



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Clima laboral y el desempeño del personal de la facultad de ciencias
empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión –
2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Administración Estratégica

Autor

Ronaldo Jeanpierr Oyola Gomez

Asesora

Dra. Ana Doris Magdalena Barrera Loza



Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> .

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Oyola Gomez, Ronaldo Jeanpierr	71314942	19/12/2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Barrera Loza, Ana Doris Magdalena	15727274	0000-0001-8296-6519
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Coronado Espinoza, Jesus Jacobo	15591398	0009-0008-7555-0409
Policarpo Diomedes, Marquez Valencia	15759625	0000-0001-7697-5064
Tafur Pittman, Tania Luz	15730137	0000-0002-4370-090X

Ronaldo Jeanpierr Oyola Gomez 2024-081394

CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSID...

 Quick Submit

 Quick Submit

 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION_Tesis Posgrado 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3093819052

Fecha de entrega

26 nov 2024, 11:36 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 nov 2024, 12:22 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS_-_OK_1_1.pdf

Tamaño de archivo

2.7 MB

102 Páginas

20,980 Palabras

115,891 Caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

15%  Fuentes de Internet

5%  Publicaciones

14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**Clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad De Ciencias
Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2023**

OYOLA GOMEZ, RONALDO JEANPIERR

TESIS DE MAESTRÍA

ASESORA: Dra. Ana Doris Magdalena Barrera Loza

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

HUACHO

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a mi familia que ha sido el soporte para salir adelante y conseguir cada objetivo profesional, a mis mascotas y a mi pareja por estar siempre conmigo.

Oyola Gomez, Ronaldo Jeanpierr

AGRADECIMIENTO

Agradezco a las personas que me impulsaron a salir adelante, a los profesionales que me acompañaron e instruyeron para poder culminar con este trabajo para la posterior obtención de mi grado.

Oyola Gomez, Ronaldo Jeanpierr

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLA.....	xi
ÍNDICE DE FIGURA.....	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	3
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Justificación práctica.....	7
1.4.2. Justificación teórica.....	7
1.4.3. Justificación metodológica.....	7
1.5. Delimitaciones del estudio.....	8
1.5.1. Delimitación espacial.....	8
1.5.2. Delimitación social.....	8
1.5.3. Delimitación temporal.....	8

1.5.4. Delimitación conceptual.....	8
1.6. Viabilidad del estudio	9
Capítulo II. Marco teórico.....	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. Antecedentes internacionales.	10
2.1.2. Antecedentes nacionales.	12
2.2. Bases teóricas.....	15
2.2.1. Clima laboral (X).....	15
2.2.2. Desempeño del personal (Y).....	26
2.3. Bases filosóficas.....	39
2.4. Definiciones de términos básicos.....	38
2.5. Formulación de las hipótesis.....	38
2.5.1. Hipótesis general.....	42
2.5.2. Hipótesis específica	42
2.6. Operacionalización de las variables	42
Capítulo III. Metodología.....	46
3.1. Diseño metodológico	46
3.1.1. Método de la investigación.....	46
3.1.2. Diseño de la investigación.....	46
3.1.3. Tipo de Investigación.	46
3.1.4. Nivel de Investigación.....	47
3.2. Población y muestra.....	48
3.2.1. Población.....	48
3.2.2. Muestra.....	48
3.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	49

	ix
3.3.1. Técnicas.....	49
3.3.2. Instrumentos	49
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información.....	50
3.4.1. Análisis documental	50
3.4.2. Análisis estadístico	50
Capítulo IV. Resultados	52
4.1. Análisis de los resultados	52
4.1.1. Tablas y gráficos de niveles de las dimensiones de la variable Clima laboral....	52
4.1.2. Tablas y gráficos de niveles de las dimensiones de la variable Desempeño del personal.....	56
4.1.3. Prueba de normalidad.....	59
4.2. Contrastación de hipótesis.....	62
4.2.1. Hipótesis general.	63
4.2.2. Hipótesis específica 1.....	65
4.2.3. Hipótesis específica 2.....	67
4.2.4. Hipótesis específica 3.....	68
Capítulo V. Discusión	69
5.1. Discusión de resultados.....	69
Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones.....	72
6.1. Conclusiones	72
6.2. Recomendaciones.....	73
Capítulo VII. Referencias	75
7.1. Fuentes bibliográficas	75
ANEXOS	79
1. Matriz de consistencia.....	80

	x
2. Cuestionario de encuestas	82
3. Formatos de juicio de expertos.....	84
4. Tabla de datos	87

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Operacionalización de las variables	45
Tabla 2 Factores para el cálculo de la muestra.....	48
Tabla 3 Juicio de expertos para el instrumento	50
Tabla 4 Resumen del procesamiento de los casos del instrumento.....	51
Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad del instrumento.....	51
Tabla 6 Niveles de Motivación	53
Tabla 7 Niveles de Comunicación corporativa	54
Tabla 8 Niveles de Supervisión.....	55
Tabla 9 Niveles de Trabajo en equipo.....	56
Tabla 10 Niveles de Eficiencia.....	57
Tabla 11 Niveles de Eficacia.....	58
Tabla 12 Prueba de normalidad de las variables Clima laboral y Desempeño del personal	60
Tabla 13 Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable Clima laboral	61
Tabla 14 Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable desempeño del personal	62
Tabla 15 Correlación entre ambas variables	64
Tabla 16 Correlación entre el clima laboral y el trabajo en equipo	66
Tabla 17 Correlación entre el clima laboral y la eficiencia.....	67
Tabla 18 Correlación entre el clima laboral y la eficacia.....	68

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Niveles de motivación	53
Figura 2. Niveles de comunicación corporativa	54
Figura 3. Niveles de supervisión	55
Figura 4. Niveles de trabajo en equipo.....	56
Figura 5. Niveles de eficiencia	57
Figura 6. Niveles de eficacia	58

RESUMEN

Título de la investigación: “Clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023”, **Autor:** Ronaldo Jeanpierr Oyola Gomez. **Objetivo:** Identificar la asociación entre el clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023. **Metodología:** Empleó el método deductivo, en virtud de que se tuvieron en cuenta elementos genéricos para abordar casos peculiares. La investigación es aplicada a causa de que está enfocada a solucionar la problemática actual la cual previamente fue reconocida. De diseño no experimental, de tipo transversal debido a que los datos se capturaron en un sólo momento. El nivel de la investigación es correlacional, quiere decir que el investigador determinó el tipo de correlación entre las variables. **Población y muestra:** La población la constituye el personal que labora en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, que, entre docentes y administrativos, son un total de 80 y la muestra es de 67 trabajadores de dicha facultad. **Técnica e instrumento:** La metodología utilizada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario que consta de 18 ítems. Los datos obtenidos a través de este se procesaron con el software estadístico SPSS26.0, lo que facilitó su análisis estadístico. **Resultados:** El modelo de correlación de Rho de Spearman registró un coeficiente de 0,798 y una significancia de 0,000, lo que posibilita, con una probabilidad del 95%, detectar una correlación positiva significativa entre el ambiente de trabajo y el rendimiento del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el 2023.

Palabras Claves: Clima laboral, desempeño del personal y elementos genericos.

ABSTRACT

Research title: “Work environment and performance of the staff of the Faculty of Business Sciences of the José Faustino Sánchez Carrión National University in 2023”. **Author:** Ronaldo Jeanpierr Oyola Gomez. **Objective:** Identify the association between the work environment and the performance of the staff of the Faculty of Business Sciences of the José Faustino Sánchez Carrión National University in 2023. **Methodology:** The deductive method was used, since generic elements were taken into account to address specific cases. The research is applied because it is focused on solving the current problem, which was previously recognized. It is of non-experimental design, of transversal type because the data were captured at a single moment. The level of the research is correlational, meaning that the researcher determined the type of correlation between the variables. **Population and sample:** The population is made up of the staff who work at the Faculty of Business Sciences of the José Faustino Sánchez Carrión National University, who, between teachers and administrators, are a total of 80 and the sample is 67 workers from said faculty. **Technique and instrument:** The methodology used was the survey and the instrument used was the questionnaire consisting of 18 items. The data obtained were processed with SPSS26.0 statistical software, which facilitated their statistical analysis. **Results:** The Spearman's Rho correlation model registered a coefficient of 0.798 and a significance of 0.000, which makes it possible, with a probability of 95%, to detect a significant positive correlation between the work environment and the performance of the personnel of the Faculty of Business Sciences of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión during 2023.

Keywords: Work environment, personnel performance and generic elements.

INTRODUCCIÓN

EL presente trabajo de investigación se titula “Clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023” fue desarrollado para identificar el tipo de asociación existente entre el clima laboral y el desempeño del personal, estableciendo lineamientos para enriquecer ambas variables garantizando un mejor servicio a la comunidad universitaria; este trabajo se desarrolló según la estructura y pautas de investigaciones que la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión ha establecido.

El capítulo I detalla la situación problemática junto con la formulación del problema. Además, se identifican los problemas con sus respectivos objetivos, se esclarecen la razón de ser, las delimitaciones que implicó el estudio y la factibilidad del trabajo de investigación.

El capítulo II introdujo el marco teórico, que incluyó los antecedentes, fundamentos teóricos, fundamentos filosóficos y las definiciones de conceptos técnicos que contribuyeron a una comprensión más nítida de la investigación. Además, incluye las hipótesis y la implementación de las variables en la operación.

El marco metodológico de la investigación se detalla en el capítulo III, definiendo el método, diseño, tipo y nivel de la investigación. Además, se desarrolló la población y las muestras conformadas por el equipo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, y se detallaron los métodos utilizados para la recolección de la información y su respectivo procesamiento.

El capítulo IV expone los resultados obtenidos a través de las pruebas estadísticas implementadas a través del programa SPSS 26.0; También se llevaron a cabo las comparaciones de las hipótesis que posibilitaron determinar el grado de compensación entre las variables y sus dimensiones correspondientes.

En el capítulo V se llevó a cabo el debate sobre los hallazgos de la tesis, los cuales se contrastaron con los resultados obtenidos en los trabajos de investigación que dieron lugar a esta tesis.

El capítulo VI se indican las conclusiones y las recomendaciones que ha elaborado el autor de la presente investigación y cree que son necesarias para mejorar el servicio que viene brindando la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Finalizando, en el capítulo VII se señalan las referencias bibliográficas que se utilizaron como soporte a esta tesis, las que se les ha citado según lo indican las normas APA 6ta. edición.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial en el presente la mayoría de las organizaciones se están modernizando gracias al avance tecnológico y con ello también cambia la cultura organizacional, debido a que buscan mejorar sus estrategias para enfrentar los desafíos de la sociedad que les permita crecer, por lo cual deben promover valores, actitudes y emociones de los colaboradores. Los trabajadores invierten muchas de las horas del día en sus centros laborales, por lo que deben impulsar y ser parte del crecimiento y desarrollo de la organización, pero lo harán sólo si sienten bienestar y seguridad dentro de ella, si sienten que pueden satisfacer sus necesidades económicas. Es por ello que, el clima laboral se ha convertido en uno de los pilares más importantes y fundamentales para el éxito de los objetivos de toda organización, por lo que las empresas deben invertir en mejorar las condiciones laborales para lograr la fidelización de sus trabajadores y lograr una mejor calidad de trabajo de su personal, si el trabajador considera que su dedicación y esfuerzo laboral no es reconocido de forma justa, no podrá desempeñarse bien en su centro de trabajo.

Por lo tanto, es crucial fomentar una cultura empresarial que fomente la colaboración y la responsabilidad de todos los trabajadores de una entidad, ya que es una fortaleza que permite a las organizaciones el logro de sus objetivos. Para ello, es necesario conocer el clima laboral en donde se vienen relacionando los empleados de la organización porque afecta en su desempeño, un buen clima laboral mejora el rendimiento, la responsabilidad que tienen los colaboradores con la organización, aumenta la eficiencia para resolver problemas, etc. Debe evitarse conflictos y discusiones entre colaboradores porque afectan el desempeño laboral de todos y también a la imagen corporativa.

Pese a que se han realizado varios estudios sobre el clima laboral, muchas organizaciones no realizan las acciones necesarias para mejorarlo; y por parte del desempeño, este se ve afectado debido a que se ha detectado que una parte de los trabajadores destinan mucho de su tiempo en socializar, utilizar sus dispositivos móviles o realizar tareas que no corresponden a su labor dentro del horario de trabajo.

También se identificaron como otros grandes problemas en las empresas, la carencia de una persistente supervisión, falta de motivación, el trato con los colaboradores no es el adecuado, falta de capacitaciones, falta de información relevante acerca de las áreas de trabajo, espacios inadecuados en donde se desempeñan, etc. todo esto lo repercute en el rendimiento de los empleados, perjudicando la realización de sus tareas y fines dentro de la institución. Tampoco se realizan evaluaciones al desempeño de los trabajadores, lo que conlleva a que los empleados no se esmeren y exista falta de competencias profesionales.

La estabilidad y la motivación son otras de las causas que siguen afectando al desempeño de los empleados, debido a que estos no captan que se les reconozca su afán, compromiso y entrega como realmente lo ameritan.

Con la pandemia por covid 19 hubo otros componentes que incrementaron su importancia como lo son la salud mental y emocional de los colaboradores, los que empezaron a repercutir en su desempeño laboral. Si estos problemas persisten, pueden disminuir el desempeño laboral. El clima laboral abarca condiciones como las sociales, psicológicas y condiciones del área organizacional, las que están afectando el desempeño de sus colaboradores y simultáneamente afecta la realización de las metas y fines institucionales.

La Facultad de Ciencias empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, no es ajena a esta problemática, y más aún desde que se inició la pandemia de covid 19.

En la Facultad de Ciencias empresariales existen algunos problemas que vienen afectando el clima laboral y el desempeño de sus colaboradores tanto administrativos como docentes, entre los más importantes se detectó la existencia de barreras en su posición profesional, carencia de responsabilidad de algunos empleados, carencia de compañerismo, malas relaciones interpersonales, carencia de reconocimientos e incentivos, carencia de capacitaciones, carencia de integración en los trabajadores, situación laboral no estable en algunos casos.

Con la presente investigación se busca conocer bien la situación real y el tipo de relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el 2023, saber el sentir del personal de esta facultad, si está satisfecho desarrollando sus tareas, si está conforme con el área de trabajo y si cuenta con las condiciones necesarias que le permitan cumplir adecuadamente sus labores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023?

1.2.2. Problemas específicos.

1. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023?

2. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023?
3. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Identificar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Identificar la relación entre el clima laboral y el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.
2. Identificar la relación entre el clima laboral y la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.
3. Identificar la relación entre el clima laboral y la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación práctica.

De manera práctica, esta tesis encuentra su justificación debido a que con su resultado permite identificar la existencia de una asociación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, con dichos productos se pudo recomendar a la Facultad de Ciencias Empresariales la implementación de estrategias que conlleven a una transformación positiva dentro del clima laboral, por ende mejorar el desempeño de su personal.

