conllevando a la ejecución de sus tareas asignadas, este se encuentra en relación directa a sus competencias, habilidades y actitudes vinculadas a la ejecución de sus funciones y la calidad del trabajo desarrollado, el cual podrá ser medido para determinar el nivel de satisfacción obtenido dentro de la organización (Torres y Zegarra, 2015).

A su vez, Pedraza, Amaya y Conde (2010), explicaron que el desempeño laboral comprende las conductas mostradas por el personal durante la realización de sus funciones laborales en un periodo específico o extendido, el cual, será directamente relacionado al valor que este genere a la organización y a la eficiencia de esta. Asimismo, es promovido por la aplicación de metas las cuales activan y motivan al colaborador a enfocar sus capacidades y esfuerzos dirigidos al cumplimiento óptimo los objetivos organizacionales. Es así, como en

base a su desempeño se realizará la cuantificación de los logros dados por el esfuerzo profesional y actitudinal, el cual se somete a evaluación.

Según Quintero, Africano, y Faria (2008), el desempeño laboral comprende estrategias individuales o colectivas elaboradas por el trabajador o equipos de trabajo con el fin de alcanzar las metas establecidas por la organización. Dentro del desempeño del trabajador para el cumplimiento de las metas, se toma en consideración el entorno en el cual se desenvuelve, las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con el ambiente organizacional, el cual puede generar connotación positiva o negativa, que posteriormente podrá ser medida por la empresa y así conocer el grado de eficiencia de cada uno de los colaboradores.

Teorías y/o enfoques del desempeño laboral

El desempeño laboral agrupa distintos lineamientos que han permitido adecuar ciertos modelos teóricos o enfoques a las exigencias empresariales actuales, los cuales tomando en consideración su gran relevancia, se describirán, a continuación, por destacados autores:

Araya y Pedreros (2013), informaron acerca de la teoría de McClelland, que indica que existen 3 necesidades básicas para el ser humano: La necesidad de logro, de afiliación y de poder. Existe controversia acerca de las motivaciones descritos anteriormente, debido a que estas se dan de manera inconsciente al desarrollarse en el entorno social. Sin embargo, cuando interactúan con el ámbito laboral, pueden traducirse en situaciones que generen mayor competitividad o conflictos. Es así como las personas que tienen aspiración al logro buscan destacar cumpliendo bien sus actividades y asumiendo más responsabilidades, las personas con alta necesidad de poder, buscan imponer sus decisiones y mantener control sobre los demás, finalmente, las personas con necesidad de afiliación buscan tener calidad en sus relaciones interpersonales.

Asimismo, Araya y Pedreros (2013), refirieron que la teoría de la pirámide de Maslow se fundamenta en que las personas tienen necesidades:

- Fisiológicas: Alimento, agua y abrigo.
- Seguridad: Orden, protección y estabilidad;
- Sociales: Sentido de pertenencia y afecto
- Autoestima: Estatus y prestigio.
- Autorrelación: autosatisfacción.

Los puntos mencionados anteriormente se encuentran posicionados en orden jerárquico, siendo necesario cumplir las primeras para que puedan cumplirse las demás. Cuando las necesidades se han cumplido, estas dejan de ser un medio motivacional. En el ámbito laboral, para que el trabajador pueda desempeñarse correctamente, debe sentirse motivado o incentivado, por ello, es importante que se le permita satisfacer sus necesidades, ya que, de esta manera, el resultado en su desempeño laboral será satisfactorio.

La teoría ERG de Cleyton Alderfer, sostuvo una conformidad parcial con la teoría de Maslow, ya que reestructura la teoría en tres categorías, (a) necesidades existenciales (necesidades fisiológicas), (b) de relación (lazos interpersonales) y (c) de crecimiento (creatividad personal). Esta teoría indicó que los seres humanos siempre buscarán satisfacer sus necesidades al máximo, sin embargo, cuando se encuentran complicaciones dentro del cumplimiento de estas, el individuo desiste y vuelve a las necesidades básicas, convirtiéndose en un ciclo permanente de manera periódica. Ya que, a diferencia de la teoría de Maslow, donde las necesidades dejaban de ser motivadoras una vez alcanzadas, en este enfoque el individuo puede mantenerse en constante desplazamiento. Esto se observa como un motivador constante, en el cual, cuando el trabajador no logra cumplir una nueva fase con respecto a sus necesidades,

este puede seguir motivado al adecuarse a las necesidades que ya había satisfecho y de esta manera mantener su productividad constantemente (Huilcapi, Jácome y Castro, 2017).

La teoría de las metas de logro, se desarrollaron con base a la aplicación de metas que sirven como motivador para el trabajador, el cual se le medirá de acuerdo al desempeño que desarrolle para el cumplimiento de estas, es así, que planea estrategias que le permitan lograr su ejecución adecuada, implicando mayor esfuerzo y dedicación para alcanzarlas. Por lo que muchos empleados se enfocan en llegar a la meta indicada, o incluso buscan sobrepasarla para obtener mejores incentivos. Existen dos tipos de metas, (a) las de competitividad en la que el trabajador busca demostrar sus habilidades y compararse con los demás, promoviendo un alto nivel de competitividad, (b) las metas de maestría se centran en que los trabajadores muestran el aprendizaje obtenido acerca de una materia determinada (Monroy y Sáez, 2017).

La teoría de la expectativa de Vroom, se fundamentó en que el trabajador tomará acciones cuando considere que los esfuerzos que realicen les permitirán obtener un resultado satisfactorios, es así, que se pueden conocer los niveles de motivación de los trabajadores en base a la percepción que estos obtengan sobre las metas. La sensación de accesibilidad a los objetivos organizacionales debe ser percibida por los trabajadores para poder cumplir con lo asignado, esto permitirá que ellos puedan obtener un mejor desempeño de sus funciones y así recibir las recompensas (Marulanda, Montoya y Vélez, 2014).

Por otra parte, se planteó la teoría de la autoeficacia, donde las personas realizan un autoanálisis de sus habilidades y capacidades, de esta manera, estas percepciones generadas en los individuos, pueden impulsar su motivación ante determinadas tareas o por lo contrario desmotivarlos al sentir que no son capaces de asumir ciertas responsabilidad o desempeñar algunas actividades, es por ello, que el equipo de trabajo cumple un rol importante, ya que este será el que impulse el afianzamiento de las capacidades y actitudes de cada uno de sus

integrantes, promoviendo la motivación y el cumplimiento de los objetivos (Olivari y Urra, 2007).

Dimensiones

Para la variable desempeño laboral se han determinado los factores expuestos por Torres y Zegarra (2015), quienes indicaron que el desempeño laboral se desarrolla en 5 dimensiones base, las cuales son: (a) la toma de decisiones, (b) la responsabilidad, (c) principios de responsabilidad, (d) compromiso organizacional y (e) participación.

Toma de decisiones: Procedimiento mediante el cual se analizan diferentes opciones dada una situación determinada, la cual se puede presentar en múltiples contextos de la vida diaria, donde se procede con la elección de la alternativa más conveniente para llegar a obtener el beneficio óptimo de la situación presentada. Esta decisión puede tener factores de influencia tales como la madurez, experiencia y personalidad. Por otro lado, la experiencia se configura como una base precedente para la toma de decisión y finalmente la personalidad implica el grado de determinación existente que facilita una elección adecuada (Torres y Zegarra, 2015).

La responsabilidad: Se da mediante el cumplimiento de las obligaciones y el tino para la ejecución de funciones o toma de decisiones. Esto permite la reflexión, administración, orientación y valoración de las consecuencias de las decisiones tomadas en determinada situación, posteriormente, se analiza mediante juicio de conciencia que el individuo autoaplicará para medir el nivel de satisfacción obtenido. Es relevante, por tanto, que la persona reflexione acerca de las acciones o decisiones que tomará, ya que estas presentarán consecuencias que puedan afectar tanto al individuo como a los objetivos organizacionales (Torres y Zegarra, 2015).

Principios de responsabilidad: Se da mediante el planteamiento en tiempo y forma de las diferentes acciones que conforman una actividad conllevando al cumplimiento responsable de esta. De manera que se torna un principio importante, debido al grado de concientización y responsabilidad que cada individuo demuestre, lo cual guarda estrecha relación con el resultado organizacional enfocado a las metas y objetivos (Torres y Zegarra, 2015).

El compromiso organizacional: Se da mediante el grado de identificación que tiene el individuo con el ambiente en el cual se desarrolla, organizacionalmente se mide con el nivel de compenetración que el trabajador tiene con los objetivos y valores de la empresa, encontrándole sentido a su trabajo, buscando solidificar y hacer perdurable la relación laboral, que tiene un fuerte impacto sobre su rendimiento, debido a que mientras más comprometido se encuentre con la organización, se adoptan firmemente los objetivos de la empresa (Torres y Zegarra, 2015).

Participación: Es la acción de implicarse en una situación o actividad de una organización, en búsqueda generar aportes que permitan facilitar los objetivos organizacionales, de manera individual o grupal. La participación se enfoca en el incentivo de la toma de iniciativa por parte de los colaboradores, en función de que es fundamental que el trabajador pueda sentir motivación y así aporte soluciones más acertadas ante los diversos conflictos presentes dentro de una empresa (Torres y Zegarra, 2015).

Es importante la consideración de las dimensiones abordadas, debido a la influencia que representan para un buen desempeño laboral, de esta manera se puede mantener un crecimiento sostenible para la empresa.

2.3 Definición de términos básicos.

Clima laboral: Se define como el impacto conductual de los trabajadores dada su interacción con el entorno organizacional que influye dentro de sus motivaciones, productividad y desempeño (Chiavenato, 2011).

Compromiso organizacional: Se da mediante el grado de compenetración que tiene el colaborador con la organización donde desempeña labores, el cual implica el grado de identificación con la cultura empresarial, los objetivos y valores (Torres y Zegarra, 2015).

Capital humano: Activo intangible de una organización, el cual, permite el aumento de la productividad mediante el desempeño de una tarea asignada, impulsando la innovación y competitividad (Valencia, 2005).

Contexto organizativo: Es la relación entre los agentes de una organización para analizar la comprensión de la cultura organizacional, comunicación, relaciones interpersonales y expectativas emocionales (Olaz, 2013).

Desempeño laboral: Es la capacidad de desenvolvimiento del trabajador en el cumplimiento de sus actividades, basado en sus capacidades, habilidades, competencias y la calidad de su trabajo (Torres y Zegarra, 2015).

Equipo de trabajo: Se define como el conjunto de trabajadores pertenecientes a una organización que realizan actividades relacionadas entre sí, en base a un objetivo asignado en un periodo de tiempo con un fin específico (Bayona y Heredia, 2012)

Responsabilidad: está definida como la ejecución de las responsabilidades asignadas, el juicio de conciencia que estas atribuyen y la asunción de las consecuencias de las decisiones o acciones realizadas durante un periodo determinado (Torres y Zegarra, 2015).

