

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA-SENASA, SEDE  
CENTRAL, AÑO 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Administración**

**Autora:**

Elsi Veronica Reyes Correa

**Asesor:**

Mg. Lic. Patrick Michael Villamizar Morales

<https://orcid.org/0000-0002-1733-9516>

Lima – Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1	LUIS RICARDO CÁRDENAS TORRES	09980786
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	RAÚL SANTIAGO BACIGALUPO LAGO	07785331
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	JORGE NELSON MALPARTIDA GUTIERREZ	10400346
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - SENASA, SEDE CENTRAL

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS



Excluir citas      Activo      Excluir coincidencias      < 2%  
Excluir bibliografía      Activo

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, quién supo guiarme por el buen camino y por darme las herramientas necesarias para orientarme en la vida.

A mi hijita Camila por su paciencia y comprensión a pesar de sus dificultades a mis padres Elsi y Eddy, hermana Jenny, por su confianza y su apoyo incondicional para lograr mis objetivos, por ser la fuerza y el motivo que me impulsa a seguir adelante a pesar de las adversidades.

## AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios y mi familia por siempre quienes me ayudaron a encaminar este trabajo, además por ser el soporte en motivarme a seguir adelante y acompañarme incondicionalmente en todo momento.

Agradecer los profesores de la universidad Privada del Norte, principalmente al Mag. Patrick Michael Villamizar Morales, por su orientación constante en el desarrollo de la presente tesis.

A los señores del jurado, por las observaciones e indicaciones, que permitieron alcanzar los objetivos del trabajo.

## Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
<b>1.2    Formulación del problema</b>	<b>37</b>
<b>1.3    Objetivos</b>	<b>37</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	40
CAPÍTULO III: RESULTADOS	52
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	113
• <b>Anexo 1 Pruebas de normalidad Clima Laboral</b>	<b>115</b>
• <b>Anexo 2 Pruebas de normalidad Desempeño laboral</b>	<b>120</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Universo (N) y muestra (n) de trabajadores del SENASA del nivel central	41
Tabla 2 Resultados de la prueba de validez (V.Aiken) y de fiabilidad (A.Cronbach) de las variables y dimensiones	46
Tabla 3 Resultados de fiabilidad (A.Cronbach) de las variables y dimensiones	49
Tabla 4 Sexo del trabajador del SENASA	51
Tabla 5 Grupo de edad del trabajador del SENASA	53
Tabla 6 Nivel del trabajador del SENASA	54
Tabla 7 Régimen Laboral del trabajador del SENASA	55
Tabla 8 Grupo de Años de servicios del trabajador del SENASA	56
Tabla 9 Grupo de Años de servicios según Régimen Laboral	57
Tabla 10 Clima laboral	58
Tabla 11 Desempeño laboral	59
Tabla 12 Realización Personal	60
Tabla 13 Involucramiento laboral	61
Tabla 14 Supervisión	62
Tabla 15 Comunicación	63
Tabla 16 Condiciones Laborales	64
Tabla 17 Iniciativa	65
Tabla 18 Trabajo en equipo	66
Tabla 19 Organización	67
Tabla 20 Correlación Rho Spearman clima laboral y desempeño laboral	75
Tabla 21 Correlaciones Rho Spearman : Correlaciones: dimensiones del clima laboral y desempeño laboral	79
Tabla 22 Correlaciones: clima laboral y dimensiones del desempeño laboral	80
Tabla 23 Prueba estadística Rho de Spearman, hipótesis general: Clima laboral y desempeño laboral	81
Tabla 24 Prueba estadística Rho de Spearman, I hipótesis específica: realización personal y desempeño laboral	82

Tabla 25 Prueba estadística Rho de Spearman, II hipótesis específica: involucramiento y desempeño laboral	83
Tabla 26 Prueba estadística Rho de Spearman, III hipótesis específica: supervisión y desempeño laboral	84
Tabla 27 Prueba estadística Rho de Spearman, IV hipótesis específica: comunicación y desempeño laboral	85
Tabla 28 Prueba estadística Rho de Spearman, V hipótesis específica: condiciones laborales y desempeño laboral	86