1.4.2. Justificación teórica.

Esta reciente tesis se justifica teóricamente dado a que, para su desarrollo, se utilizaron teorías y conceptos fundamentales de ambas variables, o sea, del ambiente de trabajo y el rendimiento del personal, con el fin de encontrar explicaciones a una situación que se ha venido generando internamente y que ha impactado a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023. El investigador pudo comparar diversas concepciones de las dos variables y sus respectivas dimensiones, adicionalmente, esta tesis ha generado nuevas contribuciones teóricas relacionadas a las variables de este estudio, las cuales servirán de base a indagaciones futuras.

1.4.3. Justificación metodológica.

El diseño para esta tesis es no experimental, de nivel correlacional, de tipo transversal. Para la obtención de los datos necesarios para el estudio se emplearon la encuesta como técnica de investigación y como instrumento de investigación se aplicó el cuestionario; el procesamiento se realizó mediante métodos estadísticos apoyados con un software. Los

hallazgos de la investigación se fundamentaron en métodos de investigación que han sido comprobados.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial.

Esta tesis fue elaborada en el año 2023 en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, situada en la av. Echenique s/n, en el distrito de Huacho, en la provincia de Huaura, en el departamento de Lima.

1.5.2. Delimitación social.

El equipo docente y administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el 2023 fueron considerados para este trabajo.

1.5.3. Delimitación temporal.

Este trabajo de posgrado trata un tema actual como el ambiente de trabajo y el rendimiento del personal, que tuvo lugar entre julio y diciembre del 2023.

1.5.4. Delimitación conceptual.

Para la construcción de este trabajo, el investigador consideró las diversas teorías contemporáneas y utilizadas a lo largo de los últimos tiempos por diversos autores, relacionadas al clima laboral y al desempeño del personal.

1.6. Viabilidad del estudio

Para llevar a cabo y finalizar esta investigación, el autor la financió por su cuenta, lo que la hizo viable. Además, se fundó en fuentes teóricas y tuvo el apoyo de varios expertos en el campo de investigación, además, se apoyó en la orientación de metodólogos y estadísticos.

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Correa (2018), en su tesis de posgrado titulada “Modelo de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala”, desarrollada en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador, determinó como finalidad establecer cómo impacta la Gestión Talento Humano en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala. El enfoque de la tesis fue cualitativo y cuantitativo, es un estudio de diseño no experimental, tipo correlacional, y transversal, contó con población y muestra de 16 colaboradores del departamento de talento de la universidad, aplicándoles un cuestionario. Concluyó con que una adecuada administración del recurso humano mejorará el desempeño del servidor de la Universidad Tecnológica de Machala.

Díaz (2019), desarrolló una tesis de posgrado titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de institución de educación media superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México”, en la Universidad de Montemorelos, México. Su objetivo principal era determinar cuánto se correlaciona la cultura organizacional con el rendimiento laboral de los trabajadores de instituciones de educación media superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. La tesis es de orientación cuantitativa, de estructura experimental, de nivel explicativo y de naturaleza transversal. La población estuvo compuesta por 127 colaboradores y la muestra estuvo compuesta por 95 individuos. En conclusión, se consideran que la cultura organizacional tiene un impacto moderadamente positivo en el rendimiento laboral de los empleados. Esto sugiere que, a mayor nivel de cultura

organizacional, mayor será el rendimiento de los trabajadores de instituciones de educación media superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México.

López (2021) desarrolló la tesis de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil”. Tuvo como finalidad más importante indicar cómo nivel el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Ecuador. El estudio es de naturaleza cuantitativa, de diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La población se compuso de 55 empleados y la muestra fue 52, el método utilizado fue la encuesta y el instrumento el cuestionario para la recopilación de datos. Llegó a la conclusión de la existencia de una asociación positiva entre las variables, comprobando que si se incrementa el clima organizacional incrementará el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS Sede Guayaquil.

Santamaría (2020) hizo una tesis para lograr tener el grado de maestría titulado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.” en el 2020 en la escuela de posgrado de la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. La meta primordial de la tesis fue comprobar si el clima organizacional afecta en el desempeño laboral. El estudio adoptó una metodología combinada, o sea, cualitativa y cuantitativa, es de carácter aplicado, de diseño experimental y de carácter explicativo. Concluyó estableciendo que el clima organizacional está vinculado directamente con el rendimiento laboral de los empleados de la organización, lo que se desarrolló mediante los resultados estadísticos de ambas variables y sus dimensiones, descartando que haya una separación entre las variables consideradas en el estudio.

Zans (2017) desarrolló una tesis para alcanzar el grado de magister titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016” en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. La finalidad principal de la tesis fue realizar el análisis del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los empleados administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el año 2016. Manejó un enfoque cuantitativo, de diseño experimental, con un nivel explicativo. Se tomó en cuenta a 88 colaboradores, con una muestra de 59 colaboradores. Para la recolección de datos, se utiliza la encuesta como método y el cuestionario como herramienta. Se concluye que mejorar el ambiente laboral de la facultad tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral de los trabajadores y en las relaciones interpersonales, por lo que se aconseja que se debe incentivar.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Araujo (2019) desarrolló una tesis para obtener el grado de maestro titulado “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes – Región Junín – Período 2018”, realizada en el Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima. Su objetivo fue establecer la asociación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que trabaja en la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín – Período 2018. La tesis se orienta hacia un enfoque cuantitativo, deductivo, no experimental, de nivel correlacional y transversal, contando con una población de 250 colaboradores y una muestra de 151 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario para recopilar la información. En resumen, se evidencia una evaluación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral del personal que trabajó en la Dirección Regional de

Transportes de la Región Junín - Período 2018, con un 95% de confianza y un nivel de significación de $\alpha=0,05$. alcanzado al emplear la prueba no paramétrica rho de Spearman.

Pachas (2018) realizó una investigación para alcanzar el grado de maestro titulada “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha”, la cual fue desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Como meta se empeñó en conocer la asociación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Alto Larán, provincia de Chincha. Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un nivel de compensación, ya que su objetivo era analizar la relación existente entre ambas variables; es de naturaleza transversal ya que la información se recolectó en un solo instante. Concluyó sosteniendo que existe una ventaja directa entre el ambiente organizacional de la municipalidad distrital de Alto Larán y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Alto Larán, estableciéndose una valoración estadísticamente significativa de 0,823 (rho de Pearson).

Romero (2022), hizo una tesis de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022” en la Universidad César Vallejo, Piura. La meta principal de la tesis fue establecer la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en una institución pública de Huarmaca en el 2022. La investigación fue de naturaleza básica, de orientación cuantitativa, de estructura no experimental, de nivel de escalada y de tipo transversal. La población se compuso de 38 empleados de diferentes sectores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca en el año 2022, la muestra se realizó a nivel censal. El método empleado para recolectar la

información fue la encuesta, utilizando como herramienta el cuestionario que constaba de 30 ítems. Concluyó estableciendo una calificación no relevante entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huarmaca durante el 2022, con un valor $p > 0.05$, lo que implica que cada variable presenta una conducta autónoma.

Ruiz (2021) desarrolló la tesis para conseguir el título de maestro “Clima organizacional y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi – ESSALUD, Lambayeque – Perú, 2019”, en la Universidad del Pacifico, Lima. Tuvo como finalidad principal determinar la correlación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi de Essalud, situado en la región Lambayeque, Perú, en el año 2019. En cuanto a la metodología, el diseño de la investigación no es experimental, de naturaleza transversal y de nivel correlacional, la muestra fue compuesta por 79 colaboradores de dicho hospital, se empleó un cuestionario que fue validado para poder recolectar la información de las variables consideradas en este estudio. Como principal conclusión obtuvo que existe una evaluación directa y positiva de nivel bajo entre el ambiente de trabajo y el rendimiento, con $p = 0,005 < 0,05$, lo que implica que hay una relación entre ambas.

Santamaría (2021) desarrolló una tesis de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí”, en la Universidad César Vallejo, Chiclayo. Consideró como meta principal indicar la asociación existente entre el entorno organizacional y el desempeño de los trabajadores en las oficinas administrativas locales de Mochumí. Esta investigación es de tipo correlacional, de diseño no experimental, contó con una población de 73 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario de 40 preguntas. Este cuestionario fue validado a través de la evaluación de

especialistas y la confiabilidad del Alfa de Cronbach. Concluyó estableciendo una evaluación entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Mochumí, pero recomendó que hay que mejorar el grado de producción y responsabilidad para poder llegar a las finalidades del empleado y finalizar las disputas que se están presentando en esa municipalidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral (X).

Para definir al clima laboral, Atiquipa y Jaimes (2017) señalaron es el conjunto de atributos que definen una organización y las diferencian de otras, influyen en el comportamiento de los individuos y, consecuentemente, en la propia organización.

Contreras (2017) lo define como la visión que los integrantes de una organización tienen acerca de las características y condiciones del ambiente de trabajo, basada en el crecimiento personal, la participación, la relación con los superiores, la comunicación interna y las condiciones físicas y materiales.

Campos y Ruesta (2018) lo definen como el producto de la interacción entre los individuos dentro de una organización mediante las tareas que desempeñan en su cargo laboral, generando tanto resultados positivos como negativos. El ambiente de trabajo es intrínseco a la manera en que se manifiesta la interiorización de cada uno de los componentes de la organización desde una perspectiva informal. El ambiente de trabajo es un espejo de cómo todos los componentes humanos interactúan con los componentes tangibles e intangibles de la compañía en la que llevan a cabo sus tareas. Es una clase de ambiente que intenta evaluar la

satisfacción y la armonía de los empleados de una compañía calculando en la interacción con las distintas circunstancias presentes que definen el clima.

Robbins y Coulter (2013), mencionaron sobre clima laboral que el ambiente de trabajo implica estar constantemente involucrado en la organización, conseguir que los empleados se sientan y experimentar el ambiente que se vive en el interior de la organización. Toda compañía debe fomentar un ambiente de trabajo positivo que ofrezca estabilidad, seguridad e integración. El entorno laboral es crucial para el elemento humano, ya que contribuye al desarrollo y triunfo de la organización. La calidad del ambiente de trabajo está fuertemente vinculada con la gestión social de los líderes y las tácticas de liderazgo corporativo.

Santamaría (2020) mencionó sobre clima laboral que es un componente para el diagnóstico de actitudes y comportamientos que inciden en la vida de la organización. Origina de las interacciones que ocurren entre las personas y el ambiente. Es externo a la persona y diferente de la cultura empresarial, por lo que podemos sostener que el ambiente de trabajo es tanto una característica del individuo como una variable del sistema que suele fusionar a individuo, grupo y entidad.

Murillo (2019) en su tesis indicó que cuando las relaciones laborales de una empresa son ideales entre los empleados, directivos y otros encargados, entonces el ambiente organizacional será extremadamente beneficioso para alcanzar una administración de gran eficiencia, reconocida tanto entre los usuarios como entre la competencia. Conseguir y mantener un ambiente organizacional eficaz y productivo es el pilar fundamental de cualquier sociedad u organización.

Ruiz (2021) en su investigación indicó que el clima laboral hace referencia a las circunstancias del entorno laboral; ya sea de manera directa o indirecta, los trabajadores perciben estas circunstancias; el entorno afecta la conducta laboral. Estos atributos son relativamente perdurables en el tiempo, se expresan de manera diferente de una organización a otra y de una sección a otra dentro de la misma entidad.

2.2.1.1. Características del clima laboral.

Para Joyo (2019) las principales características del clima laboral son las siguientes:

- El ambiente de trabajo representa la vida interna de una compañía.
- Es cambiante, por lo que varía dependiendo de las circunstancias organizacionales y las percepciones que los individuos tienen de tales circunstancias.
- Clima psicológico grupal: Asiste en la comprensión de la vida laboral en las organizaciones y en la interpretación de las respuestas de los grupos frente a sus rutinas, normas y políticas propias de la entidad.
- Compromiso y reconocimiento: Una entidad con un ambiente favorable tiene gran posibilidad de alcanzar un grado considerable de identificación entre sus integrantes.
- Efecto de la conducta y las actitudes: Influencia directamente en la conducta y la actitud del individuo, si la percepción del ambiente de trabajo es positiva hacia el empleado, su comportamiento puede aportar de forma positiva y placentera a la compañía.
- Varias variables estructurales, como la dirección, las políticas, los planos de administración, los sistemas de contratación, entre otras, pueden influir en el clima.

- Salud y gratificación en el trabajo: Proviene de la interrelación entre los integrantes de la compañía. Es una de las variables que influye de manera significativa en la comunicación, la motivación, la toma de decisiones, entre otros aspectos.
- Relaciones: Se componen de los colectivos formales e informales dentro de una entidad. Las diferentes circunstancias que surgen en el ambiente de trabajo impactan en esta variable.

2.2.1.2. Importancia del clima laboral.

Altez y Arias (2019) señalan sobre el clima laboral lo siguiente:

Es de suma importancia para el desarrollo de una compañía, en la actualidad, debido al alto nivel de competencia al que las empresas se ven enfrentadas, están implementando diferentes herramientas para la medición del clima organizacional con la finalidad de mantener, mejorar e identificar los factores que generen un adecuado ambiente laboral entre los trabajadores, lo cual les permitirá obtener un desempeño positivo para la empresa. A su vez, un adecuado clima organizacional fomentará un buen desarrollo de la cultura organizacional, ya que las buenas prácticas, normas y creencias serán transmitidas y compartidas por todos los miembros del equipo. (p.9)

Campos y Ruesta (2018) en su investigación señalaron que es crucial tener un ambiente de trabajo positivo, dado que este influye directamente en la interacción de los individuos dentro de la organización. Identificar las dificultades que provocan un ambiente de trabajo adverso, facilitará a la organización la optimización de la administración del elemento humano, previniendo insatisfacción y reducción del rendimiento laboral por motivos evidentes.

Es importante gestionar un buen clima laboral como lo indica Joyo (2019), quien agrega que es un elemento que impacta directamente en el rendimiento de los empleados y en ello se puede establecer el triunfo de una compañía, dado que un empleado motivado puede desempeñar sus tareas de manera satisfactoria, logrando cumplir sus metas y una productividad óptima.