Participación: Comprende el acto mediante el cual una persona interviene en una situación con la finalidad de brindar su punto de vista o información beneficiosa para el asunto o actividad abordada (Torres y Zegarra, 2015).

Productividad: Es generar mejores resultados con los mismos recursos, impulsando la competitividad de la organización y fortaleciendo su estructura, con el fin de permitir un aumento en la rentabilidad (Morales, 2014).

Organización empresarial: Se define como el sistema que se desarrolla dentro de un ambiente, en el cual interactúa con una serie de elementos para lograr realizar una función o propósito el cual le permite su permanencia en el tiempo (Velásquez, 2007).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

Tipo

Este estudio corresponde al descriptivo de nivel correlacional. Según Bernal (2010), la investigación descriptiva detalla las características fundamentales, distintivas y particulares del objeto de estudio o fenómeno, asimismo, es uno de los procedimientos investigativos más frecuentes e importantes en trabajos académicos para optar por un grado. Este también muestra, señala, narra y describe al objeto en cuestión.

3.2 Hipótesis y variables

3.2.1 Hipótesis general

Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima, 2020.

3.2.2 Hipótesis secundarias

Existe relación entre el contexto organizativo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Existe relación entre el contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Existe relación entre el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Existe relación entre la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal del área de Ciencias Empresariales, de la universidad objeto de estudio.

3.2.3 Variables

Primera Variable: Clima laboral

El clima laboral es la variante existente entre el entorno organizativo de una empresa y los hábitos que desarrollan los integrantes de dicho entorno, este último en base al sentir que tiene el trabajador al momento de desarrollar sus actividades y al tener contacto con el entorno laboral (Olaz, 2013).

Segunda Variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como la capacidad de desenvolvimiento del colaborador basado en la realización de las tareas asignadas, este se encuentra en relación directa a sus competencias, habilidades y actitudes vinculadas a la ejecución de sus funciones y la calidad del trabajo desarrollado, el cual podrá ser medido para determinar el nivel de satisfacción obtenido dentro de la organización (Torres y Zegarra, 2015).

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima laboral

Dimensión	Indicadores	Escala de medición/ordinal	Rangos/niveles
D1. Contexto organizativo	Organización formal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Mala Regular Buena
	Aspecto retributivo		
	Expectativas		
	Relaciones interpersonales en el trabajo		
	Equilibrio entre la vida personal y laboral		

D2. Contenido de trabajo	Entorno del trabajo		
	Diseño de puestos y de tareas	Nunca	Mala
	Carga de trabajo	Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Regular Buena
D3. Significado del grupo	Comunicación efectiva		
	Motivación intrapersonal	Nunca	
	Liderazgo proactivo	Casi nunca	Mala
	Trabajo en equipo	A veces Casi siempre Siempre	Regular Buena
D4. Apreciación personal del individuo.	Grado de conocimientos		
	Nivel de capacidades	Nada	
	Escala de habilidades	Poco Ni mucho ni muy poco Bastante Mucho	Mala Regular Buena

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Dimensión	Indicadores	Escala de medición/ordinal	Rangos/niveles
D1. La toma de decisiones	Decide entre varias opciones	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bajo Medio Alto
	Resuelve problemas		
	Busca alternativas de solución		
D2. La responsabilidad	Cumplimiento de obligaciones	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bajo Medio Alto
	Alcance de objetivos		
	Cumple las tareas en los plazos establecidos		
	Proactivo		
D3. Principios de la responsabilidad	Responde ante las tareas ejecutadas	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Bajo Medio Alto
	Comunica sus avances y logros		
	Ética laboral		
	Trabaja en equipo		
D4. El compromiso organizacional.	Reconoce la misión y visión de la organización	Nunca Casi nunca A veces	Bajo Medio
	Se alinea a los valores institucionales		

	Comprometido con los objetivos de la organización	Casi siempre Siempre	Alto
D5. Participación	Colabora en solucionar problemas organizacionales	Nunca	Bajo
	Participa activamente en las reuniones de trabajo	Casi nunca A veces	Medio Alto
	Está presente en las capacitaciones realizadas por la organización	Casi siempre Siempre	
	Acepta cargos de confianza		

3.3 Diseño de la Investigación

El presente estudio posee un diseño no- experimental. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), estas investigaciones se caracterizan por no realizar ningún tipo de intervención ni manipulación intencional sobre las variables objeto de estudio. El diseño consiste en conocer el proceso del fenómeno en su manera natural, asimismo, se busca observar situaciones existentes, esto implica que no hay forma de generar modificaciones sobre la primera variable porque estas ya sucedieron y sus efectos ya son notables.

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque o análisis cuantitativo se refiere a todos los métodos y razonamientos utilizados para analizar datos estandarizados (es decir, información cuya naturaleza y métodos de codificación son estrictamente idénticos de un individuo o de una situación a otra). Estos datos a menudo son el resultado de una encuesta mediante cuestionario, pero también pueden producirse mediante la codificación de documentos estadísticos.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Estuvo integrada por 42 trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de las Américas, en este caso por ser un grupo pequeño se tomará al total de los trabajadores, siendo una población de tipo censal. Por lo que ya no se tendrá muestra ni muestreo en la investigación.

Bernal (2010), indicó que la población se define como el conjunto de individuos u objetos que mantienen características o condiciones similares, asimismo, corresponde a la universalidad de los elementos a los cuales se refiere un estudio o investigación, la cual será objeto de observación en función de las variables que impliquen su desarrollo a un alcance y en un tiempo determinado del cual se obtendrán características y acontecimientos que les correspondan.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnica

Para la realización de este estudio se empleó como técnica: *la encuesta*. García et al. (1999) señalaron que es un elemento a través del cual se busca obtener datos relevantes para la investigación como actitudes, reacciones, opiniones, conocimientos, percepciones de la muestra con respecto a situaciones relacionadas directamente a las variables de estudio, la cual mantiene como instrumento directo un cuestionario.

3.5.2 Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario. Según Martínez (2012), es un elemento muy eficaz y de bajo presupuesto que permite la obtención de datos de forma transparente, definido también como un conjunto de preguntas enlistadas que serán aplicadas a un grupo de individuos los cuales darán información relevante sobre el tema asignado, este documento

presenta preguntas que pueden ser cerradas o abiertas de acuerdo con el criterio y metodología del investigador.

Confiabilidad del instrumento que mide el clima laboral

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento clima laboral

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	20

El clima laboral obtuvo el valor de 0.994, considerado como alta confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento que mide el desempeño laboral

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento desempeño laboral

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	20

El desempeño laboral obtuvo el valor de 0.991, considerado como alta confiabilidad.

Tabla 5

Resumen de opinión de juicio de expertos

INSTRUMENTO	EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	ESPECIALIDAD	OPINIÓN
Cuestionario/clima laboral	Regina Ysabel Sevilla Sánchez	Doctora	Metodóloga	Si es aplicable
Cuestionario/clima laboral	Marisol Sarmiento Alvarado	Doctora	Metodólogo Especialista en investigación estadística y	Si es aplicable
Cuestionario/clima laboral	Brigitte Elitzabet	Maestra	Docencia universitaria	Si es aplicable

	Llantoy Aroca			
--	------------------	--	--	--

INSTRUMENTO	EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	ESPECIALIDAD	OPINIÓN
Cuestionario/desempeño laboral	Regina Ysabel Sevilla Sánchez	Doctora	Metodóloga	Si es aplicable
Cuestionario/desempeño laboral	Marisol Sarmiento Alvarado	Doctora	Metodólogo Especialista en investigación y estadística	Si es aplicable
Cuestionario/desempeño laboral	Brigitte Elizabet Llantoy Aroca	Maestra	Docencia universitaria	Si es aplicable

3.5.3 Análisis e interpretación de datos

La investigación utilizó programas estadísticos para el procesamiento de datos, como el software Excel y Spss V.25, que generaron los resultados descriptivos e inferenciales. Asimismo, se establecieron como resultados descriptivos tablas de contingencia y figuras porcentuales, y para el análisis inferencial se empleó el estadístico Rho Spearman para la prueba de hipótesis.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Resultados de tablas y figuras

Resultados descriptivos de la variable clima laboral y sus dimensiones

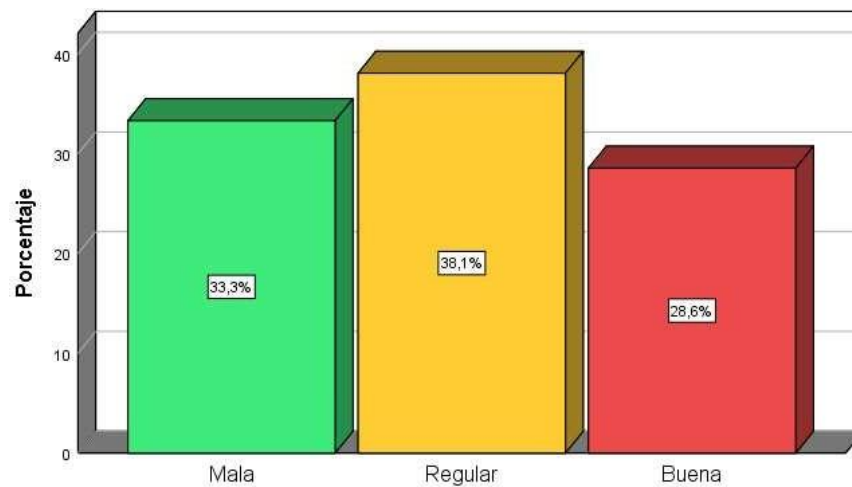
Tabla 6

Variable clima laboral

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	14	33,3	33,3	33,3
	Regular	16	38,1	38,1	71,4
	Buena	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 1

Resultados porcentuales de la variable clima laboral



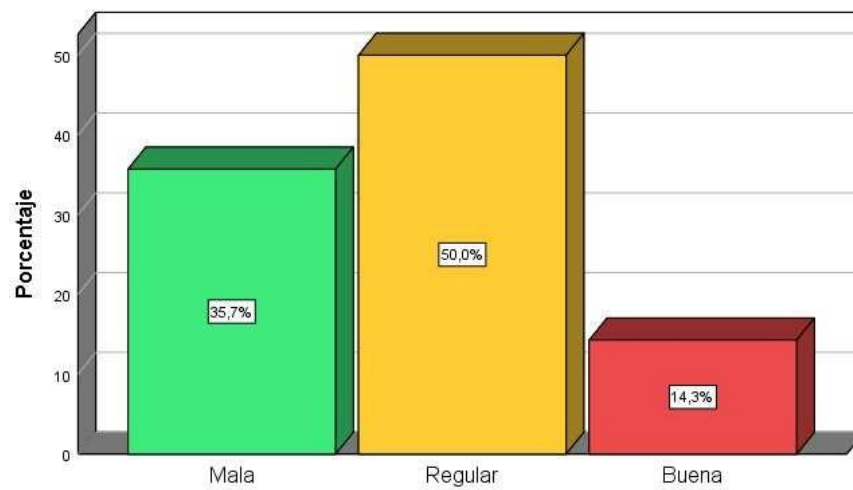
El clima laboral alcanzó el nivel malo en un 33.3% de encuestados, regular en el 38.1% y buena en el 28.6%.