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Plan de Análisis relacional	47
Figura 2 Sexo del trabajador del SENASA	52
Figura 3 Grupo de edad del trabajador del SENASA	53
Figura 4 Nivel del trabajador del SENASA	54
Figura 5 Régimen Laboral del trabajador del SENASA	55
Figura 6 Grupo Años de servicios del trabajador del SENASA	56
Figura 7 Grupo de Años de servicios según Régimen Laboral	57
Figura 8 Frecuencia porcentual del Clima Laboral	58
Figura 9 Frecuencia porcentual del Desempeño Laboral	59
Figura 10 Frecuencia porcentual de la Realización personal	60
Figura 11 Frecuencia porcentual de Involucramiento laboral	61
Figura 12 Frecuencia porcentual de Supervisión	62
Figura 13 Frecuencia porcentual de Comunicación	63
Figura 14 Frecuencia porcentual de Condiciones laborales	64
Figura 15 Frecuencia porcentual de Iniciativas	65
Figura 16 Frecuencia porcentual de Trabajo en equipo	66
Figura 17 Frecuencia porcentual de Organización	67
Figura 18 Grafico porcentual de Clima Laboral	68
Figura 19 Grafico porcentual del desempeño laboral	69
Figura 20 Grafico porcentual de la Realización personal	69
Figura 21 Grafico porcentual del Involucramiento laboral	70
Figura 22 Grafico porcentual de Supervisión	70
Figura 23 Grafico porcentual de Comunicación	71
Figura 24 Grafico porcentual de Condiciones laborales	72
Figura 25 Grafico porcentual de Iniciativas	73
Figura 26 Grafico porcentual e Trabajo en equipo	74
Figura 27 Correlación Rho Spearman Clima Laboral y Desempeño Laboral	75

Figura 28 Correlación Rho Spearman entre dimensiones clima laboral y desempeño Laboral	77
Figura 29 Correlación Rho Spearman clima laboral y desempeño laboral de las principales variables	78
Figura 30 Correlaciones Rho Spearman : Correlaciones: dimensiones del Clima laboral y Desempeño laboral: 2022	79
Figura 31 Correlaciones Rho Spearman : Correlaciones: Dimensiones del Desempeño laboral y Clima laboral: 2022	80

## RESUMEN

La investigación que se plantea tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores del régimen laboral 728 y CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) en el periodo 2022. Se efectuó una investigación de tipo cuantitativo, con nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental- transversal. La muestra es probabilística, se trabajó con ciento (120) trabajadores. Se aplicó dos instrumentos para medir las variables de estudio, lo que fueron validados por 5 expertos determinando su confiabilidad mediante alfa de Cronbach obteniendo un índice de 0.98, para el clima laboral y 0.90 en desempeño laboral, ubicando una escala excelente. En base a los resultados de la evaluación del Clima laboral y desempeño laboral muestran que el 62% y 45% considera que este casi siempre es bueno respectivamente. Asimismo, de los hallazgos encontrados existe una correlación positiva muy alta con un valor  $r = 0.852$  y su nivel de significancia  $p\text{-valor} < .000$  de la relación del clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del régimen laboral 728 y CAS del SENASA.

### **PALABRAS CLAVES:**

Clima laboral, desempeño laboral, realización personal, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional, según La República.net (2022) informó que el 75% de los empleados a nivel mundial sienten bajo estado de bienestar en su trabajo y el desafío para las organizaciones es cuidar el capital social en un mundo en el que reina el descontento en los ámbitos de trabajo, por lo que la cultura, los vínculos y el bienestar, toman importancia en la oficina de Recursos humano de la empresa y serán clave para adaptarse y capitalizar oportunidades. Por otro lado, según la BBC News Mundo (2021) comunicó que, en los Estados Unidos, que no lograron realizar contratos a nuevos trabajadores, debido a que el gobierno de ese país, entregó subsidios económicos a los ciudadanos que perdieron sus ocupaciones formales de un hasta 300 dólares semanales. Con lo que ocasionó, que con minoría de empleados que seguían laborando trabajen de 6 o 7 días a la semana, sin descanso, por falta de personal y con bajos sueldos; por lo tanto, esta situación originó un mal clima organizacional en las empresas de los Estados Unidos.