Díaz (2019) agrega:

La importancia de la cultura organizacional se da porque beneficia a la organización, detectando situaciones que se presentan para luego ofrecer solución a dichos problemas, sin olvidar que la cultura organizacional integra al trabajador en los objetivos que la organización persigue bajo su filosofía y valores establecidos, es por eso que la cultura organizacional contribuye con elementos que construyen, transforman y generan condiciones que descubren capacidades existentes, de manera que la empresa logra desarrollarse. (p.15)

2.2.1.3. Teorías sobre el clima laboral.

En su trabajo de investigación, Ruiz (2021) indicó que las teorías sobre el clima laboral son las siguientes:

- Teoría de clima laboral de McGregor: Analiza las teorías vinculadas al comportamiento laboral de los individuos y presentó los dos modelos conocidos como "teoría X" y "teoría Y". La "teoría Y" sostiene que, tanto en el trabajo diario como en el juego y la diversión, el esfuerzo físico, mental y natural es equivalente; los individuos necesitan de motivaciones superiores y un ambiente propicio que les motive y les

permita alcanzar sus metas y objetivos, bajo condiciones adecuadas. Esta teoría sostiene que, si una entidad proporciona un entorno y circunstancias propicias para el crecimiento personal, la consecución de objetivos y metas individuales, los empleados se comprometerán a su vez con los objetivos y metas de la organización y se logrará el objetivo propuesto.

- Teoría sobre clima laboral de Rensis Likert: Afirma que los empleados adoptan una conducta fundada directamente en el comportamiento administrativo y las circunstancias organizacionales que perciben y, por lo tanto, la respuesta será definida por tal percepción. Sugiere tres categorías de variables: las variables causales, que son autónomas y se enfocan en señalar la ruta por la que una organización avanza y logra resultados; las variables intermedias, que se enfocan en evaluar el estado interno de la empresa en aspectos como la motivación, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones; y las variables finales, que emergen de la influencia de las variables causales y las intermedias previamente citadas. Se centrarán en establecer los resultados obtenidos por la entidad, tales como la productividad, el beneficio y la pérdida.
- Teoría de los factores de Herzberg: Detectó dos clases de requisitos humanos: los más altos y los más bajos; los elementos de higiene y los que motivan. Los factores de higiene son los componentes ambientales en el entorno laboral que necesitan un cuidado constante para evitar la insatisfacción. Estos incluyen las remuneraciones y otras gratificaciones, las condiciones de trabajo adecuadas, la seguridad y la supervisión. Solo se pueden generar motivación y satisfacción a partir de fuentes internas

y de las oportunidades que brindan el trabajo para la realización personal. En este contexto, un empleado que ve su trabajo como inútil puede responder con indiferencia, a pesar de que haya factores ambientales apropiados. Por lo tanto, los administradores tienen la tarea particular de generar un ambiente de motivación y esforzarse por mejorar el trabajo.

- Teoría de Francis Cornell: Define el ambiente de trabajo como una combinación de percepciones que los individuos tienen sobre sus acciones en comparación con los demás miembros de una organización. A partir de este punto, se puede afirmar que son las percepciones e interpretaciones personales de los empleados las que van a establecer el ambiente de trabajo actual y solo a través de estas se pueden identificar y definir las características que se manifiestan.
- Teoría de McClelland y Atkinson: Se centra en cómo motivaciones sociales como la pertenencia, la necesidad de alcanzar metas, entre otras, afectan el comportamiento individual humano, lo que es altamente probable que impacte en su percepción del ambiente de trabajo. Y esto es algo que cualquier integrante de una empresa vive de manera constante, y que determina, como se mencionaba, el entorno interno de la organización, así como su conducta dentro de la misma.
- Teoría estructuralista de Forehand y Gilmer: El clima se compone de una serie de rasgos constantes presentes en una organización, que la distinguen de los demás e impactan en la conducta de los empleados que la integran. Son los atributos que distinguen a una organización las que la distinguen de otras; son perdurables en el tiempo y afectan la conducta de los empleados. El clima hace referencia a las percepciones de todos

los integrantes de la organización acerca del sitio donde trabajan, el entorno físico, las relaciones personales que establecen y las razones que influyen en el entorno laboral. Como es sabido, el ambiente de trabajo, ya sea positivo o negativo, impactará en el rendimiento y la satisfacción de los integrantes de la organización. Podría haber una comunicación empresarial cerrada.

2.2.1.4. Dimensiones de Clima laboral.

2.2.1.4.1. Motivación (XI).

Según Santamaría (2020) la motivación se define como la fuerza, orientación y constancia que un individuo emplea para alcanzar una meta. Lo cual si se enlaza con la dinámica empresarial; este factor da la base del desempeño y controla que se cumpla o no una tarea.

Artadi y Saavedra (2018) la definen como los distintos impulsos internos en su entorno, que motivan a las personas a comportarse de una manera específica. Motivar es el motivo por el cual una persona actúa de una manera específica.

Pachas (2018) en su tesis, indica que la motivación se refiere al conjunto vinculado de procesos mentales que, al desempeñar un rol activo, bastante independiente y moldeador de la personalidad, y en su continua transformación, están dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y, finalmente, dominan su trayectoria. La motivación en el trabajo es crucial para alcanzar las metas de la compañía, se puede afirmar que mediante la motivación se pueden identificar los valores añadidos con los que el empleado cuenta. Además, es importante resaltar

que la motivación juega un papel crucial en las actividades humanas, tanto en el ámbito laboral como en el estudio.

Además, Pachas (2018) agrega que la motivación en el trabajo es crucial para alcanzar las metas de la compañía, se puede afirmar que mediante la motivación se pueden identificar los valores añadidos con los que el empleado cuenta. Además, es importante resaltar que la motivación juega un papel crucial en las actividades humanas, tanto en el ámbito laboral como en el estudio. La motivación también sería el motivo que impulsa a las personas a realizar acciones.

Ochoa y Vicuña (2021) definen la motivación como la disposición para hacer un gran esfuerzo para lograr los objetivos de la organización, está sujeta a la voluntad de dedicar el esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. El trabajador que cumple con sus necesidades personales, se esfuerza más para lograr los objetivos de la organización. Es el método para incentivar a un individuo a llevar a cabo una acción que satisfaga una de sus necesidades y alcance un objetivo que sea deseado por el motivador.

Mendoza (2021) indica que se refiere a esa tensión constante que impulsa al individuo a actuar de alguna forma para cubrir una o más necesidades. El ser humano se mantiene equilibrado siempre que pueda cubrir una necesidad, pero se vuelve tenso cuando encuentra otra no cubierta.

Zans (2017) señaló que motivar implica inducir un comportamiento orientado a alcanzar un objetivo, es el proceso de incentivación para llevar a cabo una acción deseada.

Araujo (2019) afirma que la motivación incluye componentes cognitivos, emocionales y de comportamiento. Las preferencias, persistencia y empeño o vigor son manifestaciones de los procesos de motivación internos de un individuo que se reflejan en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo y la productividad personal al llevar a cabo las tareas de trabajo.

2.2.1.4.2. Comunicación corporativa (X2).

Para Joyo (2019) la comunicación se refiere al nivel de fluidez, claridad, consistencia y exactitud con el que se propaga la información, vinculada a los ingresos (entradas), las salidas (salidas) y la retroalimentación (retroalimentación), así como a las relaciones personales entre empleados y clientes.

Pachas (2018) la precisó como un procedimiento de dos direcciones de componentes relacionados en consecutivamente. Consiste en la permuta de información que existe entre el emisor y el receptor, así como la reflexión sobre su relevancia entre sí. Es la habilidad de los hombres para interactuar entre ellos. Una de las formas de comunicación humana más comunes es la lingüística, que incluye una sintaxis, una semántica y una pragmática.

Contreras (2017) indica que la comunicación se define como el proceso mediante el cual se propaga y difunde información en una entidad, fomentando la comprensión y empatía de los trabajadores y sus superiores; siendo esencial para alcanzar objetivos y metas internas. La comunicación se refiere a cómo los trabajadores perciben los procesos de comunicación que se llevan a cabo en la organización, valoran la fluidez, rapidez, disponibilidad y consistencia en la administración de la información, además de la percepción de los variados recursos que fomentan la comunicación en los diferentes niveles. Es el complicado proceso influenciado por

la cultura, proximidad de los interlocutores y estados emocionales de estos; donde, a pesar de las discrepancias, hay componentes parecidos que facilitan el proceso de comunicación. La comunicación es el procedimiento de interacción que sucede en el interior del entorno.

Artadi y Saavedra (2018) afirman que es el canal mediante el cual los integrantes se vinculan en una organización para alcanzar una meta compartida. Sin la comunicación en las actividades conjuntas, es imposible lograr una coordinación apropiada ni la aceptación de las modificaciones. Comprenden la comunicación organizacional como el medio de interacciones y entendimientos laborales de una misión y visión de las propias entidades, que configuran las metas de los logros dirigidos al beneficio individual, colectivo y, por consiguiente, organizacional, favoreciendo la presencia en el mercado. de fabricación. Las comunicaciones dentro de una organización promueven la participación, la integración y la coexistencia en el ambiente de trabajo, donde resulta lógico la realización de tareas y su reconocimiento.

Ochoa y Vicuña (2021) definieron a la comunicación como el procedimiento para poder transferir conocimientos, información y emociones; se hace constantemente logrando el desenvolvimiento del personal en un espacio determinado; este elemento es importante porque se encontraron problemas de comunicación interpersonal en ella. La comunicación es un mecanismo de transferencia de información dada mínimamente entre dos personas a más.

Por último, Zans (2017) afirma que la comunicación asiste a los integrantes de la organización en la consecución de objetivos personales y globales, en el inicio y reacción a cambios en la empresa, en la coordinación de sus tareas y en la dirección de todas las formas adecuadas para ella.

2.2.1.4.3. Supervisión (X3).

Ruiz (2021) señala que la supervisión es la valoración de cómo los superiores guían, respaldan y supervisan a su personal durante la realización de su labor, con el objetivo de que esta se lleve a cabo con resultados óptimos.

Huaripoma y Rosado (2018) afirmaron que la supervisión se refiere a las valoraciones de funcionalidad y relevancia de los superiores en la supervisión de la actividad laboral, entendida como una relación de respaldo y guía para las tareas que componen su rendimiento cotidiano.

Contreras (2017) define a la supervisión como la sensación adquirida por los empleados acerca de las acciones de supervisión y control que realizan sus superiores, incluyendo la retroalimentación y el apoyo que dan los jefes a los trabajadores. Es un proceso que norma la producción, adquisición, supervisión y promoción de los productos de una entidad, cuyo objetivo principal es supervisar el cumplimiento de reglas, procedimientos y procesos para validar la gestión en la organización. Hace referencia al nivel en el que los empleados perciben el control aplicado por sus superiores. De igual manera, las opiniones recibidas acerca del rendimiento de sus tareas dentro de la organización y la supervisión son las valoraciones de funcionalidad y relevancia de los superiores en la supervisión en el ámbito laboral, en una relación de respaldo y guía para las tareas que componen su rendimiento cotidiano.

2.2.2. Desempeño del personal (Y).

Altez y Arias (2019) afirman que el desempeño laboral es el modo en que los integrantes de una organización llevan a cabo sus tareas de manera eficiente para lograr metas

establecidas, es el nivel al que los empleados aportan a la consecución de los estándares requeridos de acuerdo al puesto que ocupan.

Según Santamaría (2020) el desempeño laboral es la forma en que los integrantes de la organización colaboran de manera eficiente para lograr objetivos compartidos, siguiendo las normas fundamentales establecidas previamente.

Según Joyo (2019) el desempeño laboral es la conducta del empleado en la búsqueda de las metas establecidas; esto representa la táctica personal para alcanzar las metas establecidas.

Ruiz (2021) sobre el desempeño laboral indica que es el grado de cumplimiento que tiene el colaborador para lograr realizar las metas organizacionales en el tiempo precisado. Por lo cual, el desempeño lo forman actividades tangibles, que se pueden observar y medir, y otras deducibles. Es la forma en como los colaboradores realizan sus actividades de forma eficaz para alcanzar fines en común, en base a reglamentación básica pre establecida. Acerca de lo anterior se plantea la ejecución de acciones por parte de los colaboradores eficientemente, con la finalidad de lograr las metas propuestas.

Contreras (2017) afirma a cerca de desempeño laboral, es un proceso para valorar el nivel de participación y beneficio que hace un colaborador para lograr realizar las metas de la organización, es la consideración sobre el rendimiento real del colaborador, vale decir el nivel de aporte a la producción de la institución. Es el producto obtenido por parte de los colaboradores al realizar sus tareas y responsabilidades en un tiempo establecido. El rendimiento se vincula con el grado de efectividad en relación al cumplimiento de sus

obligaciones y responsabilidades, es la eficiencia y efectividad en la realización de su labor, considerando los objetivos y parámetros previamente fijados. El rendimiento en el trabajo es la evaluación de la eficiencia y efectividad de un empleado en la organización, las cuales se originan por elementos individuales y contextuales.

Torres (2018) en su tesis indica sobre el desempeño laboral como el grado de cumplimiento de las demandas de sus funciones. Son procesos en los que se evalúa el rendimiento del trabajador. Es relevante que la evaluación se realice en toda empresa que busca llegar a niveles superiores de actualización. El desempeño laboral son las formas de gestionar o conducirse que tienen los colaboradores y que son resaltantes a los fines de la institución, y que son evaluados en función de las habilidades de cada colaborador y su nivel de colaboración a la organización. El desempeño laboral es considerado como comportamientos que se pueden observar dirigidos al cumplimiento de un objetivo, donde el colaborador lo podrá cumplir si es que cuenta con las condiciones necesarias. Se percibe como un proceso estructurado y metódico que puede ser medido, evaluado e influido en sus propiedades, conductas y resultados de las funciones que desempeña; por otra parte, al conocer la productividad del empleado se podrá mejorar su rendimiento, determinando nuevas políticas de retención y desempeño, apoyando a la toma de decisiones de ascensos o y/o rotaciones, estableciendo la existencia de la necesidad de modernizarse o capacitar a los empleados, detectar fallos en la configuración del puesto laboral y cooperar si hay problemas personales que afecten el rendimiento laboral del colaborador. Además, añade que la descripción del rendimiento laboral se complementa con la caracterización del perfil de los empleados, enfocada en la formación.

Ochoa y Vicuña (2021) señalaron que el desempeño laboral es la conducta del empleado en la búsqueda de las metas establecidas; esto representa la táctica personal para

alcanzar las metas. Es la actuación del empleado en su intento de satisfacer sus responsabilidades y metas de la organización.

Huaripoma y Rosado (2018) indican que el desempeño laboral es el valor esperado para aportar a la organización relacionado a la conducta que un ser realiza en un tiempo determinado. Estas acciones, que pueden ser de un mismo o varios empleados en diversos momentos de tiempo a la vez, ayudarán a la eficiencia de la organización. Hay algunos elementos que influyen en el desempeño laboral, que se asocian y producen un bajo o alto desempeño laboral. Huaripoma y Rosado (2018) indican que entre los elementos tenemos:

- a. Remuneraciones económicas y no económicas; b. Satisfacción con las tareas asignadas; c. Competencias, habilidades y aptitudes para llevar a cabo las tareas asignadas; d. Formación y crecimiento continuo de los trabajadores; e. Elementos motivadores y conductuales del individuo; f. Entorno organizacional; g. Cultura empresarial; h. Las expectativas del trabajador.