Tabla 7

Contexto organizativo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	15	35,7	35,7	35,7
	Regular	21	50,0	50,0	85,7
	Buena	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 2

Resultados porcentuales de la dimensión contexto organizativo

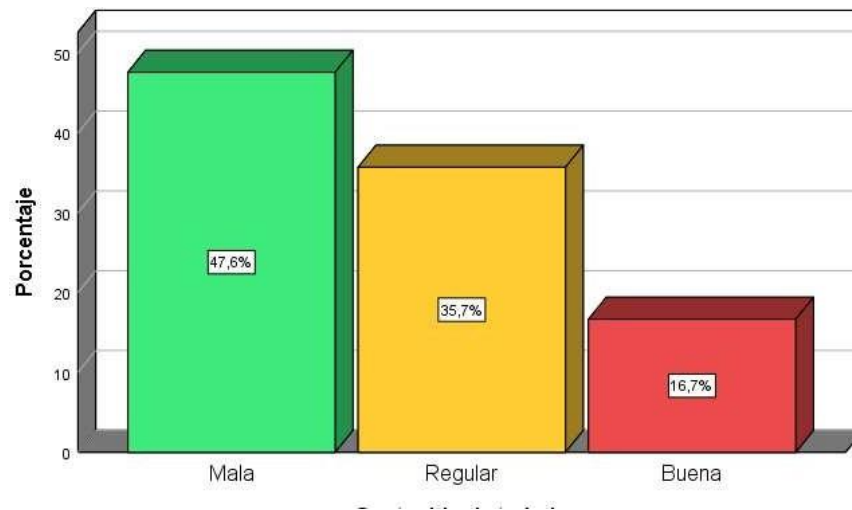
El contexto organizativo alcanzó el nivel malo en un 35.7% de encuestados, regular en el 50% y buena en el 14.3%.

Tabla 8

Contenido de trabajo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	20	47,6	47,6	47,6
	Regular	15	35,7	35,7	83,3
	Buena	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 3

Resultados porcentuales de la dimensión contenido de trabajo

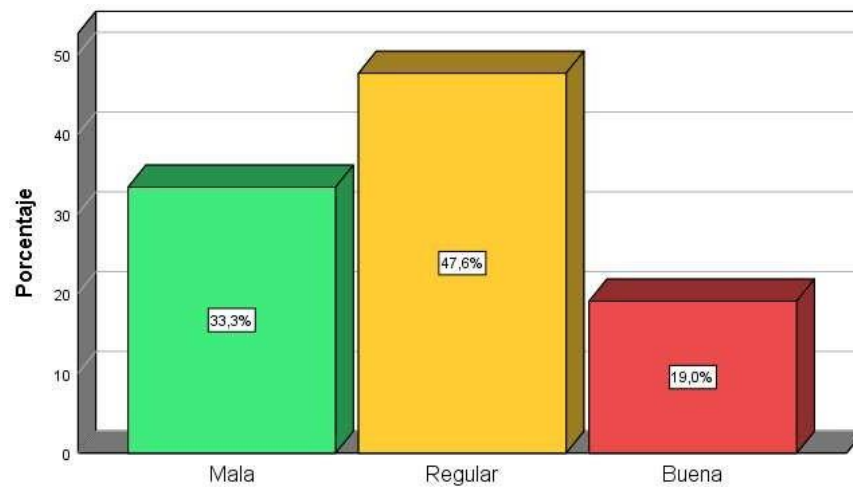
El contenido de trabajo alcanzó el nivel malo en un 47.6% de encuestados, regular en el 35.7% y buena en el 16.7%.

Tabla 9

Significado del grupo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	14	33,3	33,3	33,3
	Regular	20	47,6	47,6	81,0
	Buena	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 4

Resultados porcentuales de la dimensión significado del grupo

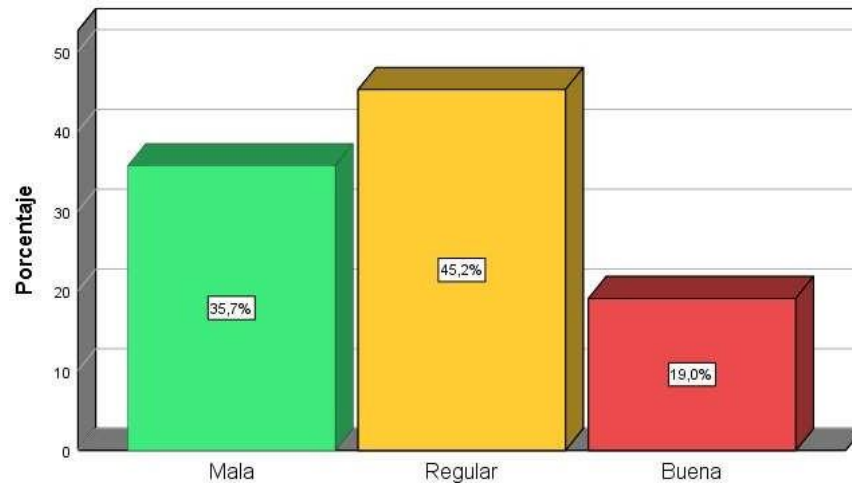
El significado del grupo alcanzó el nivel malo en un 33.3% de encuestados, regular en el 47.6% y buena en el 19.0%.

Tabla 10

Apreciación personal del individuo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	15	35,7	35,7	35,7
	Regular	19	45,2	45,2	81,0
	Buena	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 5

Resultados porcentuales de la dimensión apreciación personal del individuo

La apreciación personal del individuo alcanzó el nivel malo en un 35.7% de encuestados, regular en el 45.2% y buena en el 19.0%.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

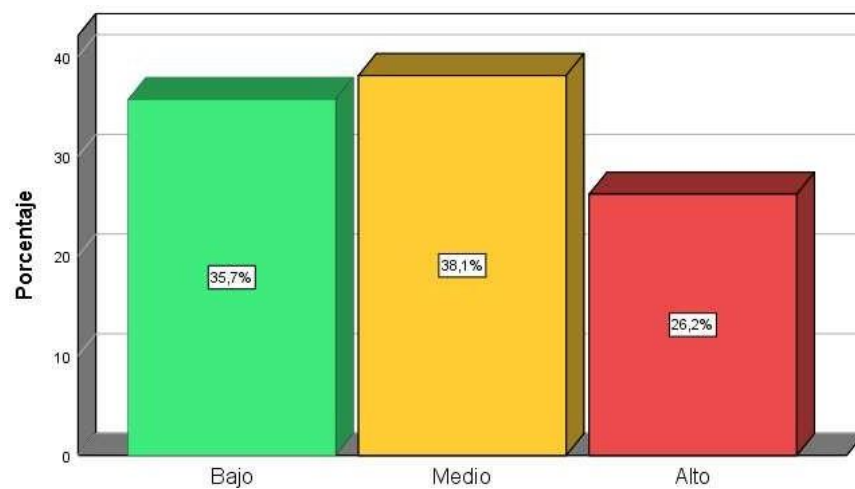
Tabla 11

Variable desempeño laboral

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	15	35,7	35,7	35,7
	Medio	16	38,1	38,1	73,8
	Alto	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 6

Resultados porcentuales de la variable desempeño laboral



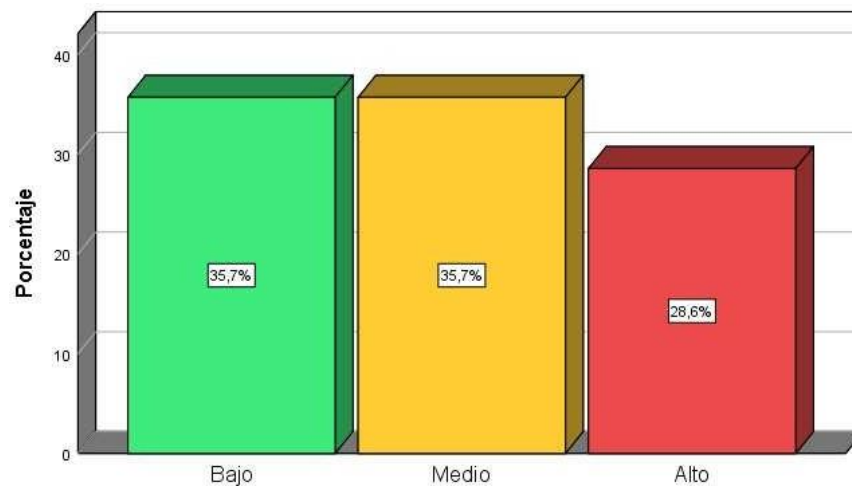
El desempeño laboral alcanzó el nivel bajo en un 35.7% de encuestados, medio en el 38.1% y alto en el 26.2%.

Tabla 12

Toma de decisiones

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	15	35,7	35,7	35,7
	Medio	15	35,7	35,7	71,4
	Alto	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 7

Resultados porcentuales de la dimensión toma de decisiones

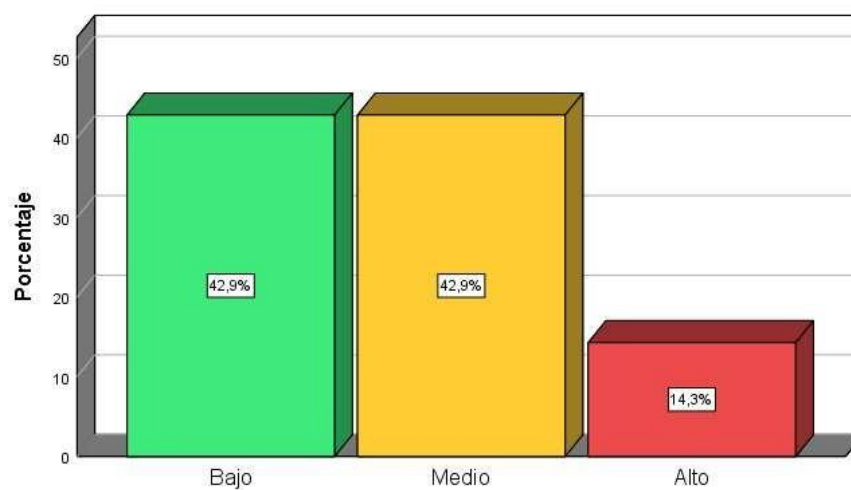
La toma de decisiones alcanzó el nivel bajo en un 35.7% de encuestados, medio en el 35.7% y alto en el 28.6%.