En España el Centro Tecnológico CIRCE, es considerado como uno de los mejores lugares para trabajar, subraya la confirmación del trabajo en materia de clima y cultura laboral que viene realizando la entidad aragonesa, basándose en la percepción y valoración anónima de los empleados y en las buenas prácticas y políticas de cultura organizacional, uno de los principales activos que han llevado a CIRCE a asentarse como una de las organizaciones españolas mejor valoradas para trabajar son el sentimiento de orgullo y compromiso de las personas que forman CIRCE, el interés por cuidar a sus empleados/as y las medidas de conciliación y diversidad implantadas. Todo esto hacen que puedan cumplir

su misión de impulsar la mejora de la eficiencia energética y el despliegue de energías renovables y acciones formativas que respondan a las necesidades de los sectores productivos nacionales e internacional, contribuyendo a un desarrollo sostenible en el mejor ambiente laboral (Bluemedi, 2021).

Para Ponce y Gómez (2021) indicaron que en Ecuador existen pequeñas, medianas y grandes empresas, y una menor parte de dichas organizaciones encaminan sus prácticas a innovar en el liderazgo, ofrecer un balance entre la vida familiar y profesional, satisfacer las necesidades de los colaboradores, facilitar procesos de desarrollo, logrando generar el gusto por el trabajo que desempeñan, por lo que una de las formas más comunes de medir el clima laboral son con las encuestas anuales o semestrales, asegura que el 10% de las empresas ecuatorianas aplica acciones enfocadas a generar un buen ambiente laboral.

Según, El Cronista (2019) mediante la plataforma de empleos Bumerán, explicó que, en Argentina, el clima de trabajo no es el mejor en las oficinas por lo menos, el 54% de los trabajadores locales no se siente cómodo con su ambiente laboral, el 64% de los 1000 consultados expresó que se debe al desinterés por parte de la empresa; el 19% dijo que hay roces entre compañeros, mientras que el 14% nombró los maltratos por parte de sus pares. Para un 3%, se debe a la competencia entre miembros de un mismo equipo, así como la mitad de los empleados (66%) no se siente valorada en la empresa donde trabaja. "La mayoría lo asocia con un factor económico, ya que el 48% explica que no le reconocen el desempeño mediante bonos, premios o en su salario, asimismo el informe indica que el 85%, que los jefes tienen "un rol fundamental para contribuir a mejorar el clima laboral, asimismo, el 86% de los disconformes dijo que cambiaría de trabajo por otro en el que hubiera mejor clima laboral, aunque solo el 21% de los encuestados ha dicho que pensó en tomar esa

decisión. "Frente a la pregunta acerca de si abandonaron otro trabajo por el mal clima, el 40% explica que en algún momento lo ha hecho, agregó el informe.

A nivel local, según el diario El Comercio (2021) explicó que el 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según la última encuesta realizada por la Consultora Dench, indico que a pesar de la pandemia del COVID 19 obligó a las personas a desempeñar todas sus actividades en casa, el 26% sería por agotamiento y estrés al ejercer sus labores con más intensidad que antes de la pandemia, al no poder desconectarse de la tecnología y haber tomado vacaciones o un descanso de sus obligaciones., por otro lado, un 24% afirma que su renuncia sería por el mal clima y cultura que se vive en su actual trabajo y el 20% sería por la incertidumbre empresarial por la pandemia y la situación política, asimismo, el informe señala que el 15% buscará un mejor salario, precisa también que se debe flexibilizar horarios, brindar curso y formación, promover reconocimiento y felicitación en todo momento y mantener una comunicación fluida, por otro de los resultados de Dench muestra que el 54% de los trabajadores afirma haber recibido un tipo de reconocimiento por su buen desempeño laboral y el 46% no ha recibido ningún agradecimiento o felicitación.

Para Palti (2022) manifestó que en las instituciones públicas y privadas toman en cuenta la importancia que tiene el clima organizacional y el ambiente en que se desarrollan las diferentes actividades que desempeñan sus colaboradores, el cual determina los resultados de su desempeño en la eficacia, las competencias, el trabajo en equipo y el compromiso que estos adoptan para lograr los objetivos o metas institucionales, situación que requiere una mayor atención cuando se trata de una institución pública, dado que se rige por normas y procedimientos establecidos por resolución o políticas propias de la organización.

El Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, es una entidad adscrita al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, que se encarga de proteger al país del ingreso y diseminación de plagas y enfermedades, para proteger el patrimonio agrosanitario; permitiendo que consumidores peruanos y del mundo puedan disfrutar de alimentos sanos e inocuos, se encuentra ubicada en la Av. La Molina 1915 – La Molina, creado por DL.25902, 1992 cumpliendo ya tres décadas con más de 2,100 trabajadores entre profesionales, técnicos y auxiliares mostrando desigualdades debido a los diferentes regímenes laborales del nivel central y en las 25 Direcciones ejecutivas desplegadas en todo el territorio nacional.

En el Servicio Nacional de Sanidad Agraria se presentan las siguientes características: regular coordinación y comunicación entre las áreas que conforman el SENASA, poca actitud de algunos trabajadores para realizar sus labores asignadas por desconocimiento o no tuvieron la adecuada inducción al ingresar a la entidad, los diferentes regímenes laborales ocasionan empatía con los mismos compañeros de trabajo, ocasionando que estos problemas debilitan el buen desempeño laboral de los trabajadores del SENASA; como la responsabilidad para alcanzar los objetivos de la institución; Se puede indicar que dicho comportamiento depende de las percepciones que tengan los trabajadores sobre las actitudes, interacciones y experiencias de la cantidad y calidad del trabajo realizado, y mucho depende de las relaciones interpersonales y la integración con sus compañeros entre unidades.

Por ello, en toda la vida institucional del SENASA no se ha realizado ninguna medición sobre una tesis del clima laboral y desempeño laboral, con ello va permitir identificar el nivel que se encuentran y cuáles son fortalezas y debilidades que estarían ocasionando los problemas para un buen desempeño laboral.

En la presente tesis permitirá comprobar si existe relación entre el clima laboral y desempeño laboral del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, sede central, que valdrá como un referente para futuros estudios.

## **Antecedentes**

### Antecedentes Internacionales

Betul (2015) realizó un estudio en Turquía en el cual busco las relaciones del clima organizacional, el Comportamiento Innovador y el desempeño laboral en los docentes, el objetivo de la tesis consistió en investigar la relación del clima organizacional, rendimiento de trabajo y comportamiento innovador. La muestra estuvo fundamentada por 98 profesores de las escuela primaria y secundaria que trabajaban en Adán de la ciudad en Turquía, la recolección de la información utiliza fueron las encuestas en la Escala de Likert, tres escalas relacionada con clima laboral, desempeño laboral y comportamiento innovador, donde se logró identificar en el clima organizacional se constató que tanto el apoyo, la equidad y la presión, son determinantes para el rendimiento de trabajo y el comportamiento innovador en los educadores, así se pudo comprobar que el rendimiento en el trabajo obtuvo un resultado mejor que del comportamiento innovador.

Yinusa et al. (2019) realizaron una investigación en la cual se examinó en qué medida la satisfacción profesional y el clima organizacional de los profesores de ciencias están relacionados con su desempeño laboral en ecologías rurales de aprendizaje. Dentro de un diseño de encuestas e investigación correlacional de tipo cuantitativo, se seleccionaron 250 profesores de ciencias en el estado de Ondo, Nigeria, los datos se realizaron mediante un cuestionario adaptado sobre la satisfacción profesional de profesores en ciencias, relacionado con el clima organizacional escolar y el desempeño laboral, dichos resultados indicaron que el 65,2% de los profesores de ciencias en las ecologías rurales de aprendizaje



estaban satisfechos con sus carreras, mientras que el 34.8% estaban insatisfechos con sus carreras, lo cual se descubrió que la combinación de satisfacción profesional y clima organizacional influía significativamente en su desempeño laboral.