Campos y Ruesta (2018) afirman sobre el desempeño laboral que viene a ser consecuencia del esfuerzo del trabajador para realizar todas las tareas asignadas a su puesto de trabajo y que llegó a alcanzar con sus propias habilidades produciendo la eficacia de su trabajo. Campos y Ruesta (2018) también agregaron que consiste en rendir mediante la realización de tareas, demostrando de forma eficaz las capacidades y habilidades específicas de cada cargo laboral, contribuyendo al logro de los objetivos de la organización.

Peralta (2018) lo define como la medición y examen de la aptitud demostrada por el colaborador al momento de desarrollar su labor, la medición es personalizada dependiendo de cada persona. También lo define como el beneficio que un trabajador puede dar relacionado a

las funciones o tareas que debe desarrollar o realizar. Peralta (2018) en conclusión indica que se refiere al modo en que el empleado interactúa con su equipo en un entorno laboral específico, satisfaciendo las necesidades fundamentales para llevar a cabo tal trabajo. Son las contribuciones del comportamiento del empleado para alcanzar las metas establecidas.

Araujo (2019) sobre el desempeño laboral afirma que es contemplado como el proceso que ayuda a comprender la secuencia de pasos que permitirá obtener un resultado determinado en una organización, también se le puede definir como el artificio de comportamiento para el incremento de la productividad dentro de una organización con respecto a la realización de sus objetivos, metas y fines.

2.2.2.1. Características del desempeño laboral.

Joyo (2019) señala las siguientes cualidades del desempeño laboral:

- **Adaptabilidad:** Es esencial mantener la eficacia en diferentes entornos y con diferentes tareas, obligaciones y personas.
- **Comunicación:** Incluye la habilidad para transmitir sus pensamientos de forma eficiente, ya sea en conjunto o de forma individual. La habilidad para ajustar el lenguaje o la terminología a las demandas del receptor (es). Es esencial emplear de manera adecuada la gramática y la estructura en las comunicaciones.
- **Iniciativa:** Incluye el objetivo de influir en los hechos para alcanzar las metas. La capacidad de crear situaciones en vez de aceptarlas de manera pasiva. Las acciones implementadas para alcanzar objetivos que superen lo necesario.

- **Conocimientos:** Comprende el nivel de habilidades técnicas y/o profesionales en campos relacionados con su campo laboral. La habilidad para ajustarse a los progresos y tendencias presentes en su campo de experiencia.
- **Trabajo en equipo:** Incluye el nivel de habilidades técnicas y/o profesionales en campos relacionados con su campo laboral. La habilidad para ajustarse a los progresos y tendencias presentes en su campo de conocimiento.
- **Desarrollo de talentos:** Incluye la habilidad para potenciar las capacidades y habilidades de los integrantes del equipo, coordinando acciones de desarrollo seguras, relacionadas con los puestos actuales y futuros.

2.2.2.2. Beneficios de la evaluación del desempeño.

Contreras (2017) indica que la evaluación de desempeño se define en cada organización, la que con anticipación ha diseñado, definido y determinado las metas necesarias para alcanzar, los cuales son:

Aumentar la eficiencia personal y del equipo laboral.

Fomentar las capacidades de los empleados.

Ofrecer datos exactos para respaldar incrementos en los sueldos, ascensos laborales, traslados o ceses laborales.

Facilitar la retroalimentación al empleado respecto a la labor realizada.

Facilitar a los trabajadores conocer la perspectiva de los superiores respecto a la labor efectuada.

Evaluación del potencial de un empleado.

Según Joyo (2019) los beneficios de la evaluar el desempeño se clasifican en:

Beneficios para la dirección de la empresa:

- Mejora el rendimiento de los empleados y contribuye a lograr eficazmente los objetivos de cada sector.
- Facilita la implementación de un sistema imparcial de decisión en relación a los empleados de la organización.
- Ofrece estímulo a los empleados, al transformarse en un sistema de comunicación eficiente.

Beneficios para los empleados:

- Permite entender las expectativas de sus superiores en relación a cada uno de ellos.
- Permite entender las medidas que los líderes aplican a cada uno de ellos para mejorar su rendimiento o talento.
- Facilita entender las acciones que uno mismo implementa para mejorar en la organización.
- Exige la autocrítica, una autoevaluación, en relación con el trabajo realizado.

Beneficios para la empresa en general:

- Facilita entender las expectativas de sus jefes respecto a cada uno de ellos.
- Facilita conocer las medidas que los jefes aplican a cada uno de ellos para mejorar su rendimiento o talento.

- Facilita entender las acciones que uno mismo implementa para mejorar en la organización.
- Exige la autocrítica, una autoevaluación, en relación con el trabajo realizado.

2.2.2.3. Etapas de evaluación del desempeño.

Huaripoma y Rosado (2018) señalaron que en el procesamiento de la evaluación del desempeño se tienen en consideración las etapas siguientes:

Planificación del proceso de evaluación del desempeño: Hace referencia a la fase inicial del procedimiento, la planificación es el periodo en el que se debe establecer la población a evaluar, el criterio esencial de valoración (qué medir) y el método de evaluación (cómo medir), demandando un alto grado de consistencia en estas decisiones.

Diseño del sistema de evaluación: El objetivo de la fase de diseño es la edificación completa del sistema que se pretende implementar. En esta fase del procedimiento, es imprescindible tener en cuenta la cultura de la organización, el perfil del cargo, los planes laborales definidos para la entidad y el apoyo tecnológico, para garantizar que el sistema se ajuste a la realidad de la organización.

Implementación del sistema de evaluación: La etapa de implementación hace referencia a la etapa donde la entidad pone en práctica el sistema diseñado. Sin embargo, antes de comenzar su aplicación, es esencial que la entidad informe a los trabajadores sobre el sistema que se va a instaurar, particularmente en lo que respecta a lo que se va a valorar, para que ambas partes estén de acuerdo. En ciertas situaciones resulta más sencillo establecer las expectativas de

rendimiento cuando se fundamentan en resultados concretos, no obstante, aunque existen empleos donde esta labor es más difícil, la evaluación siempre debe fundamentarse en expectativas de rendimiento claramente comprendidas.

Retroalimentación del empleado: Una vez concluida la evaluación formal utilizando el método escogido por la compañía y alcanzado un resultado, se inicia la entrevista de evaluación y retroalimentación. Según el talón de Aquiles del proceso de evaluación, dado que a menudo provocan hostilidad y pueden dañar más que potenciar la relación entre el subordinado y el superior. Por lo tanto, para disminuir este riesgo y la posibilidad de sentimientos negativos, es crucial que la entrevista personal y la evaluación escrita busquen potenciar el rendimiento y no la crítica.

2.2.2.4. Dimensiones de desempeño de trabajadores.

2.2.2.4.1. Trabajo en equipo (Y1).

Torres (2018) afirma que se refiere a un colectivo en el que sus integrantes colaboran de manera intensa en una meta compartida y concreta, utilizando su sinergia positiva, responsabilidad recíproca e individual, y habilidades complementarias.

Santamaría (2020) indicó sobre el trabajo en equipo que es un elemento determinante en el desempeño laboral debido a que cuando los colaboradores se agrupan para integrar un equipo con la finalidad de complacer un grupo de requerimientos, se producen asociaciones de cohesión y uniformidad entre sus integrantes optimizando el ambiente en la empresa.

Mendoza (2021) indicó como definición, que el trabajo en equipo es laborar en grupo con compañeros con la finalidad de lograr metas, para lo cual tienen que realizar acuerdos de

forma democrática contando con las ideas de los demás para la toma de decisiones que afectarían al equipo, es hallar la manera de reunir esfuerzos para un bien común.

Joyo (2019) indico en cuanto al trabajo en equipo hace alusión a la excelente labor de los empleados, quienes evidencian que la experiencia les facilita el avance profesional y que en un trabajo colaborativo se pueden alcanzar los resultados previstos y propuestos por la entidad.

Artadi y Saavedra (2018), señalaron que el trabajo en equipo dentro de las organizaciones se considera elemental y se define como un grupo de colaboradores con características diferentes complementarias y se identifican con la meta en común, un grupo de metas productivas y determinadas con una visión competitiva, y de los cuales todo el equipo es responsable.

Además, Huaripoma y Rosado (2018) señalaron que la formación de equipos en las organizaciones es crucial para que los empleados comprendan y se involucren con lo que implica un trabajo en equipo, sus características y todas las ventajas que implica la formación y desarrollo que las integraciones de los grupos implican.

2.2.2.4.2. *Eficiencia (Y2).*

Ruiz (2021) indica que la eficiencia se refiere al uso adecuado de los recursos para lograr los objetivos, empleando la mínima cantidad de recursos financieros, humanos y tiempo. Ruiz (2021) también agregó que es la expresión empleada para valorar el desempeño de los empleados que facilite la consecución de las metas establecidas por la organización.

Ochoa y Vicuña (2021) afirman que la eficiencia se refiere a la habilidad de un colaborador para lograr las metas de la organización empleando el menor número de recursos disponibles.

Pachas (2018) señalo que la eficiencia viene a ser el uso correcto de los recursos con que se dispone. Se puede medir a través de la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos finales y R los recursos usados. La eficiencia viene a ser alcanzar los objetivos con la mínima cantidad de recursos, es la obtención de los mayores resultados con la menor inversión, es decir, funcionar de tal forma que los bienes se usen adecuadamente.

Trinidad (2019) afirma hay eficiencia cuando se alcanzan las metas establecidas en la organización, empleando el costo más bajo posible y en el tiempo más corto, sin desembolsar recursos y alcanzando el máximo nivel de calidad posible.

Araujo (2019) define a la eficiencia como la habilidad de tener a alguien o a algo para alcanzar el objetivo o meta que se desea alcanzar, también conocida como el conjunto de unidades productivas requeridas para determinar la función de la producción, el conjunto de producción o el límite de la eficiencia.

Mendoza (2021) señala que la eficiencia se enfoca en descubrir los métodos más adecuados para alcanzar los objetivos propuestos mediante el uso de los recursos existentes, es decir, la forma más eficiente de emplear los recursos para alcanzar algo.

2.2.2.4.3. *Eficacia (Y3).*

Ruiz (2021) la define como nivel de obtención de los resultados esperados, en el que los empleados deben ser proactivos, conscientes de las decisiones adoptadas, y tener sinergia; que deban colaborar en equipo para asegurar la eficacia, la confianza e innovación en el progreso del trabajo.

Ochoa y Vicuña (2021) señalaron que la eficacia se refiere a la habilidad de un empleado para alcanzar un objetivo específico.

Mendoza (2021) agrega lo siguiente la eficacia está vinculada directamente con la consecución de objetivos y la realización de metas. La organización se considera eficaz cuando consigue cumplir su misión, cuando consigue exceder las expectativas de sus clientes, o cuando se mantiene económicamente estable.

Pachas (2018) la define como realizar las acciones adecuadas, es decir; las tareas laborales mediante las cuales la organización logra sus metas.

Romero (2022) afirma que la eficacia es la seguridad que una persona posee para generar confianza y triunfar en una tarea.

Trinidad (2019) define la eficacia como habilidad para lograr el efecto previsto. Además, el contenido de una empresa para alcanzar los objetivos establecidos, conseguir los resultados esperados, llevando a cabo las tareas de manera adecuada.

Araujo (2019) la define como la competencia para alcanzar un objetivo ambicionado, para lo cual deben desarrollar un conjunto de acciones que ayuden a lograr dicho objetivo, una organización es eficaz si logra alcanzar sus objetivos y la misión que le da razón de ser.

2.3. Bases filosóficas

La corriente filosófica utilizada en esta investigación para comparar el clima laboral con el desempeño del personal es el racionalismo, con la cual permite hallar soluciones a los problemas actuales que tiene la Facultad, pero mediante el uso de la razón, así también, se pudo hallar y saber la verdad para dar una explicación a lo que venía aconteciendo. Con el uso de la razón se definieron las variables del estudio y sus dimensiones respectivas consideradas para encontrar el nivel de correlación que existe entre ellas, y brindar solución a la situación problemática entre el clima laboral y el desempeño del personal. El filósofo francés René Descartes es el principal exponente del racionalismo.

2.4. Definiciones de términos básicos

Actitud

Artadi y Saavedra (2018) la delimitan como la conducta de un empleado es su comportamiento ante circunstancias en su ambiente físico y humano donde realizan su labor diaria.

Adaptación

Artadi y Saavedra (2018) la explican cómo procedimiento complejo que trasciende las habilidades y competencias laborales de cada empleado, dado que requiere ajustarse a las variaciones de la compañía.

Capacitación

Artadi y Saavedra (2018) señalan es un procedimiento en el que se proporciona información o se otorgan competencias a un empleado para que pueda realizar satisfactoriamente un trabajo específico.

Clima

Pachas (2018) indica se refiere al conjunto de factores que definen la situación o circunstancia que envuelve a un individuo: ambiente familiar, político, educativo, entre otros.

Competencia

Artadi y Saavedra (2018) la explican como la habilidad para satisfacer exitosamente una demanda complicada o realizar una tarea, de acuerdo a los estándares de rendimiento establecidos por la compañía.

Comportamiento

Campos y Ruesta (2018) mencionan es la conducta de las cualidades basada en la expresión del empleado respecto a las funciones del atributo. Se analizan las capacidades, la postura y la satisfacción que muestra el empleado.

Compromiso

Artadi y Saavedra (2018) indican que se refiere a la intensa participación de un empleado en su cargo laboral, lo que implica reconocerse con su posición particular y un compromiso significativo con la organización que le proporciona el empleo.

Condiciones laborales

Huaripoma y Rosado (2018) lo consideran como identificación de que la entidad proporciona los componentes materiales, financieros y/o psicosociales requeridos para la realización de las tareas asignadas reconocimiento de que la institución suministra los recursos materiales, económicos y/o psicosociales indispensables para la realización de las tareas asignadas.

Conocimiento

Artadi y Saavedra (2018) lo explican cómo la información organizada y sistemática, lo que lo convierte en un activo intangible. Este es el conjunto articulado de información que los empleados adquieren en distintos temas.

Desarrollo personal

Contreras (2017) lo definen como la visión que los trabajadores tienen respecto a las oportunidades y posibilidades brindadas por la empresa, que promueve el crecimiento personal y la consecución de sus metas personales.

Desempeño

Joyo (2019) mencionan que son acciones o conductas evaluadas en función de las habilidades de cada persona.

Equipo

Artadi y Saavedra (2018) indican que es un grupo de empleados que poseen competencias complementarias y colaboran para alcanzar una meta compartida, por lo que se respaldan entre sí y asumen una responsabilidad conjunta.

Evaluación

Romero y Tamayo (2019) tienen la siguiente definición, es la operación para dar juicio sobre qué tan bueno o malo es lo que se viene examinando, consiste en detectar errores para hacer juicios acerca de la calidad sin alterarla.