Tabla 13

Responsabilidad

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	18	42,9	42,9	42,9
	Medio	18	42,9	42,9	85,7
	Alto	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 8

Resultados porcentuales de la dimensión responsabilidad

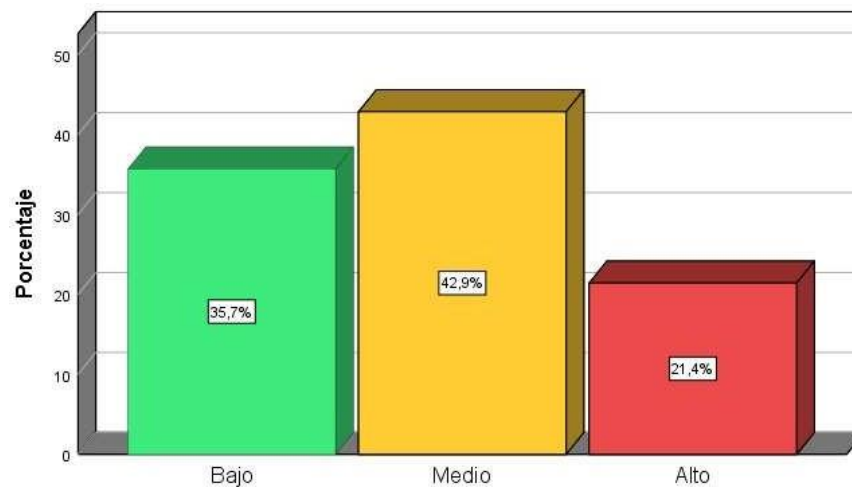
La responsabilidad alcanzó el nivel bajo en un 42.9% de encuestados, medio en el 42.9% y alto en el 14.3%.

Tabla 14

Principios de responsabilidad

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	15	35,7	35,7	35,7
	Medio	18	42,9	42,9	78,6
	Alto	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 9

Resultados porcentuales de la dimensión principios de responsabilidad

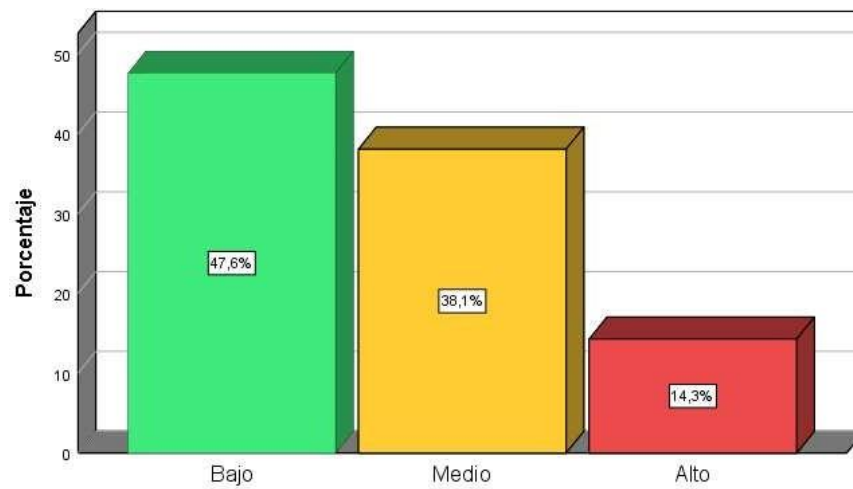
Los principios de responsabilidad alcanzaron el nivel bajo en un 35.7% de encuestados, medio en el 42.9% y alto en el 21.4%.

Tabla 15

Compromiso organizacional

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	20	47,6	47,6	47,6
	Medio	16	38,1	38,1	85,7
	Alto	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 10

Resultados porcentuales de la dimensión compromiso organizacional

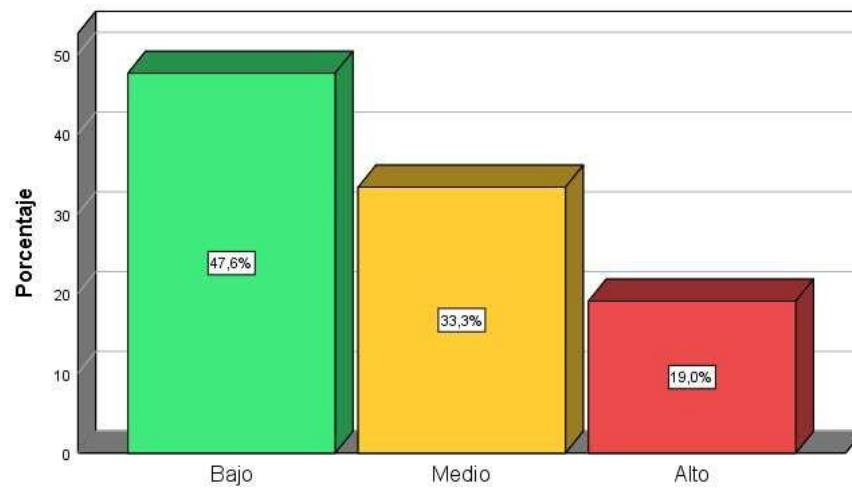
El compromiso organizacional alcanzó el nivel bajo en un 47.6% de encuestados, medio en el 38.1% y alto en el 14.3%.

Tabla 16

Participación

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	20	47,6	47,6	47,6
	Medio	14	33,3	33,3	81,0
	Alto	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Figura 11

Resultados porcentuales de la dimensión participación

La participación alcanzó el nivel bajo en un 47.6% de encuestados, medio en el 33.3% y alto en el 19%.

Prueba de normalidad

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,803	42	,000
Contexto organizativo	,791	42	,000
Contenido de trabajo	,769	42	,000
Significado del grupo	,803	42	,000
Apreciación personal del individuo	,801	42	,000
Desempeño laboral	,801	42	,000
Toma de decisiones	,798	42	,000
La responsabilidad	,782	42	,000
Principios de la responsabilidad	,803	42	,000
Compromiso organizacional	,768	42	,000
Participación	,768	42	,000

Por tener una muestra menos a 50 unidades de análisis, se empleó la prueba de normalidad según Shapiro-Wilk. Del mismo se estableció que la significancia fue < 0.05 en las variables y dimensiones, por lo que se interpreta que la distribución de datos No es normal, por ello se utilizó una prueba no paramétrica para el análisis de hipótesis, siendo el estadístico establecido la prueba de correlación de Rho Spearman.

Resultados inferenciales

Prueba de la hipótesis general

Ho: No existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020.

Ha: Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020.

Tabla 18

Hipótesis general

			Clima laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,963**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Según los resultados de la hipótesis general, se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,963, significando que existe una fuerte relación entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020.

Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: No existe relación entre el contexto organizativo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Ha: Existe relación entre el contexto organizativo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Tabla 19

Hipótesis específica 1

Correlaciones

			Contexto organizativo	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Contexto organizativo	Coefficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Según los resultados de la primera hipótesis específica, se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,930, significando que existe una fuerte relación entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación entre el contexto organizativo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación entre el contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Ha: Existe relación entre el contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Tabla 20

*Hipótesis específica 2**Correlaciones*

			Contenido de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Contenido de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,997**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,997**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Según los resultados de la segunda hipótesis específica, se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,997, significando que existe una fuerte relación entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación entre el contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación entre el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

H_a: Existe relación entre el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Tabla 21

*Hipótesis específica 3**Correlaciones*

			Significado del grupo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Significado del grupo	Coefficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Según los resultados de la tercera hipótesis específica, se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,994, significando que existe una fuerte relación entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación entre el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020.

Prueba de la cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Ha: Existe relación entre la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

Tabla 22

*Hipótesis específica 4**Correlaciones*

		Apreciación personal del individuo		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Apreciación personal del individuo	Coeficiente de correlación	1,000	,995**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	42	42	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,995**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	42	42	

Según los resultados de la cuarta hipótesis específica, se observa que el grado de correlación entre las variables establecidas por el Rho de Spearman fue de 0,995, significando que existe una fuerte relación entre las variables, frente al grado de significación estadística ($p=0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación entre la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020.

4.2. Discusión

En esta sección de la investigación, se consideró la necesidad de articular los conceptos anexados a la investigación y contrastarlos con los resultados obtenidos acerca del clima laboral y desempeño laboral, con el fin de tener una noción más concreta de esta problemática y la aplicación de propuestas.

En función de ello, y acorde al resultado de la hipótesis general se pudo establecer que existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020, con un nivel de correlación de 0,963 y una significancia $p=0,000 < 0,05$, al respecto, Meza (2018) obtuvo como

resultado de su estudio una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = 0.569$, $p = .000$), coincidiendo en que cuando exista un mejor clima organizacional el desempeño laboral presentará mejoras, asimismo, Vilema (2018) indicó que el resultado de su investigación muestra que un 86.2% del desempeño laboral depende del clima laboral, adicionalmente, esto guarda relación con la teoría de Vroom, la cual señala que el rendimiento de los trabajadores depende directamente del cumplimiento de metas y obtención de resultados satisfactorios, lo cual es promovido por el clima laboral (Marulanda, Montoya y Vélez, 2014). Se puede observar una relación significativa existente entre el clima laboral, el cual, al ser óptimo, genera mejoras en los niveles de productividad de los colaboradores.

Por otro lado, se tuvo como resultado la relación entre el contexto organizativo con el desempeño de los trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Peruana de las Américas, con un grado de correlación de 0.930 y de significancia de $p=0,000 < 0,05$. Consecuentemente, Collas (2019) indicó sobre la estrecha y directa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, cumpliendo como factores motivacionales en el contexto organizativo, asegurando que, al existir un buen clima laboral, el desempeño de los trabajadores es positivo, adicionalmente, Duelles (2017) explicó que existen adelantos considerables en cuanto al desempeño del personal. Esto permite observar que el contexto organizacional forma parte de los elementos que buscan comprender las estrategias necesarias a ser aplicadas para consolidar un clima laboral positivo dentro de la compañía, de manera que haga más eficiente el rendimiento de los trabajadores.

Asimismo, se observó que, entre el contenido del trabajo y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Las Américas, existe una relación significativa, con un el nivel de correlación de 0.997 y significancia de $p=0,000 < 0,05$, lo cual coincide con lo mencionado por Palacios (2019), quien indicó que el contenido del trabajo como el diseño de los puestos y la carga laboral forman parte de un adecuado ambiente

de trabajo, el cual afecta directamente en el rendimiento del personal asimismo, Samayoa (2017) mencionó que el desempeño de los trabajadores del ministerio público presentaron una mejora al mantener actividades acorde a su puesto de trabajo, el cual les permitió generar un clima laboral satisfactorio y desempeñarse de manera más eficiente. Esto guarda relación con la teoría de McClelland (Araya y Pedreros, 2013), la cual señala que el individuo tiene la necesidad de logro, y al situarse dentro de un puesto laboral acorde a sus capacidades, este podrá sentir que presenta avances, e impulsa su rendimiento.