Dimitrova (2017) en su investigación titulada "Plan de motivación laboral en la empresa CHG, compañía inmobiliaria ubicada en Oliva Nova, Comunidad de Valenciana – España", identificó que los problemas que más destacan es la integración de los empleados, las condiciones físicas del puesto de trabajo y problemas de comunicación entre la empresa y colaboradores, originando un deficiente clima laboral, destruyendo un buen ambiente de trabajo, de esta manera ocasionará situaciones de conflictos y rendimiento no favorable; asimismo, por otro lado la insatisfacción laboral provoca ausentismo, rotación de personal, poca o nula productividad, es decir, un ambiente laboral desfavorable y agresión en los individuos insatisfechos. Se realizó una encuesta en un principio era de 20, contando a trabajadores en departamento de administración técnico y la recepción, empleados en prácticas y el personal de limpieza. Finalmente, el número de empleados a los que pude realizar la encuesta cara a cara asciende a 15 personas, 9 hombres y 6 mujeres, dónde referente al clima laboral se realizaron las siguientes preguntas, me gusta la empresa en la que trabaja el 66,7% de los hombres completamente de acuerdo y las mujeres con 33.3%. me siento totalmente integrado en la empresa, la mayoría de los trabajadores se sienten integrados con un 80% y el 20% no se siente satisfecho, conozco bien que apporto con mi trabajo en la organización, el 33.3% de hombres se sienten cómodos y 50% de mujeres están completamente de acuerdo y 16.7%, han contestado indiferente, mi puesto de trabajo me resulta cómodo y las condiciones físicas del puesto de trabajo son adecuadas el 55.5% en los hombres y 33.3% no están de acuerdo con las condiciones físicas.

Muñoz y López (2018) en su artículo titulado "Mobbing y Satisfacción Laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México, una evidencia empírica sobre su relación" analiza la dependencia entre las variables mobbing y satisfacción laboral, con los datos de una muestra obtenida de cuatro instituciones de educación superior (IES) en el centro de la ciudad México, los hallazgos revelaron que dichas variables tienen una fuerte dependencia estadística, otro factor considerado para la selección de la IES, fue la existencia de rotación de docentes de entre 54% y 95%, lo que las hizo elegibles para nuestro estudio. Estos porcentajes fueron obtenidos mediante la entrevista dirigida al personal de las instituciones que participan en el estudio.

#### Antecedentes Regionales

Según Villadiego y Álzate (2017) en su tesis titulada "Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016", manifestaron que, para un mejoramiento del clima interior de la entidad, deben estar involucrados los trabajadores, así como también es importante la participación de los jefes inmediatos del departamento de talento humano. El tamaño mínimo requerido de muestra fue de 1,717 trabajadores, los valores obtenidos del estudio fueron un  $P=0,50$ , confiabilidad de 95%, una tasa de respuesta de 75%, analizaron las dimensiones de las variables del desempeño laboral, propia de esta investigación, la cual se registra en riesgo bajo con un 62,5%, por lo cual no afecta considerablemente el clima organizacional, sin embargo, cabe destacar que hay un 12,5% de riesgo muy alto, por el cual se deben tomar las medidas pertinentes para que no incremente e ir disminuyendo su riesgo.

Según el autor Santamaría (2020) su tesis titulada "Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. en la obtención del título de Magíster en Desarrollo del Talento Humano de la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador, comprobó que el clima organizacional incide con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa en estudio, los factores relacionados con el comportamiento humano, y que perjudican al desempeño laboral, concluyendo que afectan en la falta de motivación, compromiso personal, desempeño básico cumplidor, resistencia para trabajar en equipo y no cumplir con los estándares de calidad y eficiencia. El estudio relacionado por sus objetivos fue mixto cuantitativo-cualitativo, utilizó el diseño no experimental, transeccional y correlacional, de tipo descriptivo, explicativo y correlacional. En la información diseño y aplicó un cuestionario que fue sometido a pruebas de validez y confiabilidad, conformado por 32 preguntas utilizando 4 alternativas de respuesta de la escala Likert aplicado a todo el universo de la empresa. El resultado estadístico descriptivo e inferencial, describieron y revelaron que el clima organizacional y sus dimensiones incidió en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A.

Como señala Sac (2014) en el trabajo de investigación titulado clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en la ciudad de Quetzaltenango - Guatemala, el clima organizacional ejercer un alto grado de influencia en lo que corresponde un buen desempeño laboral, por lo tanto, según los resultados que los empleados van a demostrar en el trabajo será el reflejo del buen o mal clima que se propicia, por lo que no cabe duda que si una persona labora en un lugar en donde se siente a gusto y tranquilo va a brindar lo mejor de él y por ende será un ser eficiente y refleja un buen desempeño en su labor, en la presente investigación utilizó una escala de Likert con 25 ítem y un boleta con 16 preguntas, en ambas se realizó proporciones de significación y fiabilidad y pudo comprobar que el 83% de los

trabajadores se sienten a gusto en la empresa en la que laboran, situación también que se comprueba en el desempeño laboral al establecer que el 84% termina satisfactoriamente sus tareas laborales.