Identificación

Artadi y Saavedra (2018) la explican como la experiencia de involucrarse en los objetivos del empleado y en los de la organización, contribuye a generar el sentimiento de pertenencia que se experimenta hacia la organización.

Involucramiento laboral

Huaripoma y Rosado (2018) lo consideran como identificación con los valores de la organización y dedicación al cumplimiento y crecimiento de la misma.

Recompensa

Huaripoma y Rosado (2018) indican que es el foco en el reconocimiento por el trabajo correctamente realizado frente a la crítica o la sanción.

Reconocimiento

Ochoa y Vicuña (2021) la definen como la apreciación de agradecimiento que se muestra a un empleado por el rendimiento óptimo que ha conseguido en su trabajo.

Rendimiento laboral

Artadi y Saavedra (2018) lo explican como el rendimiento que exhibe el empleado al llevar a cabo sus tareas en su lugar de trabajo, lo que lleva a cabo en un periodo de tiempo establecido.

Responsabilidad

Huaripoma y Rosado (2018) afirman que es la sensación de ser su propio superior, involucrarse profundamente en las tareas, establecer sus propias responsabilidades y auto exigirse, además de tomar decisiones personales.

Satisfacción laboral

Ochoa y Vicuña (2021) la explican como un estado emocional gratificante o positivo que surge de la propia experiencia laboral; este estado se logra satisfaciendo ciertos requerimientos personales mediante su labor.

2.5. Formulación de las hipótesis

2.5.1. Hipótesis general.

El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

2.5.2. Hipótesis específica.

1. El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.
2. El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.
3. El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

2.6. Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima laboral

Definición Conceptual:

Robbins y Coulter (2013), mencionaron sobre clima laboral que el ambiente de trabajo implica estar constantemente involucrado en la organización, conseguir que los empleados se sientan y experimentar el ambiente que se vive en el interior de la organización. Toda compañía debe fomentar un ambiente de trabajo positivo que ofrezca estabilidad, seguridad e integración. El entorno laboral es crucial para el elemento humano, ya que contribuye al desarrollo y triunfo

de la organización. La calidad del ambiente de trabajo está fuertemente vinculada con la gestión social de los líderes y las tácticas de liderazgo corporativo.

Definición operacional:

Dimensiones: Motivación, comunicación corporativa, supervisión.

Variable 2: Desempeño del personal

Definición Conceptual:

Altez y Arias (2019) afirman que el desempeño laboral es el modo en que los integrantes de una organización llevan a cabo sus tareas de manera eficiente para lograr metas establecidas, es el nivel al que los empleados aportan a la consecución de los estándares requeridos de acuerdo al puesto que ocupan.

Definición operacional:

Dimensiones: Trabajo en equipo, eficiencia, eficacia.

Tabla 1
Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Clima laboral (X)	X.1.- Motivación.	X.1.1.- Medio ambiente laboral. X.1.2.- Beneficios y reconocimientos del personal. X.1.3.- Incentivos monetarios.	Escala de valoración Likert: 1 = Muy en desacuerdo 2 = Algo en desacuerdo
	X.2.- Comunicación corporativa.	X.2.1.- Comunicación interna. X.2.2.- Acceso a la información. X.2.3.- Vías de comunicación.	3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	X.3.- Supervisión.	X.3.1.- Seguimiento. X.3.2.- Control. X.3.3.- Apoyo y orientación.	4 = Algo de acuerdo 5 = Muy de acuerdo
Desempeño del personal (Y)	Y.1.- Trabajo en equipo.	Y.1.1.- Liderazgo. Y.1.2.- Proactividad. Y.1.3.- Aspectos actitudinales.	Escala de valoración Likert: 1 = Muy en desacuerdo
		Y.2.1.- Destrezas. Y.2.2.- Responsabilidad del personal. Y.2.3.- Adaptabilidad del personal.	2 = Algo en desacuerdo
	Y.3.- Eficacia.	Y.3.1.- Conocimiento dentro del puesto de trabajo. Y.3.2.- Cumplimiento de tareas asignadas. Y.3.3.- Metas alcanzadas.	3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = Algo de acuerdo 5 = Muy de acuerdo

Fuente: Elaborado por el autor.

Capítulo III. Metodología

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Método de la investigación.

Se empleó el método Deductivo en esta tesis, dado que el autor inició con aspectos generales en la tesis para explorar contextos específicos dentro de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el año 2023.

3.1.2. Diseño de la investigación.

La investigación se basa en un diseño No Experimental, lo que se debe a que el investigador no ha modificado ninguna de las dos variables en ningún momento, además ha determinado el comportamiento de ambas variables para establecer el valor de la comprensión presente entre ambas.

Es de carácter transaccional o transversal, dado que la investigación se realizó en un solo momento específico, es decir, la recopilación de los datos relacionados con la muestra se realizó en un solo momento, es decir, durante el año 2023.

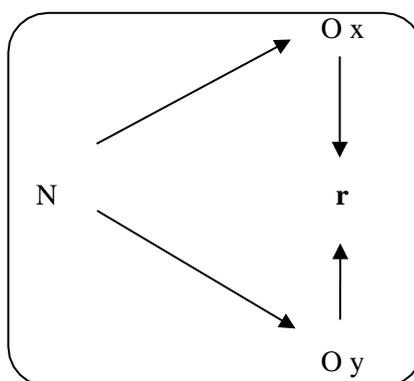
3.1.3. Tipo de Investigación.

La investigación es de tipo Aplicada, lo que significa que tiene como objetivo resolver problemas presentes vinculados con el ambiente de trabajo y el rendimiento del personal, identificados en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el año 2023.

Para la realización de este trabajo, se basó en el saber producido por la investigación básica y en el marco teórico establecido. Esto permitirá reconocer los problemas presentes y proponer estrategias que faciliten la búsqueda de respuesta a estos problemas.

3.1.4. Nivel de Investigación.

Para esta tesis se empleó el nivel Correlacional. En otras palabras, el autor intentó evaluar el nivel de correlación entre las dos variables analizadas, es decir, establecer si hay correlación entre el ambiente de trabajo y el rendimiento del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el 2023, basándose en los resultados obtenidos del procesamiento de datos recolectados mediante encuestas realizadas. La determinación entre las variables la ilustramos en la figura siguiente:



Denotación:

- N** = Población
- Ox** = Observación a la variable x.
- Oy** = Observación a la variable y.
- r** = Relación entre variables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población.

En la presente tesis se tomó como población a los 13 empleados administrativos y a los 67 docentes quienes laboraron en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, es decir, nuestra población estuvo

conformada por 80 personas, quienes están implicados directamente con el tema de desarrollo de la presente tesis.

3.2.2. Muestra.

Como método para determinar el tamaño de la muestra, se utiliza el muestreo probabilístico, considerando las siguientes directrices:

- El porcentaje de confianza para generalizar los datos desde la muestra hacia la población total.
- El porcentaje de error que se admite al realizar la generalización.
- El nivel de variabilidad utilizado para verificar la hipótesis.

Conocidos estos los elementos anteriores, se continuó con el cálculo del tamaño de la muestra explicado a continuación.

Tabla 2

Factores para el cálculo de la muestra

n =	Tamaño de la muestra
N =	Población total = 80
e =	Error de muestreo (5%)
z =	Porcentaje de fiabilidad (95%=1,96)
q =	Probabilidad de no ocurrencia (50%)
p =	Probabilidad de ocurrencia (50%)

Fuente: Elaboración propia

Se aplicó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{z^2 Npq}{e^2(N - 1) + z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 80 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (80 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

n = 67 trabajadores

La muestra obtenida consistió en 67 colaboradores, representando el 84% de la población, lo que representa una muestra de relevancia. Al ser una muestra estratificada, serán encuestados, con fijación proporcional aleatorio estratificada, 56 docentes y 11 trabajadores administrativos.

3.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Se utilizó como método la encuesta, dirigida a la recolección de información proporcionada por los 67 empleados que integran el equipo de trabajo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.3.2. Instrumentos

El procedimiento empleado para obtener la información se basó en el cuestionario de encuestas. Este es un instrumento que se emplea para recolectar la información suministrada por los empleados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, mediante un conjunto de preguntas que constituyen el asunto del sondeo. El cuestionario simple consta de cuestiones de elección múltiple con una escala de puntuación de 5 alternativas, empleando la escala de Likert.

Este cuestionario de encuestas se evaluó por su validez en términos de contenido a través del método del juicio experto y el alfa de Cronbach, con la finalidad de asegurar la fiabilidad y validez del instrumento.

3.3.2.1 Validación del Instrumento.

Para conceder validez al instrumento empleado en la recopilación de datos, se procedió mediante el criterio de expertos, en el que cada experto otorgó la siguiente calificación:

Tabla 3

Juicio de expertos para el instrumento

Expertos	Grado	Puntuación
Ing. Jorge Martín Figueroa Revilla	Doctor	89,0
Ing. José Antonio Garrido Oyola	Maestro	91,0
Ing. Martín Wigberto Nicho Virú	Maestro	92,0
Promedio general		90,7%

Fuente: Elaboración propia.

Una vez obtenidas las calificaciones, se prosiguió con la mediación, lo que resultó en un puntaje del 90,7% para el instrumento, que se sitúa en el rango de "Excelente", evidenciando así que el instrumento es confiable al conseguir una valoración elevada.

3.3.2.2 Confiabilidad del Instrumento.

Se llevó a cabo una comprobación de confiabilidad al instrumento previamente validado por los especialistas, para lo que se llevó a cabo una prueba piloto con 10 colaboradores de otra organización que exhibían rasgos parecidos a los de la muestra. Se utilizó el programa SPSS Versión 26 para manejar los datos recogidos mediante el instrumento, lo que resultó en los siguientes resultados:

Tabla 4
Resumen del procesamiento de los casos del instrumento

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5
Estadísticos de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,89	10

Fuente: Elaboración propia.

Mediante el modelo Alpha de Cronbach, se puede determinar una confiabilidad del cuestionario de 0,89, lo que señala que la fiabilidad del instrumento es elevada.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

3.4.1. Análisis documental

Mediante esta investigación, se revisaron documentos, revistas, publicaciones de especialidad y sitios web relacionados con las variables que constituyen el estudio.

Se obtuvieron datos a través de la entrevista y el cuestionario, creados por el escritor del estudio, para cada dimensión de cada variable. Los componentes están relacionados con los aspectos específicos para la recopilación de la información.

3.4.2. Análisis estadístico

La investigación estadística se realizó utilizando el software estadístico SPSS 26.0, el cual asistió en la gestión de los datos obtenidos mediante cuestionarios, para posteriormente

llevar a cabo su interpretación, análisis y discusión sobre cuadros y gráficos estadísticos. Además, hizo más sencillo identificar los resultados, cotejar las hipótesis y, en consecuencia, llegar a las conclusiones que representan el resultado final de esta tesis.

Capítulo IV. Resultados

4.1. Análisis de los resultados

4.1.1. Tablas y gráficos de niveles de las dimensiones de la variable Clima laboral.

Tabla 6

Niveles de Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 3 - 6	4	6,0	6,0	6,0
	Medio 7 - 10	41	61,2	61,2	67,2
	Alto 11 - 15	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

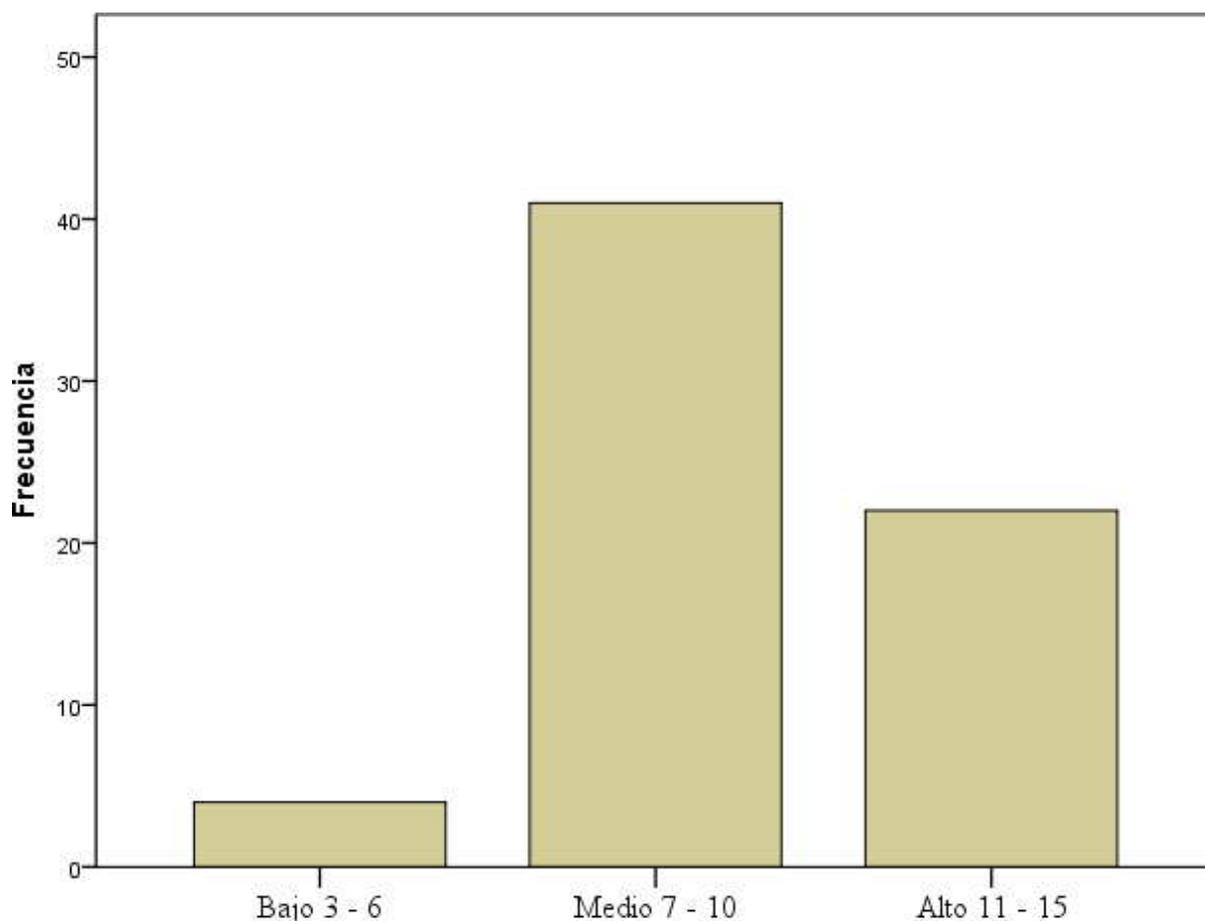


Figura 1. Niveles de Motivación

Fuente: Elaboración propia.