Adicionalmente, se mostró la relación entre el significado del trabajo en equipo con el desempeño laboral de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de las Américas, con un nivel de correlación de 0.994 y una significancia de $p=0,000 < 0,05$. Relacionándose con lo indicado por Bobadilla (2017) quien mencionó que el liderazgo y la comunicación permiten un buen trabajo en equipo, generando un clima laboral fructífero que promueve un aumento en el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, Wilches (2018) mostró que el trabajo en equipo coordinado y la motivación personal, se vio afectada en la organización, ocasionando complicaciones en el clima laboral, obteniéndose una disminución del rendimiento del personal, lo que guarda relación con la teoría ERG, planteada por Huilcapi, Jácome, y Castro (2017) quienes mostraron que es de vital importancia mantener una interacción positiva con su entorno, ya que promueve las mejoras en el rendimiento del personal.

Finalmente, se reconoce una relación entre la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, con una correlación de 0.995 y una significancia de $p=0,000 < 0,05$, lo cual guarda relación con Jordán (2017), quien mencionó que existe relación entre el nivel de capacidades del individuo y en la innovación empresarial, lo cual, genera un desempeño laboral positivo si es que el trabajador se encuentra capacitado. Consecuentemente, Apaza (2018)

indicó que el grado de conocimientos permite que el trabajador pueda desempeñar mejor sus actividades, asimismo, esto genera un clima laboral adecuado, teniendo repercusiones positivas en el desempeño del grupo. Esto presenta concordancia con lo mencionado por Olivari y Urra (2007) quienes indicaron que la teoría de la autoeficacia está sustentada en el análisis de las capacidades del individuo, influyendo directamente en su rendimiento.

4.3. Propuesta de solución

1. Propuesta para la solución del problema

1.1.- Generalidades

1.1.1 Título del proyecto: “Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Peruana de las Américas, Lima 2020”

1.1.2 Ubicación geográfica: Lima

1.1.3 Beneficiarios: Personal de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Peruana de las Américas, Lima 2020”.

1.2 Justificación

El planteamiento de la propuesta se genera con la necesidad de brindar nuevos factores que promuevan la investigación, de manera que se generen bases teóricas actualizadas que sea de utilidad para el fenómeno de estudio, lo cual, tiene como finalidad ir más allá de los planteamientos generados, sino permitir el desarrollo de estrategias, habilidades y capacidades que fortalezcan un buen ambiente laboral en función de respeto, trabajo en equipo, cooperación, comunicación, empatía, liderazgo, proactividad, etc., que brinde el espacio idóneo para generar un buen desempeño laboral en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Peruana de las Américas.

El planteamiento del programa representa una mejora continua para el ambiente organizacional y el desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Peruana las Américas, que impactan positivamente en la productividad investigativa y la divulgación de artículos científicos actuales, asimismo, en la mejora de una problemática organizacional.

1.3 Descripción de la problemática

El trabajo o entorno laboral es el lugar donde se pasa la mayor cantidad del tiempo, ello significa que debe ser un sitio agradable, armónico, que genere motivación, de forma que permita una convivencia entre iguales, en otras palabras, un adecuado clima laboral que incida en un mejor desempeño de las labores, y en esa dirección, elevar la producción laboral, aunque ello es lo ideal, no siempre ocurre de esta manera, las organizaciones en muchas ocasiones presentan condiciones desfavorables que repercuten en el espacio laboral afectando el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores.

Al respecto, se consideró el caso español analizado por Sánchez et al. (2014), donde señalaron que para lograr un ambiente laboral libre de hostilidades se requieren dos factores importantes: (a) el rendimiento laboral y (b) el desempeño del trabajo, sus resultados indican que son factores concluyentes, en donde a mayor satisfacción laboral, el rendimiento laboral también será mayor y esto generará un incremento en la productividad, un mejor rendimiento de las tareas y mayor competitividad de las empresas. Asimismo, Olaz (2013), señaló que el desarrollo de un buen desempeño en el trabajo puede conducir a un alivio o eliminación de síntomas que afectan a la organización.

Estudiando el contexto y situación en Estados Unidos, Goicochea (2018), aseveró que existe un claro problema de clima organizacional en las empresas emergentes, el mismo que finalmente influye en el desempeño laboral del personal, los trabajadores no tienen una

motivación adecuada para el desempeño de sus funciones, a raíz de estos resultados los empleados perciben que de continuar en la empresa tendrían menos crecimiento profesional.

Asimismo, en Latinoamérica se analizó el caso colombiano, que según el análisis de Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), refirieron que el clima organizacional en las empresas que brindan servicios públicos de salud es positivo, ya que en la mayoría de ellos hay un cumplimiento de gestión exitoso y se desarrollaron los objetivos planteados, empero, en los casos donde el clima es negativo, el ambiente laboral se deteriorará, existirán conflictos, desinterés y baja productividad, conllevando en ese aspecto, a una desmejora en la calidad de los beneficios adquiridos; por lo que los autores confirmaron, que el clima organizacional guarda estrecha relación con el nivel de servicio que los empleados, y en este particular, los docentes, prestan a la comunidad.

En Ecuador, Guartán, Torres y Ollague (2019), establecieron diversos factores para realizar una evaluación de desempeño laboral en las empresas que brindan servicios educativos, donde sus resultados establecieron que el 34.1% de las organizaciones tiene algún método que les permite evaluar el desempeño y la consecución de metas; en contraste el 65.9% de las compañías no cuenta con alguna forma de evaluar desempeño, lo que indica que no se enfoca en la producción individual sino en resultados grupales.

Mientras que en el Perú Silva, Silva y Bautista (2018), establecieron los resultados correspondientes al clima organizacional y el desempeño laboral, siendo ambas variables estudiadas por ellos dentro de organizaciones ediles. Respecto al clima organizacional el resultado fue de 37% en la categoría “regular” y 34% en “mala”, estos resultados indican que los factores del clima organizacional mantienen una gestión no óptima, al comparar los niveles de desempeño laboral los resultados mantienen una tendencia de 36% malo y 34% regular, lo

que indica que un bajo alcance de las metas, en base a ello, los autores infieren que, el desempeño laboral se ve influenciado significativamente por la variable: clima organizacional.

Dentro el contexto local, diversas universidades fueron cerradas en pleno cumplimiento del decreto de emergencia nacional por motivo del COVID - 19, esto ha traído consigo nuevos retos para las organizaciones educativas como es el caso del teletrabajo, si bien el clima organizacional se suele medir dentro de las organizaciones, en la actualidad, las empresas han sido trasladadas a los hogares, sin contar que el ambiente es mucho más exigente para estos trabajadores, quienes deben atender y dividir el tiempo para realizar tareas del hogar y llevarlas a la par con las tareas del trabajo, impidiendo el logro de metas y objetivos propuestos por la Universidad Peruana de las Américas, y en particular, por el área de Ciencias Empresariales, por tal motivo este estudio se enfocará en determinar la influencia del clima organizacional, respecto al desempeño laboral, aportando así, mejoras para elevar la calidad educativa.

1.4 Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos

a) Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos

- Mejora de las capacidades para relacionarse del personal que promueve un ambiente laboral sano e integral del personal de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Peruana las Américas.
- Optimización de los procesos, mejora de capacidades y habilidades que permiten un mejor desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Peruana las Américas.

b) Impacto de la propuesta en los beneficios indirectos

- Divulgación de artículos científicos actuales de interés académico e impacto social, a través de canales autorizados.

- Generación de bases teóricas y planteamientos prácticos para la mejora el ambiente laboral y la calidad educativa.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020

1.6 Resultados esperados

Objetivos propuestos y Posibles resultados

Proponer estrategias para las buenas relaciones dentro del ámbito laboral enfocadas en un clima laboral sano y generar modelos que permitan la optimización del desempeño laboral.

.- Mejorar la comunicación en el equipo, facilitar herramientas para la mejora del trabajo grupal, fomentar el respeto y motivar a los trabajadores.

.- Optimizar los procesos, mejorar el rendimiento, disminuir el tiempo de procrastinación e incentivar a los trabajadores.

1.7 Costos de implementación de la propuesta

Tabla 23

Costo de implementación de la propuesta

Actividades	Costos
Diseño del proyecto	1,500
Desarrollo de los contenidos y materiales	500
Diseño del programa de formación en línea	1,500

Instalación y ejecución de la propuesta	2,500
Valoración final	6,500

1.8 Beneficios que aporta la propuesta

Brindar al personal de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana las Américas, un programa adjunto con estrategias y metodologías de trabajo que permitan mejorar su ambiente laboral y el desempeño de sus trabajadores, a través del cumplimiento efectivo y la realización de mediciones, que permitirán obtener beneficios de manera integral para la organización. Asimismo, ampliar las bases teóricas respecto al fenómeno de estudio, que permita generar antecedentes de la situación que posteriormente pueden ser de utilidad para la aplicación práctica de proyectos futuros.

CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020 (Correlación de 0,963 y una significancia $p=0,000 < 0,05$).

Segunda: Existe relación entre el contexto organizativo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020. (Correlación de 0,930 y una significancia $p=0,000 < 0,05$).

Tercera: Existe relación entre el contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020. (Correlación de 0,997 y una significancia $p=0,000 < 0,05$).

Cuarta: Existe relación entre el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020. (Correlación de 0,994 y una significancia $p=0,000 < 0,05$).

Quinta: Existe relación entre la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020. (Correlación de 0,995 y una significancia $p=0,000 < 0,05$).

RECOMENDACIONES

Primera: Los directivos de la casa de estudios Universidad Peruana de Las Américas, deben realizar un seguimiento constante al clima laboral de los trabajadores de manera que puedan trabajar adecuadamente y obtener un rendimiento adecuado.

Segunda: Los directivos de la casa de estudios Universidad Peruana de Las Américas, deben realizar estrategias organizacionales que permitan un trabajo coordinado de manera que se permita mantener un desempeño laboral óptimo.

Tercera: Los directivos de la casa de estudios de la Universidad Peruana de Las Américas, deben garantizar que no exista exceso de carga laboral y que los puestos estén diseñados acorde a las tareas que realizan los trabajadores.

Cuarta: Los directivos de la casa de estudios Universidad Peruana de Las Américas, deben proponer un líder, realizar actividades para mantener la comunicación efectiva, motivar al personal e incentivar el trabajo en equipo.

Quinta: Los directivos de la casa de estudios Universidad Peruana de Las Américas, deben realizar una evaluación exhaustiva para colocar a los trabajadores en puestos estratégicos según el tipo y nivel de conocimientos.