En el cuestionario de encuesta, se hicieron 3 preguntas para la dimensión Motivación, estableciéndose una escala de tres niveles siendo éstas: bajo ≤ 6 , medio 7 - 10 y alto 11 - 15. De los 67 datos, el 6,0% del personal determinó que la dimensión Motivación está en un nivel bajo, el 61,2% en el nivel medio y el 32,8% en un nivel alto, obteniendo la mayor frecuencia en el nivel medio.

Tabla 7
Niveles de Comunicación corporativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 3 - 6	6	9,0	9,0	9,0
	Medio 7 - 10	46	68,6	68,6	77,6
	Alto 11 - 15	15	22,4	22,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

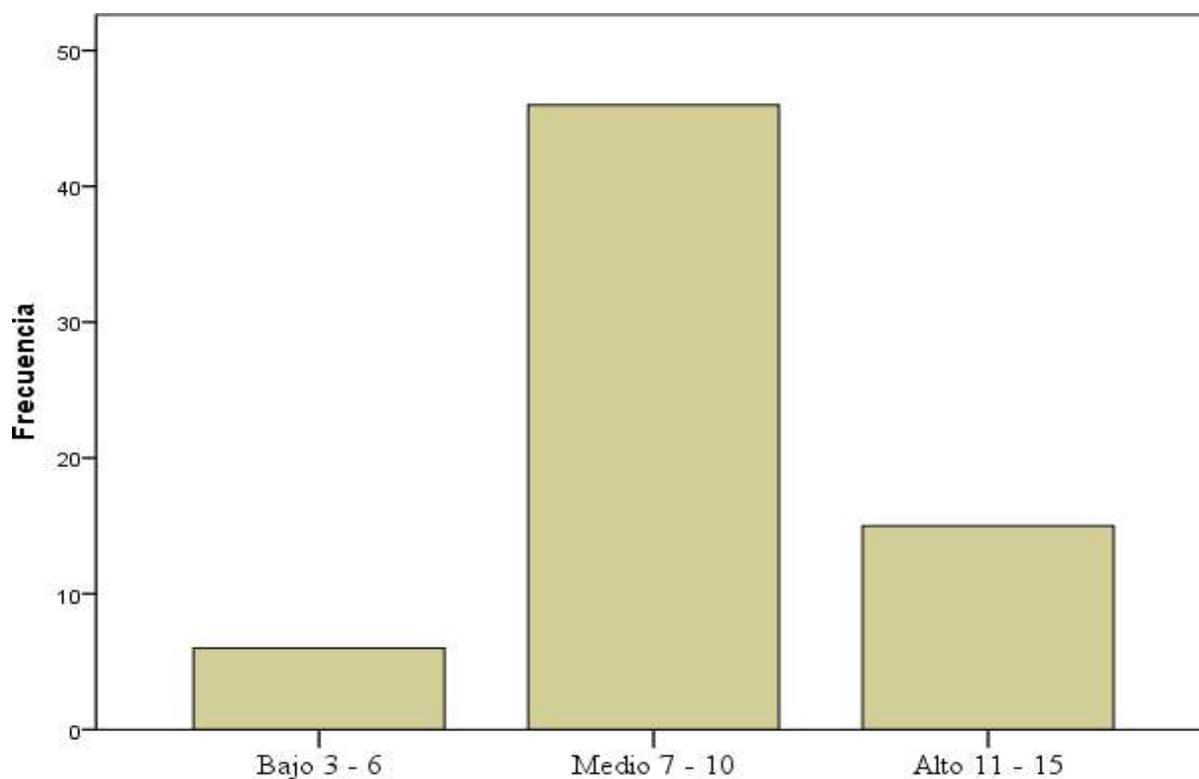


Figura 2. Niveles de Comunicación corporativa

Fuente: Elaboración propia.

En el cuestionario de encuesta, se hicieron 3 preguntas para la dimensión Comunicación, estableciéndose una escala de tres niveles siendo éstas: bajo ≤ 6 , medio 7 - 10 y alto 11 - 15. De los 67 datos, el 9,0% del personal determinó que la dimensión Comunicación está en un nivel bajo, el 68,6% en el nivel medio y el 22,4% en un nivel alto, obteniendo la mayor frecuencia en el nivel medio.

Tabla 8
Niveles de Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 3 - 6	9	13,4	13,4	13,4
	Medio 7 - 10	31	46,3	46,3	59,7
	Alto 11 - 15	27	40,3	40,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

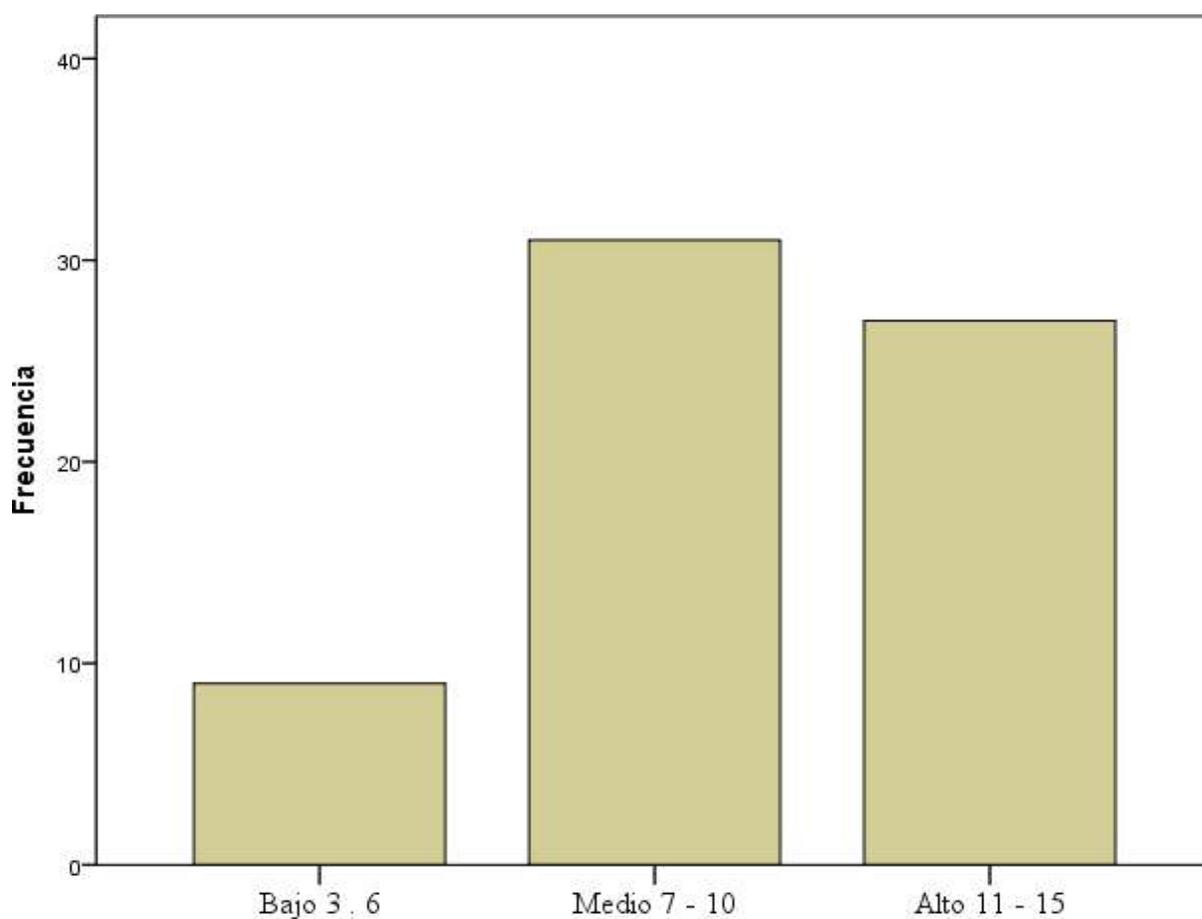


Figura 3. Niveles de Supervisión

Fuente: Elaboración propia.

En el cuestionario de encuesta, se hicieron 3 preguntas para la dimensión Supervisión, estableciéndose una escala de tres niveles siendo éstas: bajo ≤ 6 , medio 7 - 10 y alto 11 - 15. De los 67 datos, el 13,4% del personal determinó que la dimensión Supervisión está en un nivel bajo, el 46,3% en el nivel medio y el 40,3% en un nivel alto, obteniendo la mayor frecuencia en el nivel medio.

4.1.2. Tablas y gráficos de niveles de las dimensiones de la variable Desempeño del personal.

Tabla 9
Niveles de Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 3 - 6	11	16,4	16,4	16,4
	Medio 7 - 10	20	29,9	29,9	46,3
	Alto 11 - 15	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

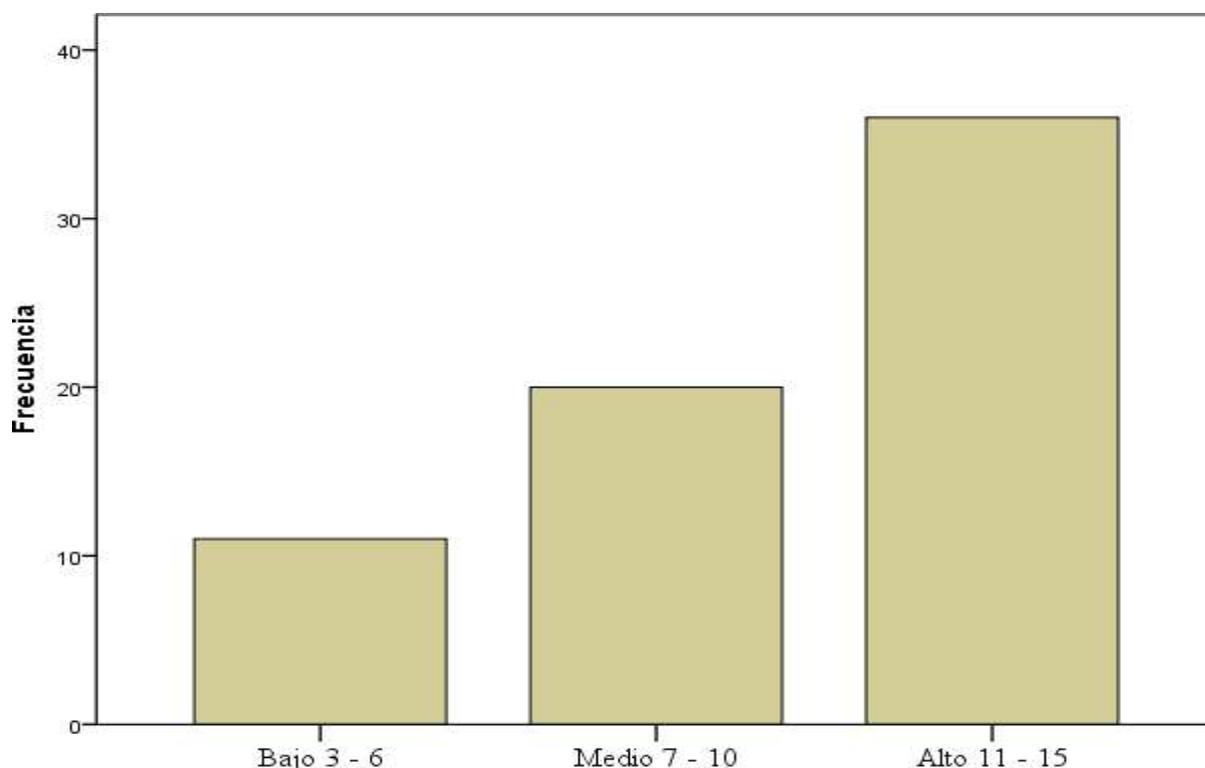


Figura 4. Niveles de Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia.

En el cuestionario de encuesta, se hicieron 3 preguntas para la dimensión Trabajo en equipo, estableciéndose una escala de tres niveles siendo éstas: bajo ≤ 6 , medio 7 - 10 y alto 11 - 15. De los 67 datos, el 16,4% del personal determinó que la dimensión Trabajo en equipo está en un nivel bajo, el 29,9% en el nivel medio y el 53,7% en un nivel alto, obteniendo la mayor frecuencia en el nivel alto.

Tabla 10
Niveles de Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo 3 - 6	10	14,9	14,9	14,9
	Medio 7 - 10	21	31,4	31,4	46,3
	Alto 11 - 15	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

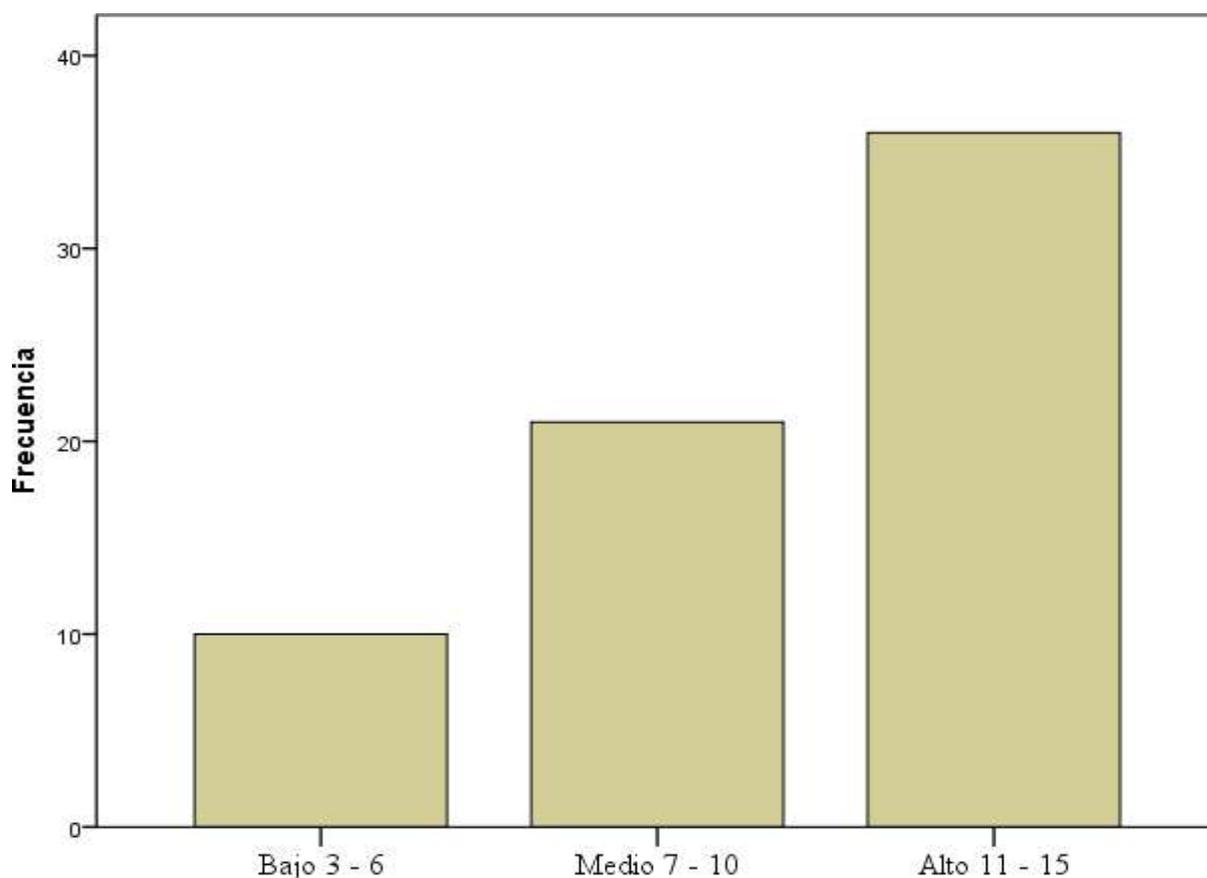


Figura 5. Niveles de Eficiencia

Fuente: Elaboración propia.