REFERENCIAS

- Apaza, M. (2018). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal de saneamiento básico de Puno S.A. Perú, 2015.* (Tesis para optar el grado de Maestría en Contabilidad y Administración). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/Marleny_Apaza_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araya, L., y Pedreros, M. (2013). *Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009.* *Revista de ciencias sociales.* 4 (142), 45-61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Bayona, J., & Heredia, O. (2012). *El concepto de equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo.* *Estudios gerenciales,* 28(123), 1-12.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v28n123/v28n123a08.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.* Bogotá: Prentice Hall.
- Bernal, I., Pedraza, N., y Sánchez, M. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico.* *Estudios Gerenciales,* 31(134), 8-19.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo* (Tesis para optar el grado de Maestría en Educación Mención: Gestión Educativa). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.* México: Mc Graw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Collas, F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018* (Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión

Estratégica Empresarial). Universidad Peruana de Ciencias e Informática – Perú, Lima, Perú.

http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez, L., Ramírez, A., & García, A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

Duelles, M. (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017* (Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión Pública). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11957/duelles_rm.pdf?sequence=1

García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

García, H., Faure, A., Gonzáles, A., García, C. (1999). *Metodología de la investigación en salud*. Mexico: Mcgraw-Hill Interamericana Editores.

Goicochea, D. (2018). *The organizational climate laboral performance of the personnel of the human resources area. Case: international outsourcing*. *Global Business Administration Journal* 2(2), 87- 99. https://redib.org/Record/oai_revista4994-global-business-administration-journal

Guartán, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. *Digital Publisher Quito*. 4 (6), 14-26. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mcgraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mcgraw-Hill Interamericana Editores.

- Huilcapi, M., Jácome, G., & Castro, G. (2017). *Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Dominio de las ciencias administrativas*, 3(2) 311-333. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Jordan, S. (2017). *El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta - Colombia*. (Tesis para optar el grado de Maestría en Administración de Empresas - MBA). Universidad EAN-Bogotá, Colombia. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9942>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582018000200095&script=sci_arttext
- Marín, H., & Placencia, D. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte médico*, 17(4), 42-52. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_abstract
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Cengage Learning Editores.
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). *Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. Pensamiento y gestión*. (36), 206-238. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf>
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas* (Tesis para optar el grado de Maestría en Administración). Universidad de Montemorelos. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Eloina%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Monroy, A., y Sáez, G. (2017). *Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. Lecturas: Educación Física y Deportes, Revista Digital*, 3(2), 1-7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4213508>

- Moreno-Galindo, E. (2021) *Metodología de la investigación. Tesis.*
https://www.glamira.com.pe/anillo-de-hombre-celtic-love.html?alloy=white-silber&utm_source=criteo&utm_medium=acquisition&utm_campaign=WebTraffic-Similar
- Morales, C. (2014). *La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. Tec empresarial, 2(8),41-49.*
https://www.researchgate.net/publication/286235998_La_Medicion_de_la_Productividad_del_Valor_Agregado_una_aplicacion_empirica_en_una_cooperativa_agroalimentaria_de_Costa_Rica_Measuring_value_added_productivity_an_empirical_aplication_in_an_agroalimint
- Olaz, A. (2013). *El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. Aposta. Revista de ciencias sociales, (56), 1-35.* <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Olivari, C., y Urra, E. (2007). *Autoeficacia y conductas de salud. Ciencia y enfermería, 8(1), 9-15.* <https://www.redalyc.org/pdf/3704/370441794002.pdf>
- Palacios, D. (2017). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador* (Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de ciencias sociales, 16(3), 493-505.*
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Quintero, N., Africano, N., y Faria, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa vigilantes asociados costa oriente del lago. Negotium, 3(9), 35-51.* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- Samayoa, M. (2017). *Clima laboral en el departamento de regulación de los programas de atención a las personas del ministerio de salud pública y asistencia social. Guatemala*

2017. (Tesis para optar el grado de Maestría en Salud Pública con énfasis en Epidemiología Y Gerencia). Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2017/09/11/Samayoa-Mar%C3%ADa.pdf>
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., Y Sánchez, F. (2014). *Características organizacionales de la satisfacción laboral en España*. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 54(5),537-547. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1551/155131802006>
- Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, región San Martín*. - *Rev. Tzhoeoen* 1(10), 56-63.<https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Torres, E., y Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad puno -2014 – Perú*. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14.
<https://www.redalyc.org/revista.oa?id=4498>
- Valencia, M. (2005). *El capital humano, otro activo de su empresa*. *Entramado*, 1(2), 20-33.
<https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>
- Vargas, A., & Vásquez, A. (2018). *Propuesta de liderazgo según teoría X-Y de McGregor para desarrollar la motivación en docentes*. *Hacedor*, 2 (2), 18-32.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/981/841>
- Vázquez, R., & Guadarrama, J. (2001). *El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior*. *Tiempo de Educar*, 3(5),105-131. ISSN: 1665-0824.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31103505>
- Velásquez, A. (2007). *La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. (61),129-155.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>
- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores Caso de Estudio: Codiempaqués del Ecuador* (Tesis para optar el grado de Maestría en Dirección de Empresas). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>

Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia*. (Tesis para optar el grado de maestría gestión social empresarial). Universidad Externado De Colombia-Bogotá, D.C.
https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia

APÉNDICES

APÉNDICE 1. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	PRIMERA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala y valor	Niveles	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Clima Laboral	Contexto organizativo	Organización formal	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca		
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?	Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020	Existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020.			Aspecto retributivo			
					Expectativas			
					Relaciones interpersonales en el trabajo			
					Equilibrio entre la vida personal y laboral			
								Tipo de estudio: Descriptivo-correlacional Diseño de estudio: No experimental Enfoque: Cuantitativo

<p>ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo se relaciona el contexto organizativo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona el contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer la relación entre el contexto organizativo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020</p> <p>Señalar la relación entre el contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de la</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Existe relación entre el contexto organizativo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020</p> <p>Existe relación entre el contenido del trabajo con el desempeño laboral del personal de la</p>		<p>Contenido de trabajo</p> <p>Significado del grupo</p> <p>Apreciación personal del individuo</p>	<p>Entorno del trabajo</p> <p>Diseño de puestos y de tareas</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Motivación intrapersonal</p> <p>Liderazgo proactivo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Grado de conocimientos</p> <p>Nivel de capacidades</p> <p>Escala de habilidades</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi Siempre</p> <p>A Veces</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Nunca</p> <p>Nada</p> <p>Poco</p> <p>Ni mucho ni muy poco</p> <p>Bastante</p> <p>Mucho</p>	<p>Regular (47-73)</p> <p>Buena (74-98)</p>	<p>Población:</p> <p>42 trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de las Américas</p> <p>Técnicas e instrumento de recolección de datos:</p> <p>Encuesta/cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de dato:</p>
---	--	---	--	--	---	---	---	--

<p>Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?</p> <p>Indicar la relación entre el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?</p>	<p>Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020</p> <p>Indicar la relación entre el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?</p>	<p>Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020</p> <p>Existe relación entre el significado del grupo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?</p>	<p>SEGUNDA VARIABLE</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>La toma de decisiones</p> <p>La responsabilidad</p> <p>Principios de la responsabilidad</p>	<p>Decide entre varias opciones</p> <p>Resuelve problemas</p> <p>Busca alternativas de solución</p> <p>Cumplimiento de obligaciones</p> <p>Alcance de objetivos</p> <p>Cumple las tareas en los plazos establecidos</p> <p>Proactivo</p> <p>Responde ante las tareas ejecutadas</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi Siempre</p> <p>A Veces</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Nunca</p>	<p>Bajo (20-46)</p> <p>Medio (47-73)</p> <p>Alto (74-98)</p>	<p>Descriptivo e inferencial con SPSS</p>
---	---	---	--	--	---	--	--	---

¿Cómo se relaciona la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020?	Determinar la relación entre la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020	Existe relación entre la apreciación personal del individuo con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020	El compromiso organizacional	Comunica sus avances y logros	Siempre			
				Ética laboral	Casi Siempre			
				Trabaja en equipo				
				Reconoce la misión y visión de la organización	A Veces			
				Se alinea a los valores institucionales	Casi Nunca			
				Comprometido con los objetivos de la organización	Nunca			
				Participación	Colabora en solucionar problemas organizacionales			
					Participa activamente en las reuniones de trabajo			

	Américas, Lima- 2020				Está presente en las capacitaciones realizadas por la organización			
					Acepta cargos de confianza			

APÉNDICE 2: Instrumento de la Primera Variable

Cuestionario N° 1.

“Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020.”

MEDICIÓN: CLIMA LABORAL					
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.					
Marque sus respuestas con las alternativas: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre					
Preguntas	1	2	3	4	5
D.1. Contexto organizativo					
01	¿Considera que dentro de la universidad se aplica una adecuada organización formal?				
02	¿Considera que el aspecto retributivo aplicado por la organización corresponde a su cargo?				
03	¿La compañía cumple con sus expectativas?				
04	¿Considera que existen buenas relaciones interpersonales en el trabajo?				
05	¿Ha logrado mantener un equilibrio entre la vida laboral y la personal?				
D.2. Contenido de trabajo					
06	¿Considera que la organización ha creado un entorno laboral sano?				
07	¿Los puestos laborales han sido diseñados acorde a las funciones que desempeñan?				
08	¿Las tareas asignadas corresponden a las capacidades que el profesional mantiene según su perfil y puesto laboral?				
09	¿Considera que la carga laboral se encuentra dentro de lo aceptable?				

10	¿La carga laboral afecta su vida personal?						
D.3. Significado del grupo							
11	¿Considera que dentro de la organización existe comunicación efectiva?						
12	¿La universidad realiza incentivos que promuevan la motivación intrapersonal?						
13	¿Ha identificado liderazgo proactivo dentro de su área de trabajo?						
14	¿Considera que dentro de la organización existe un adecuado trabajo en equipo?						
15	¿Está conforme con el rendimiento de sus compañeros al realizar trabajo en equipo?						
D.4. Apreciación personal del individuo							
16	¿Considera que en la organización los trabajadores cuentan con el grado de conocimientos necesarios para desempeñar sus labores?						
17	¿Los cargos y ascensos son asignados según el grado de conocimientos de los trabajadores?						
18	¿Considera que los trabajadores cuentan con las capacidades para hacer su trabajo de manera eficiente?						
19	¿El clima laboral se relaciona con el nivel de capacidades de los trabajadores?						
20	¿Considera que la escala de habilidades permite mantener un buen desempeño laboral?						

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

APÉNDICE 3. Instrumento de la Segunda Variable.

Cuestionario 2.

“Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana de Las Américas, Lima-2020.”