En el cuestionario de encuesta, se hicieron 3 preguntas para la dimensión Eficiencia, estableciéndose una escala de tres niveles siendo éstas: bajo ≤ 6 , medio 7 - 10 y alto 11 - 15. De los 67 datos, el 14,9% del personal determinó que la dimensión Eficiencia está en un nivel bajo, el 31,4% en el nivel medio y el 53,7% en un nivel alto, obteniendo la mayor frecuencia en el nivel alto.

Tabla 11
Niveles de Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio 7 - 10	29	43,3	43,3	43,3
Alto 11 - 15	38	56,7	56,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

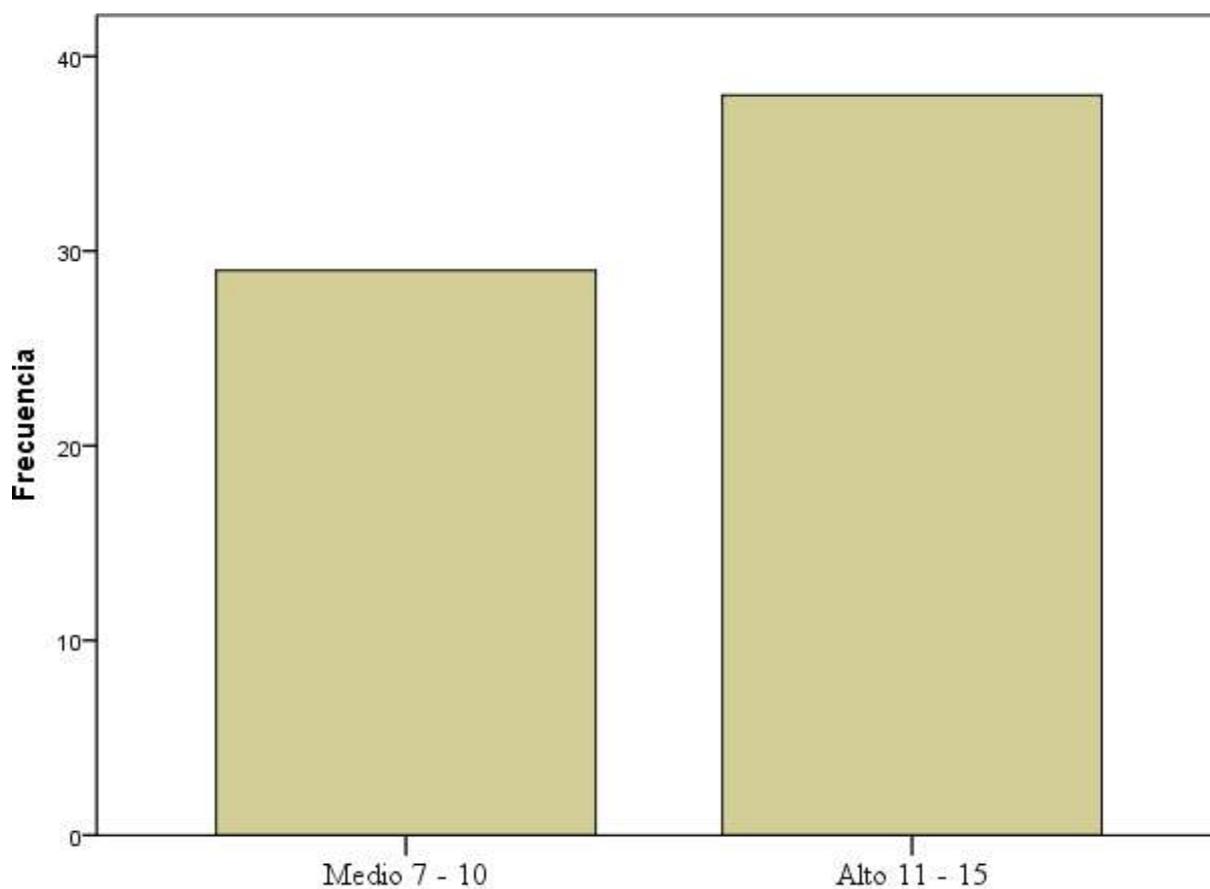


Figura 6. Niveles de Eficacia

Fuente: Elaboración propia.

En el cuestionario de encuesta, se hicieron 3 preguntas para la dimensión Eficacia, estableciéndose una escala de tres niveles siendo éstas: bajo ≤ 6 , medio 7 - 10 y alto 11 - 15. De los 67 datos, el 43,3% del personal determinó que la dimensión Eficacia está en un nivel medio y el 56,7% en un nivel alto, obteniendo la mayor frecuencia en el nivel alto.

4.1.3. Prueba de normalidad.

Se planteó la hipótesis de normalidad:

Ho: La distribución de la muestra tiene una distribución normal.

H1: La distribución de la muestra no tiene una distribución normal.

Se estableció el nivel de significancia:

El nivel de significancia determinado es de 0,05 y el nivel de confianza es de 95%.

Se estableció la regla de decisión:

Si $p < 0,05$: Se rechaza Ho

Si $p \geq 0,05$: Se acepta Ho

Elección de la prueba estadística:

Se eligió al Test de Kolmogorov-Smirnov como prueba estadística debido a que se aplica a muestras mayores a 50 ($n > 50$), y para la presente tesis la muestra es igual a 67.

4.1.3.1. Cálculo de la nueva significación de las variables Clima laboral y Desempeño del personal.

Al usar el SPSS, encontramos las nuevas significancias:

Tabla 12
Prueba de normalidad de las variables Clima laboral y Desempeño del personal

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,138	67	,003
Desempeño del personal	,143	67	,002

Fuente: Elaboración propia.

Decisión:

Nueva significancia de la variable Clima laboral = 0,003

0,003 < 0,05 se rechaza Ho, demostrando que la distribución de la muestra no tiene una distribución normal.

Nueva significancia de la variable Desempeño del personal = 0,002

0,002 < 0,05 se rechaza Ho, demostrando que la distribución de la muestra no tiene una distribución normal.

Interpretación:

Se optó por el método estadístico de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra consta de 67 empleados. Se alcanzaron significancias de ambas variables inferiores a 0,05, rechazando la hipótesis Ho y aceptando la hipótesis H1. Esto sugiere que la muestra no tiene una distribución de probabilidad normal, lo que sugiere que el análisis debe utilizar pruebas no paramétricas.

4.1.3.2. Cálculo de la nueva significación de las dimensiones de la variable Clima laboral.

Al aplicar el SPSS, hallamos las nuevas significancias:

Tabla 13
Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable Clima laboral

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,164	67	,000
Comunicación corporativa	,267	67	,000
Supervisión y control	,123	67	,013

Fuente: Elaboración propia.

Decisión:

Nueva significancia de la dimensión Motivación = 0,000

$0,000 < 0,05$ se rechaza H_0 , demostrando que la distribución de la muestra no tiene una distribución normal.

Nueva significancia de la dimensión Comunicación corporativa = 0,000

$0,000 < 0,05$ se rechaza H_0 , demostrando que la distribución de la muestra no tiene una distribución normal.

Nueva significancia de la dimensión Supervisión = 0,013

$0,013 < 0,05$ se rechaza H_0 , demostrando que la distribución de la muestra no tiene una distribución normal.

Interpretación:

Se optó por el método estadístico de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra consta de 67 empleados. Se alcanzaron significancias de las dimensiones de la variable Clima laboral

menores que 0,05 rechazando la hipótesis H_0 y aceptando la hipótesis H_1 . Esto sugiere que la muestra no tiene una distribución de probabilidad normal, lo que sugiere que el análisis debe utilizar pruebas no paramétricas.

4.1.3.3. Cálculo de la nueva significación de las dimensiones de la variable

Desempeño del personal.

Al aplicar el SPSS, hallamos las nuevas significancias:

Tabla 14

Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable Desempeño del personal

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,159	67	,000
Eficiencia	,138	67	,003
Eficacia	,142	67	,002

Fuente: Elaboración propia.

Decisión:

Nueva significancia de la dimensión Trabajo en equipo = 0,000

$0,000 < 0,05$ se rechaza H_0 , demostrando que la distribución de la muestra no tiene una distribución normal.

Nueva significancia de la dimensión Eficiencia = 0,003

$0,003 < 0,05$ se rechaza H_0 , demostrando que la distribución de la muestra no tiene una distribución normal.

Nueva significancia de la dimensión Eficacia = 0,002

$0,002 < 0,05$ se rechaza H_0 , demostrando que la distribución de la muestra no tiene una distribución normal.

Interpretación:

Se optó por el método estadístico de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra consta de 67 empleados. Se alcanzaron significancias de las dimensiones de la variable Desempeño del personal menores que 0,05 rechazando la hipótesis H_0 y aceptando la hipótesis H_1 . Esto sugiere que la muestra no tiene una distribución de probabilidad normal, lo que sugiere que el análisis debe utilizar pruebas no paramétricas.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para las contrastaciones de las hipótesis se estableció lo siguiente:

Establecer el nivel de significancia:

Se determinó un nivel de significancia de 0,05. Si P es inferior al nivel de significación, se descarta la H_0 . El resultado será más significativo a medida que disminuya el valor P .

Elección de la prueba estadística:

Dado que la distribución de la muestra no se ajusta a una distribución normal, se utilizó como prueba estadística el modelo de correlación de Rho de Spearman para establecer la presencia de una relación entre el ambiente de trabajo y el rendimiento del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el 2023. Además, se determinó que existe una relación entre el ambiente de trabajo y las dimensiones del rendimiento del personal. Además, estas relaciones no son casual.

Toma de la decisión:

Se determinó como regla de decisión que si el valor $p < 0,05$ se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

4.2.1. Hipótesis general.

Formulación de hipótesis para contrastar:

H1: El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

H0: El clima laboral no tiene relación estadísticamente significativa con el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

Tabla 15
Correlación entre ambas variables

			Clima laboral	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,798
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño del personal	Coefficiente de correlación	,798	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Se encontró una correlación de 0,798 y un Valor $p = 0,000$

Interpretación del p-valor:

Debido a que el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,05$ se confirma, con un 95% de confianza, que el clima laboral se correlaciona con el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, encontrando una correlación positiva alta de 0,798.

Conclusión:

Se demostró que la hipótesis alternativa es verdadera al hallar un valor $p = 0,000$ y ser inferior a $0,05$, lo que resultó en una correlación positiva elevada de $0,798$, lo que valida $H1$. Esto confirma que el clima laboral se relaciona con el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

4.2.2. Hipótesis específica 1.

Formulación de hipótesis para contrastar:

$H1$: El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

$H0$: El clima laboral no tiene relación estadísticamente significativa con el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

Tabla 16

Correlación entre el clima laboral y el trabajo en equipo

			Clima laboral	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,844
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,844	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

*. La correlación es significativa en el nivel $0,05$ (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Se encontró una correlación de 0,844 y un Valor $p = 0,000$

Interpretación del p-valor:

Debido a que el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,05$ se confirma, con un 95% de confianza, que el clima laboral se correlaciona con el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, encontrando una correlación positiva alta de 0,844.

Conclusión:

Se demostró que la hipótesis alternativa es verdadera al hallar un valor $p = 0,000$ y ser inferior a 0,05, lo que resultó en una correlación positiva alta de 0,844, lo que valida H1. Esto confirma que el clima laboral se correlaciona con el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

4.2.3. Hipótesis específica 2.

Formulación de hipótesis para contrastar:

H1: El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

H0: El clima laboral no tiene relación estadísticamente significativa con la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

Tabla 17
Correlación entre el clima laboral y la eficiencia

			Clima laboral	Eficiencia
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,568
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,568	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Se encontró una correlación de 0,568 y un Valor $p = 0,000$

Interpretación del p-valor:

Debido a que el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,05$ se confirma, con un 95% de confianza, que el clima laboral se correlaciona con la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, encontrando una correlación positiva moderada de 0,568.

Conclusión:

Se demostró que la hipótesis alternativa es verdadera al hallar un valor $p = 0,000$ y ser inferior a 0,05, lo que resultó en una correlación positiva moderada de 0,568, lo que valida H1. Esto confirma que el clima laboral se correlaciona con la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

4.2.4. Hipótesis específica 3.

Formulación de hipótesis para contrastar:

H1: El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

H0: El clima laboral no tiene relación estadísticamente significativa con la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

Tabla 18

Correlación entre el clima laboral y la eficacia

			Clima laboral	Eficacia
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,564
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,564	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Se encontró una correlación de 0,564 y un Valor $p = 0,000$

Interpretación del p-valor:

Debido a que el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,05$ se confirma, con un 95% de confianza, que el clima laboral se correlaciona con la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, encontrando una correlación positiva moderada de 0,564.

Conclusión:

Se demostró que la hipótesis alternativa es verdadera al hallar un valor $p = 0,000$ y ser inferior a $0,05$, lo que resultó en una correlación positiva baja de $0,564$, lo que valida $H1$. Esto confirma que el clima laboral se correlaciona con la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

Capítulo V. Discusión

5.1. Discusión de resultados

En este capítulo se tuvo en cuenta los trabajos de investigación considerados como la base y los antecedentes para el desarrollo de la presente tesis, considerando también los productos que obtuvieron los autores de dichos trabajos.

En este estudio, se ha evidenciado estadísticamente que existe una alta correlación positiva entre el ambiente de trabajo y el rendimiento del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el 2023, con una probabilidad del 95%, un coeficiente de 0,798 y una significancia del 0,000 concordando con la tesis de Araujo (2019) quien hizo una tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes – Región Junín – Período 2018” en que se corroboró la presencia de una correlación entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral, con un 95% de confianza y un nivel de significación de $\alpha=0,05$ alcanzado al utilizar la prueba no paramétrica rho de Spearman; y con la investigación de Pachas (2018) r titulada “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha” quien afirma que el clima organizacional tiene relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores determinando una correlación estadísticamente significativa de 0,823 mediante el modelo de correlación de Coeficiente de Pearson.