MEDICIÓN: DESEMPEÑO LABORAL						
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos						
Responda con las alternativas: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre						
D.1. Toma de decisiones						
Preguntas		1	2	3	4	5
01	¿Cuándo le corresponde tomar decisiones regularmente decide entre varias opciones?					
02	¿Durante situaciones complicadas tiene la capacidad de resolver problemas?					
03	¿Regularmente plantea soluciones asertivas ante problemas recurrentes?					
04	¿Considera que ante situaciones problemáticas busca y plantea alternativas de solución?					
D.2. La responsabilidad						
05	¿Presenta dificultad para cumplir con todas las obligaciones propias de su puesto laboral?					
06	¿Considera que ha logrado alcanzar los objetivos de su puesto laboral?					
07	¿Suele cumplir con las tareas en el plazo establecido?					
08	¿Considera que existe proactividad dentro de su equipo de trabajo?					
D.3. Principios de la responsabilidad						

09	¿Considera que cada trabajador se hace responsable de las tareas que desempeña?					
10	¿La organización comunica los avances y logros de los trabajadores?					
11	¿Considera que la ética es importante para lograr un buen desempeño laboral?					
12	¿Considera que trabajar en equipo es mejor que trabajar de manera individual?					
D.4. Compromiso organizacional						
13	¿Reconoce la misión y visión de la organización?					
14	¿Considera que los trabajadores se alinean a los valores institucionales?					
15	¿Se encuentra comprometido con los objetivos de la organización?					
16	¿Estima que los trabajadores enfocan sus labores al cumplimiento de los objetivos organizacionales?					
D.5. Participación						
17	¿Colabora en solucionar problemas organizacionales brindando alternativas de mejora?					
18	¿Participa activamente en las reuniones de trabajo?					
19	¿Está presente en las capacitaciones realizadas por la organización?					
20	¿Acepta cargos de confianza propuestos por sus superiores?					

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

APÉNDICE 4. Validación de instrumentos por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONTEXTO ORGANIZATIVO								
1	¿Considera que dentro de la universidad se aplica una adecuada organización formal?	X		X		X		Sin novedad
2	¿Considera que el aspecto retributivo aplicado por la organización corresponde a su cargo?	X		X		X		Sin novedad
3	¿La compañía cumple con sus expectativas?	X		X		X		Sin novedad
4	¿Considera que existen buenas relaciones interpersonales en el trabajo?	X		X		X		Sin novedad
5	¿Ha logrado mantener un equilibrio entre la vida laboral y la personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONTENIDO DE TRABAJO								
6	¿Considera que la organización ha creado un entorno laboral sano?	X		X		X		Sin novedad
7	¿Los puestos laborales han sido diseñados acorde a las funciones que desempeñan?	X		X		X		Sin novedad
8	¿Las tareas asignadas corresponden a las capacidades que el profesional mantiene según su perfil y puesto laboral?	X		X		X		Sin novedad
9	¿Considera que la carga laboral se encuentra dentro de lo aceptable?	X		X		X		Sin novedad
10	¿La carga laboral afecta su vida personal?	X		X		X		Sin novedad
DIMENSIÓN 3: SIGNIFICADO DEL GRUPO								
11	¿Considera que dentro de la organización existe comunicación efectiva?	X		X		X		Sin novedad
12	¿La universidad realiza incentivos que promuevan la motivación intrapersonal?	X		X		X		Sin novedad
13	¿Ha identificado liderazgo proactivo dentro de su área de trabajo?	X		X		X		Sin novedad
14	¿Considera que dentro de la organización existe un adecuado trabajo en equipo?	X		X		X		Sin novedad
15	¿Está conforme con el rendimiento de sus compañeros al realizar trabajo en equipo?	X		X		X		Sin novedad
DIMENSIÓN 3: APRECIACIÓN PERSONAL DEL INDIVIDUO								
16	¿Considera que en la organización los trabajadores cuentan con el grado de conocimientos necesarios para desempeñar sus labores?	X		X		X		Sin novedad
17	¿Los cargos y ascensos son asignados según el grado de conocimientos de los trabajadores?	X		X		X		Sin novedad
18	¿Considera que los trabajadores cuentan con las capacidades para hacer su trabajo de manera eficiente?	X		X		X		Sin novedad
19	¿El clima laboral se relaciona con el nivel de capacidades de los trabajadores?	X		X		X		Sin novedad
20	¿Considera que la escala de habilidades permite mantener un buen desempeño laboral?	X		X		X		Sin novedad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. LLANTOY AROCA BRIGITTE ELITZABET

DNI: 48060346

Especialidad del validador: DOCENCIA UNIVERSITARIA

01 de Julio 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 del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONTEXTO ORGANIZATIVO								
1	¿Considera que dentro de la universidad se aplica una adecuada organización formal?	X		X		X		
2	¿Considera que el aspecto retributivo aplicado por la organización corresponde a su cargo?	X		X		X		
3	¿La compañía cumple con sus expectativas?	X		X		X		
4	¿Considera que existen buenas relaciones interpersonales en el trabajo?	X		X		X		
5	¿Ha logrado mantener un equilibrio entre la vida laboral y la personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONTENIDO DE TRABAJO								
6	¿Considera que la organización ha creado un entorno laboral sano?	X		X		X		
7	¿Los puestos laborales han sido diseñados acorde a las funciones que desempeñan?	X		X		X		
8	¿Las tareas asignadas corresponden a las capacidades que el profesional mantiene según su perfil y puesto laboral?	X		X		X		
9	¿Considera que la carga laboral se encuentra dentro de lo aceptable?	X		X		X		
10	¿La carga laboral afecta su vida personal?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SIGNIFICADO DEL GRUPO								
11	¿Considera que dentro de la organización existe comunicación efectiva?	X		X		X		
12	¿La universidad realiza incentivos que promuevan la motivación intrapersonal?	X		X		X		
13	¿Ha identificado liderazgo proactivo dentro de su área de trabajo?	X		X		X		
14	¿Considera que dentro de la organización existe un adecuado trabajo en equipo?	X		X		X		
15	¿Está conforme con el rendimiento de sus compañeros al realizar trabajo en equipo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: APRECIACIÓN PERSONAL DEL INDIVIDUO								
16	¿Considera que en la organización los trabajadores cuentan con el grado de conocimientos necesarios para desempeñar sus labores?	X		X		X		
17	¿Los cargos y ascensos son asignados según el grado de conocimientos de los trabajadores?	X		X		X		
18	¿Considera que los trabajadores cuentan con las capacidades para hacer su trabajo de manera eficiente?	X		X		X		
19	¿El clima laboral se relaciona con el nivel de capacidades de los trabajadores?	X		X		X		
20	¿Considera que la escala de habilidades permite mantener un buen desempeño laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Se precisa suficiencia)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Marisol Sarmiento Alvarado DNI: CE N° 001755890

Especialidad del validador: Metodólogo Especialista en Investigación

01 de Julio 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 del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: CONTEXTO ORGANIZATIVO							
1	¿Considera que dentro de la universidad se aplica una adecuada organización formal?	X		X		X		
2	¿Considera que el aspecto retributivo aplicado por la organización corresponde a su cargo?	X		X		X		
3	¿La compañía cumple con sus expectativas?	X		X		X		
4	¿Considera que existen buenas relaciones interpersonales en el trabajo?	X		X		X		
5	¿Ha logrado mantener un equilibrio entre la vida laboral y la personal?							
	DIMENSION 2: CONTENIDO DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera que la organización ha creado un entorno laboral sano?	X		X		X		
7	¿Los puestos laborales han sido diseñados acorde a las funciones que desempeñan?	X		X		X		
8	¿Las tareas asignadas corresponden a las capacidades que el profesional mantiene según su perfil y puesto laboral?	X		X		X		
9	¿Considera que la carga laboral se encuentra dentro de lo aceptable?	X		X		X		
10	¿La carga laboral afecta su vida personal?							
	DIMENSION 3: SIGNIFICADO DEL GRUPO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera que dentro de la organización existe comunicación efectiva?	X		X		X		
12	¿La universidad realiza incentivos que promuevan la motivación intrapersonal?	X		X		X		
13	¿Ha identificado liderazgo proactivo dentro de su área de trabajo?	X		X		X		
14	¿Considera que dentro de la organización existe un adecuado trabajo en equipo?	X		X		X		
15	¿Está conforme con el rendimiento de sus compañeros al realizar trabajo en equipo?	X		X		X		
	DIMENSION 3: APRECIACIÓN PERSONAL DEL INDIVIDUO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera que en la organización los trabajadores cuentan con el grado de conocimientos necesarios para desempeñar sus labores?	X		X		X		
17	¿Los cargos y ascensos son asignados según el grado de conocimientos de los trabajadores?	X		X		X		
18	¿Considera que los trabajadores cuentan con las capacidades para hacer su trabajo de manera eficiente?	X		X		X		
19	¿El clima laboral se relaciona con el nivel de capacidades de los trabajadores?	X		X		X		
20	¿Considera que la escala de habilidades permite mantener un buen desempeño laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez DNI:09514029

Especialidad del validador: Metodóloga

01 de Julio 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 del Experto Informante

Acti
Ve a i

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TOMA DE DECISIONES								
1	¿Cuándo le corresponde tomar decisiones regularmente decide entre varias opciones?	X		X		X		Sin novedad
2	¿Durante situaciones complicadas tiene la capacidad de resolver problemas?	X		X		X		Sin novedad
3	¿Regularmente plantea soluciones asertivas ante problemas recurrentes?	X		X		X		Sin novedad
4	¿Considera que ante situaciones problemáticas busca y plantea alternativas de solución?	X		X		X		Sin novedad
DIMENSIÓN 2: LA RESPONSABILIDAD								
5	¿Presenta dificultad para cumplir con todas las obligaciones propias de su puesto laboral?	X		X		X		Sin novedad
6	¿Considera que ha logrado alcanzar los objetivos de su puesto laboral?	X		X		X		Sin novedad
7	¿Suele cumplir con las tareas en el plazo establecido?	X		X		X		Sin novedad
8	¿Considera que existe proactividad dentro de su equipo de trabajo?	X		X		X		Sin novedad
DIMENSIÓN 3: PRINCIPIOS DE LA RESPONSABILIDAD								
9	¿Considera que cada trabajador se hace responsable de las tareas que desempeña?	X		X		X		Sin novedad
10	¿La organización comunica los avances y logros de los trabajadores?	X		X		X		Sin novedad
11	¿Considera que la ética es importante para lograr un buen desempeño laboral?	X		X		X		Sin novedad
12	¿Considera que trabajar en equipo es mejor que trabajar de manera individual?	X		X		X		Sin novedad
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO ORGANIZACIONAL								
13	¿Reconoce la misión y visión de la organización?	X		X		X		Sin novedad
14	¿Considera que los trabajadores se alinean a los valores institucionales?	X		X		X		Sin novedad
15	¿Se encuentra comprometido con los objetivos de la organización?	X		X		X		Sin novedad
16	¿Estima que los trabajadores enfocan sus labores al cumplimiento de los objetivos organizacionales?	X		X		X		Sin novedad
DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN								
17	¿Colabora en solucionar problemas organizacionales brindando alternativas de mejora?	X		X		X		Sin novedad
18	¿Participa activamente en las reuniones de trabajo?	X		X		X		Sin novedad
19	¿Está presente en las capacitaciones realizadas por la organización?	X		X		X		Sin novedad
20	¿Acepta cargos de confianza propuestos por sus superiores?	X		X		X		Sin novedad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. LLANTOY AROCA BRIGITTE ELITZABET

DNI: 48060346

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria

01 de Julio 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 del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TOMA DE DECISIONES								
1	¿Cuándo le corresponde tomar decisiones regularmente decide entre varias opciones?	X		X		X		
2	¿Durante situaciones complicadas tiene la capacidad de resolver problemas?	X		X		X		
3	¿Regularmente plantea soluciones asertivas ante problemas recurrentes?	X		X		X		
4	¿Considera que ante situaciones problemáticas busca y plantea alternativas de solución?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: LA RESPONSABILIDAD								
5	¿Presenta dificultad para cumplir con todas las obligaciones propias de su puesto laboral?	X		X		X		
6	¿Considera que ha logrado alcanzar los objetivos de su puesto laboral?	X		X		X		
7	¿Suele cumplir con las tareas en el plazo establecido?	X		X		X		
8	¿Considera que existe proactividad dentro de su equipo de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PRINCIPIOS DE LA RESPONSABILIDAD								
9	¿Considera que cada trabajador se hace responsable de las tareas que desempeña?	X		X		X		
10	¿La organización comunica los avances y logros de los trabajadores?	X		X		X		
11	¿Considera que la ética es importante para lograr un buen desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿Considera que trabajar en equipo es mejor que trabajar de manera individual?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO ORGANIZACIONAL								
13	¿Reconoce la misión y visión de la organización?	X		X		X		
14	¿Considera que los trabajadores se alinean a los valores institucionales?	X		X		X		
15	¿Se encuentra comprometido con los objetivos de la organización?	X		X		X		
16	¿Estima que los trabajadores enfocan sus labores al cumplimiento de los objetivos organizacionales?	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN								
17	¿Colabora en solucionar problemas organizacionales brindando alternativas de mejora?	X		X		X		
18	¿Participa activamente en las reuniones de trabajo?	X		X		X		
19	¿Está presente en las capacitaciones realizadas por la organización?	X		X		X		
20	¿Acepta cargos de confianza propuestos por sus superiores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Se precisa suficiencia)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Marisol Sarmiento Alvarado DNI: CE N° 001755890

Especialidad del validador: Metodólogo Especialista en Investigación

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.

01 de Julio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: TOMA DE DECISIONES								
1	¿Cuándo le corresponde tomar decisiones regularmente decide entre varias opciones?	X		X		X		
2	¿Durante situaciones complicadas tiene la capacidad de resolver problemas?	X		X		X		
3	¿Regulamente plantea soluciones asertivas ante problemas recurrentes?	X		X		X		
4	¿Considera que ante situaciones problemáticas busca y plantea alternativas de solución?	X		X		X		
DIMENSION 2: LA RESPONSABILIDAD								
5	¿Presenta dificultad para cumplir con todas las obligaciones propias de su puesto laboral?	X		X		X		
6	¿Considera que ha logrado alcanzar los objetivos de su puesto laboral?	X		X		X		
7	¿Suele cumplir con las tareas en el plazo establecido?	X		X		X		
8	¿Considera que existe proactividad dentro de su equipo de trabajo?	X		X		X		
DIMENSION 3: PRINCIPIOS DE LA RESPONSABILIDAD								
9	¿Considera que cada trabajador se hace responsable de las tareas que desempeña?	X		X		X		
10	¿La organización comunica los avances y logros de los trabajadores?	X		X		X		
11	¿Considera que la ética es importante para lograr un buen desempeño laboral?	X		X		X		
12	¿Considera que trabajar en equipo es mejor que trabajar de manera individual?	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPROMISO ORGANIZACIONAL								
13	¿Reconoce la misión y visión de la organización?	X		X		X		
14	¿Considera que los trabajadores se alinean a los valores institucionales?	X		X		X		
15	¿Se encuentra comprometido con los objetivos de la organización?	X		X		X		
16	¿Estima que los trabajadores enfocan sus labores al cumplimiento de los objetivos organizacionales?	X		X		X		
DIMENSION 4: PARTICIPACIÓN								
17	¿Colabora en solucionar problemas organizacionales brindando alternativas de mejora?	X		X		X		
18	¿Participa activamente en las reuniones de trabajo?	X		X		X		
19	¿Está presente en las capacitaciones realizadas por la organización?	X		X		X		
20	¿Acepta cargos de confianza propuestos por sus superiores?	X		X		X		

Act
Ve a

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez DNI:09514029

Especialidad del validador: Metodóloga

01 de Julio 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 del Experto Informante

APÉNDICE 5. Niveles y Rangos

Clima Laboral

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos Clima laboral		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	30
	Máximo	97

Fórmula

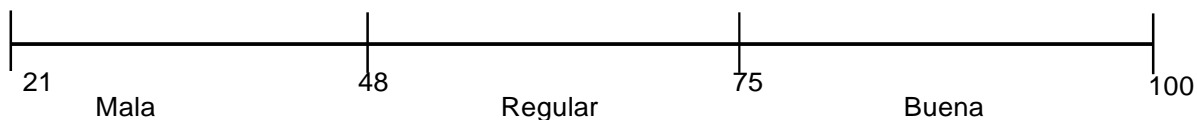
$$97-30=67\div 3=22$$

Niveles

$$30 - 52 = \text{Mala}$$

$$53 - 75 = \text{Regular}$$

$$76 - 97 = \text{Buena}$$



Contexto organizativo

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos		
Contexto organizativo		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	6
	Máximo	24

Fórmula

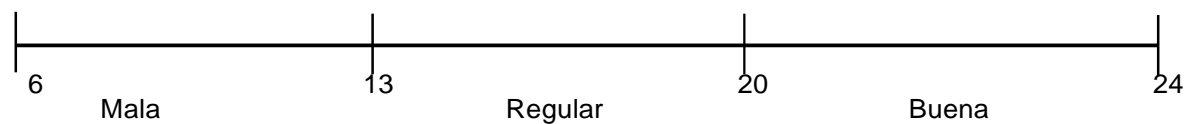
$$24 - 6 = 18 \div 3 = 6$$

Niveles

$$6 - 12 = \text{Mala}$$

$$13 - 19 = \text{Regular}$$

$$20 - 24 = \text{Buena}$$



Contenido de trabajo

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos		
Contenido de trabajo		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	8
	Máximo	25

Fórmula

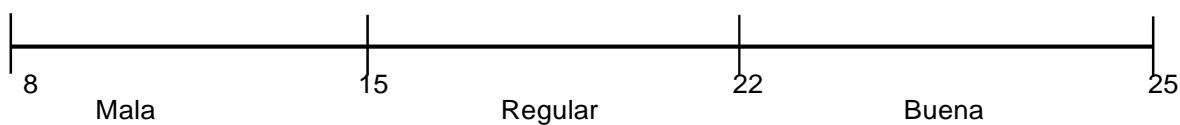
$$25-8=17 \div 3=6$$

Niveles

$$8 - 14 = \text{Mala}$$

$$15 - 21 = \text{Regular}$$

$$22 - 25 = \text{Buena}$$



Significado del grupo

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos		
Significado del grupo		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	6
	Máximo	23

Fórmula

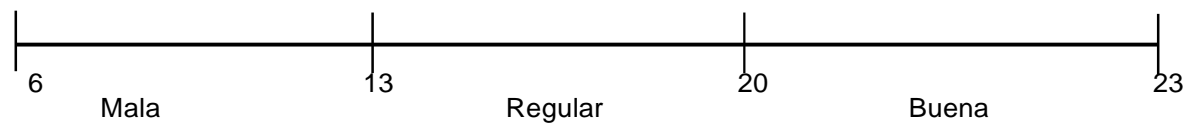
$$23-6=17 \div 3=6$$

Niveles

$$6 - 12 = \text{Mala}$$

$$13 - 19 = \text{Regular}$$

$$20 - 23 = \text{Buena}$$



Apreciación personal del individuo

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos		
Apreciación personal del individuo		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	10
	Máximo	25

Fórmula

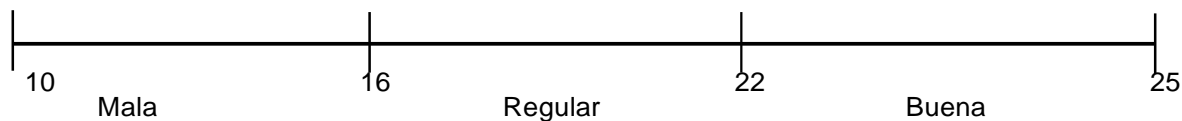
$$25-10=15 \div 3=5$$

Niveles

$$10 - 15 = \text{Mala}$$

$$16 - 21 = \text{Regular}$$

$$22 - 25 = \text{Buena}$$



Desempeño laboral

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos		
Desempeño laboral		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	42
	Máximo	96

Fórmula

$$96-42=54\div 3=18$$

Niveles

$$42 - 60 = \text{Bajo}$$

$$61 - 79 = \text{Medio}$$

$$80 - 96 = \text{Alto}$$



Toma de decisiones

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos		
Toma de decisiones		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	11
	Máximo	20

Fórmula

$$20-11=9 \div 3=3$$

Niveles

$$11 - 14 = \text{Bajo}$$

$$15 - 18 = \text{Medio}$$

$$19 - 20 = \text{Alto}$$



Responsabilidad

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos		
La responsabilidad		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	7
	Máximo	19

Fórmula:

$$19 - 7 = 12 \div 3 = 4$$

Niveles

$$7 - 11 = \text{Bajo}$$

$$12 - 16 = \text{Medio}$$

$$17 - 19 = \text{Alto}$$



Principios de la responsabilidad

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos		
Principios de la responsabilidad		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	7
	Máximo	19

Fórmula:

$$19-7=12 \div 3=4$$

Niveles

$$7 - 11 = \text{Bajo}$$

$$12 - 16 = \text{Medio}$$

$$17 - 19 = \text{Alto}$$



Compromiso organizacional

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos		
Compromiso organizacional		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	8
	Máximo	19

Fórmula

$$19-8=11 \div 3=4$$

Niveles

$$8 - 12 = \text{Bajo}$$

$$13 - 17 = \text{Medio}$$

$$18 - 19 = \text{Alto}$$



Participación

Para establecer los niveles de las variables “Clima laboral y Desempeño laboral” y sus respectivas dimensiones, se establecieron el máximo valor y el mínimo valor de la suma de todas las preguntas, dichos resultados se dividieron posteriormente y el valor obtenido permitió establecer los niveles para medir ambas variables de estudio, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Estadísticos Participación		
N	Válido	42
	Perdidos	0
	Mínimo	9
	Máximo	19

Fórmula

$$19-9=10 \div 3=3$$

Niveles

$$9 - 12 = \text{Bajo}$$

$$13 - 16 = \text{Medio}$$

$$17 - 19 = \text{Alto}$$



4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5		
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5