También coincide con la tesis de Lopez (2021) titulada “Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil”; con la de Santamaría (2020) con su trabajo de tesis que lleva de título “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”; con la de Ruiz (2021) quien desarrolló la tesis titulada “Clima organizacional y su

relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi – ESSALUD, Lambayeque – Perú, 2019”; y con la de Santamaría (2021) titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí”, en la existencia de una relación directa y positiva entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral, y que mejorando el clima organizacional igualmente lo hará el desempeño laboral.

Esta tesis coincide con la investigación realizada por Zans (2017), quien presentó una tesis titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”; y con la de Díaz (2019), titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de institución de educación media superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México”, donde el mejoramiento del clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral, por lo tanto, se aconseja que se cultive.

Con Correa (2018), en su tesis titulada “Modelo de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala”, se coincidió en que una adecuada gestión del talento humano mejorará el desempeño del trabajador.

Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

Podemos confirmar que el clima laboral tiene relación con el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, ya que los resultados logrados evidencian, con un 95% de probabilidad, una relación positiva significativa entre las dos variables ($R= 0,798$; $p=0,000 < 0,05$).

Podemos confirmar que el clima laboral tiene relación con el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, ya que los resultados logrados evidencian, con un 95% de probabilidad, una relación positiva alta de 0,844 entre ambos.

Podemos confirmar que el clima laboral tiene relación con la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, ya que los resultados logrados evidencian, con un 95% de probabilidad, una relación positiva moderada de 0,568 entre ambos.

Podemos confirmar que el clima laboral tiene relación con la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, ya que los resultados logrados evidencian, con un 95% de probabilidad, una relación positiva moderada de 0,564 entre ambos.

6.2. Recomendaciones

Debido a que se concluyó de que el clima laboral tiene relación con el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, se recomienda que se siga cultivando el buen clima laboral mediante implementación de nuevas estrategias lo que conlleva a que también siga mejorando el desempeño del personal, por lo tanto, en dicha Facultad se brindaran mejores servicios a la comunidad universitaria. El cultivar un buen clima laboral es muy importante puesto que es un elemento clave en el desempeño del personal no solo de la Facultad sino también de toda la universidad.

Debido a que se concluyó de que el clima laboral tiene relación con el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, se recomienda fomentar el liderazgo, la comunicación interna, la cooperación entre los colaboradores mediante estrategias que los involucre en trabajo en equipo con la finalidad de desarrollar relaciones entre los trabajadores y contemplen que son parte de la solución de los problemas. Las autoridades de la Facultad deben apoyar y guiar al personal para mejorar la relación con ellos, enriqueciendo el clima laboral, por lo tanto, aumentará el desempeño laboral.

Debido a que se concluyó de que el clima laboral tiene relación con la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, se recomienda realizar seminarios de motivación para reforzar la confianza y la dedicación de la institución, además de elaborar un plan de mejora de las condiciones laborales que contemplen estímulos y reconocimientos por alcanzar objetivos, lo que resulta en un rendimiento más gratificante para el personal. Además, se aconseja evaluar

de manera periódica el logro de objetivos que el personal está logrando, las evaluaciones deben ser cuantificables a través de indicadores de rendimiento y de habilidades que permitan un control más efectivo.

Debido a que se concluyó de que el clima laboral tiene relación con la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023, se recomienda que las autoridades de la Facultad desarrollen y promuevan programas de capacitación que mejoren el desempeño del personal como uso de herramientas tecnológicas actualizadas, gestión documentaria digital, etc., haciendo que se vuelvan más competitivos, aumentando su productividad y optimizando los recursos que utilizan.

Capítulo VII. Referencias

7.1. Fuentes bibliográficas

- Altez, E. y Arias, L. (2019). Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018 (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Araujo, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes – Región Junín - Período 2018* (Tesis de posgrado). Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima, Perú.
- Artadi, R. y Saavedra, G. (2018). *Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa NSF INASSA S.A.C., 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Campos, M. y Ruesta, S. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarmey Chicama-2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.
- Contreras, R. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Mi Perú, 2017* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Correa, W. (2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala* (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

- Díaz, K. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los Municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México* (Tesis de posgrado). Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México.
- Huaripoma, M. y Rosado, P. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Joyo, C. (2019). *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la gerencia comercial de Electrosur S.A., Tacna, 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- López, A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil* (Tesis de posgrado). Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Mendoza, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de Capacitación del Perú, Lima 2021* (Tesis de posgrado). Universidad Peruana de Las Américas, Lima, Perú.
- Murillo, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Ochoa, A. y Vicuña, C. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa de transportes Shon's* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pachas, L. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Alto Larán, provincia de Chincha*

- (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Peralta, P. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima - Perú* (Tesis de pregrado). Universidad de Piura, Piura Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración*. México D.F., México: Pearson.
- Romero, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Ruiz, N. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi – ESSALUD, Lambayeque – Perú, 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad del Pacifico, Lima, Perú.
- Santamaría, G. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Mochumí* (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* (Tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Torres, P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2017* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Trinidad, M. (2019). *Sistema de Información Gerencial y la Gestión Administrativa de la Institución Educativa Honores del distrito de San Martín de Porres, 2018* (tesis de posgrado). Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú.

Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Matagalpa, Nicaragua.

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN – 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO Y TECNICAS
<p><u>Problema General</u> ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023?</p>	<p><u>Objetivos General</u> Identificar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.</p>	<p><u>Hipótesis General</u> El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.</p>	<p>Clima laboral (X)</p>	<p>X.1.- Motivación.</p> <p>X.2.- Comunicación corporativa.</p> <p>X.3.- Supervisión.</p>	<p>X.1.1.- Medio ambiente laboral. X.1.2.- Beneficios y reconocimientos del personal. X.1.3.- Incentivos monetarios.</p> <p>X.2.1.- Comunicación interna. X.2.2.- Acceso a la información. X.2.3.- Vías de comunicación.</p> <p>X.3.1.- Seguimiento. X.3.2.- Control. X.3.3.- Apoyo y orientación.</p>	<p>Población: 67 Docentes y 13 administrativos de la Facultad.</p> <p>Muestra: 56 Docentes y 11 administrativos de la Facultad.</p> <p>Nivel de la investigación: Correlacional.</p> <p>Tipo de investigación: La presente investigación desarrolla un estudio de tipo aplicado.</p>
<p><u>Problemas Específicos</u> 1. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u> 1. Identificar la relación entre el clima laboral y el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional</p>	<p><u>Hipótesis Específicos</u> 1. El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con el trabajo en equipo del personal de la Facultad de Ciencias</p>	<p>Desempeño del personal (Y)</p>	<p>Y.1.- Trabajo en equipo.</p>	<p>Y.1.1.- Liderazgo. Y.1.2.- Proactividad. Y.1.3.- Aspectos actitudinales.</p>	<p>Método de la investigación: Deductivo.</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental de tipo Transversal.</p>

<p>Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023?</p>	<p>José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.</p> <p>2. Identificar la relación entre el clima laboral y la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.</p> <p>3. Identificar la relación entre el clima laboral y la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.</p>	<p>Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.</p> <p>2. El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con la eficiencia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.</p> <p>3. El clima laboral tiene relación estadísticamente significativa con la eficacia del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.</p>		<p>Y.2.- Eficiencia.</p> <p>Y.3.- Eficacia.</p>	<p>Y.2.1.- Destrezas. Y.2.2.- Responsabilidad del personal. Y.2.3.- Adaptabilidad del personal.</p> <p>Y.3.1.- Conocimiento dentro del puesto de trabajo. Y.3.2.- Cumplimiento de tareas asignadas. Y.3.3.- Metas alcanzadas.</p>	<p>Estadístico de prueba: Rho de Spearman</p> <p>Instrumento: Cuestionario de encuesta.</p>
---	--	---	--	---	---	---

Anexo N°2: Instrumento de recolecta de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL

“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”

FACULTAD INGENIERÍA INDUSTRIAL,
SISTEMAS E INFORMÁTICA

Escuela de Posgrado

Cuestionario para medir la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias

Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023.

Estimado (a) trabajador, esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

El objetivo es, recopilar información, para conocer el clima laboral y su relación con el desempeño del personal de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2023

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa(x) la escala que crea conveniente.

Escala valorativa.

Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

CLIMA LABORAL (X)						
N°	X.1.- Motivación	1	2	3	4	5
1	X1.1.- ¿Usted percibe que el medio ambiente en donde se desempeña laboralmente le permite desenvolverse en forma adecuada?					
2	X1.2.- ¿En la Facultad en donde se desempeña, expresan el reconocimiento debido a los trabajadores por sus logros alcanzados?					
3	X1.3.- ¿Cree usted que recibe un salario e incentivos monetarios justos en su centro de labores?					
	X.2.- Comunicación corporativa					
4	X2.1.- ¿En su Facultad la comunicación interna es adecuada para el cumplimiento de sus objetivos?					
5	X2.2.- ¿Es posible la interacción para el intercambio de información con personas de mayor jerarquía?					
6	X2.3.- ¿En su centro de trabajo existen suficientes canales de comunicación?					

X.3.- Supervisión						
7	X3.1.- ¿En la Facultad se realiza seguimiento permanente a su labor para evaluar su cumplimiento?					
8	X3.2.- ¿Existen sistemas o mecanismos para la supervisión y control de las actividades?					
9	X3.3.- ¿Cuándo tiene dificultades u obstáculos al realizar su trabajo le brindan apoyo y orientación para superarlos?					
DESEMPEÑO DEL PERSONAL (Y)						
Y.1.- Trabajo en equipo						
10	Y1.1.- ¿En su Facultad existe liderazgo por parte de sus superiores que permita el cumplimiento de los objetivos?					
11	Y1.2.- ¿Usted se identifica rápidamente con los objetivos del equipo de trabajo?					
12	Y1.3.- ¿Cree usted contar con aptitud adecuada para integrarse a grupos de trabajo?					
Y.2.- Eficiencia						
13	Y2.1.- ¿Utiliza adecuadamente los recursos y equipos con los que cuenta la facultad para la realización de su trabajo?					
14	Y2.2.- ¿Cree usted que cumple eficientemente las tareas o trabajos que le encomiendan?					
15	Y2.3.- ¿Usted puede adaptarse fácilmente cuando lo cambian de puesto de trabajo?					
Y.3.- Eficacia						
16	Y3.1.- ¿Cree usted que cuenta con el conocimiento necesario para desarrollar óptimamente su trabajo?					
17	Y3.2.- ¿Usted cumple con eficacia la entrega del trabajo encomendado dentro de los plazos asignados?					
18	Y3.3.- ¿Dentro de la Facultad se valora las metas alcanzadas?					

Muchas gracias por tu colaboración

Anexo N°3: Fichas de validación de juicio de expertos.

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN – 2023

AUTOR DEL INSTRUMENTO: RONALDO JEANPIERR OYOLA GOMEZ

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. Objetividad	Está expresado en hechos observables																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la tecnología.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos del clima laboral y el desempeño del personal																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos – científicos.																			X	
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores																			X	
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Proceda a su aplicación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89,0

Lugar y fecha: Lima, 29 de enero del 2024



Firma del Experto Informante
 Apellidos y nombres: Figuroa Revilla, Jorge Martín
 DNI N°066722809

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
 JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN – 2023

AUTOR DEL INSTRUMENTO: RONALDO JEANPIERR OYOLA GOMEZ

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. Objetividad	Está expresado en hechos observables																				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la tecnología.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos del clima laboral y el desempeño del personal																			X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos – científicos.																			X	
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos																				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Proceda a su aplicación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91,0

Lugar y fecha: Huacho, 30 de enero del 2024



Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: Garrido Oyola, José Antonio

DNI N° 15725918

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN – 2023

AUTOR DEL INSTRUMENTO: RONALDO JEANPIERR OYOLA GOMEZ

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Bueno 41 - 60				Muy Bueno 61 - 80				Excelente 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. Objetividad	Está expresado en hechos observables																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la tecnología.																				X
4. Organización	Existe una organización lógica																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos del clima laboral y el desempeño del personal																			X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos – científicos.																				X
8. Coherencia	Establece coherencia entre las variables y los indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde a los objetivos																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Proceda a su aplicación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92,0

Lugar y fecha: Lima, 29 de enero del 2024



Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: Nicho Virú, Martín W.

DNI N°15759740

Anexo N°4: Tabla de datos.

Nº	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18
1	3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	5	5	4	5	3	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5	2	2	1
3	3	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5
4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	3
5	3	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	5	5	5
7	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
8	3	5	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5
9	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	1	4	5	1	5
10	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4
11	3	2	4	5	1	4	5	2	2	2	5	5	2	5	5	4	4	3
12	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	4	4	4	1	4	1	1	5
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4
14	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5
15	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5
16	3	3	4	4	3	4	5	3	2	2	5	5	4	5	5	5	1	5
17	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	5	5	1	1	5
18	3	2	4	5	1	4	5	2	2	2	5	5	2	5	5	4	4	3
19	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5
20	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	4	3
21	3	2	4	5	1	4	5	2	2	2	5	5	5	5	5	1	2	2
22	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	5	5	4	4	2
23	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	4	5

24	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3
25	3	5	4	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2
26	3	1	1	3	3	3	3	5	3	4	5	2	1	1	4	2	2	2
27	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
28	5	3	3	5	5	2	4	4	3	2	3	5	5	5	2	4	4	3
29	5	1	1	4	3	3	3	2	3	3	5	4	2	2	2	2	2	2
30	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5
31	3	5	4	1	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	2	2	1
32	5	5	4	4	3	1	4	5	2	5	3	5	3	2	4	5	1	5
33	3	3	3	5	3	2	3	4	3	5	5	5	2	5	4	4	4	3
34	3	1	1	5	3	3	3	4	2	4	3	5	5	5	4	5	1	5
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	3	5	5	5
36	3	3	4	4	5	2	3	5	3	3	5	5	4	2	4	4	4	4
37	5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	5	5	5
38	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	4	4	5	3	5	1	5
39	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	3	4	4	4	4
40	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	5	4	5	2
41	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	1	5	1	5	3
42	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	3	2
43	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	5	1	5	3
44	3	4	3	3	3	3	4	3	1	1	4	4	4	1	5	5	5	5
45	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	5	1	5	5
46	5	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	5	4	5	5
47	3	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	1	5	3
48	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	5	2
49	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	2
50	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	4	5
51	2	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
52	2	4	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	5	5	1	2	2

53	3	3	4	5	1	4	5	2	2	2	5	5	2	5	5	4	4	2
54	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
55	3	3	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	3
56	3	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	2	2
57	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
58	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	1	4	4	4	3
60	3	5	4	5	3	2	4	4	2	5	5	5	4	1	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	5	4	5
62	5	5	4	5	3	1	4	4	4	5	4	4	2	3	5	2	2	1
63	3	5	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	5	2	4	5	1	5
64	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	1	5	5	4	4	3
65	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	1	3	5	1	5
66	5	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5
67	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4