Paiva (2017) en su tesis titulada "Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Servicio Nacional del Consumidor Dirección Regional Valparaíso, año 2016. En la investigación evaluaron la existencia de la relación en el ambiente de trabajo y el desempeño laboral del Servicio Nacional del Consumidor, se recogieron datos primarios para la evaluación de los indicadores del clima de trabajo, se seleccionó una muestra de 13 empleados para la encuesta, logrando una tasa de respuesta del 100%, los resultados evaluados han revelado que el clima de trabajo entre los empleados crea motivación para trabajar más duro para la organización, los beneficios salariales y el reconocimiento de la opinión de los empleados también desempeñan un papel eficaz en la motivación.

### **Antecedentes nacionales**

Cuadrado y Rivera (2021) en su tesis "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la UM San Cristóbal – AESA", tuvo como objetivo analizar el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura. Al interpretar los resultados concluyeron el clima organizacional interviene significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad minera San Cristóbal SAC, y en los estudios estadísticos en la correlación  $r$  de Pearson fue de 0,884 con una significancia de  $P=0,000$  de esta manera se demostró afinidad positiva y favorable, señalando que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal.

Palti (2022) en su tesis titulada *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores de PROVIAS Descentralizado, Lima – 2021* de la Universidad Autónoma del Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, la prueba de hipótesis se determinó a través de la correlación de Pearson, el cual tuvo un valor de 0.754 con nivel de significancia igual a 0.000, lo cual permitió concluir que existe correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado Lima – 2021.

Tarazona (2021) su trabajo de investigación titulada “Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores CAS en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021”, tuvo objetivo comprobar la relación entre el clima y desempeño laboral con un enfoque probabilística, con una muestra conformada por 79 trabajadores. Estableciendo como conclusión de los hallazgos obtenidos, que si existe una correlación positiva muy alta con un valor  $r=0,902$ .

Ruíz (2021) en su investigación titulada “Clima laboral y su relación con el desempeño Laboral de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud, Lambayeque - Perú, 2019” empleó un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, y tomo una muestra a 79 trabajadores, utilizándose un cuestionario confiable y debidamente validado para la recolección de datos de las variables en estudio y un formato de la evaluación de desempeño y estadística institucional.

Boza y Guanilo (2020) su tesis titulada “Clima laboral y el desempeño de los colaboradores del área de necesidad inmediata de una empresa funeraria del norte del Perú - 2017”, emplearon un estudio no experimental, transversal, y con enfoque de tipo correlacional, tomaron la muestra a toda la población conformada de 28 colaboradores, en

que lo correspondió a la técnica e instrumento de recolección de datos utilizaron una encuesta.

Fernández y Maldonado (2020) su tesis "El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el departamento de La Libertad, 2019", el estudio que utilizaron fue de tipo no experimental, y con enfoque transeccional, correlacional y cuantitativo. La recolección de datos fue mediante una encuesta se consideró dos cuestionarios utilizando la escala Likert; conformada por 50 ítems en la variable independiente un valor alfa de Cronbach de 0.997 y 28 ítems en la variable dependiente obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0.978. De los resultados se obtuvo una rho de Spearman = 0.903 y un valor de significancia (bilateral) de 0.000.

Penachi (2019) su investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral del personal en una institución pública (caso INDECI) año 2016, el objeto de la investigación fue la identificar la relación entre las dos variables de estudio de un organismo pública, la correlación de Chi-cuadrado de Pearson encontrada entre ambas variables fue de  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo que podemos afirmar que existe Relación directa.

Huaripoma (2018) su tesis titulada "Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017", de la Universidad san Ignacio de Loyola, la tesis tuvo como objetivo investigar la percepción de los trabajadores en la entidad a la cual pertenecen, y conocer de qué manera trasciende el clima laboral en su desempeño laboral, así cómo saber cuáles fueron los factores que afectan el clima laboral y el desempeño laboral, e investigar el nivel de relación que existe entre ambas variables y analizar las dimensiones del desempeño laboral como la realización del personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales de los trabajadores en la entidad pública en la que

labora y en qué medida afectan al desempeño laboral. Se concluyó que, mientras más positiva es la apreciación de los trabajadores acerca del clima laboral mayor será el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la entidad. Es importante esta investigación en mi elección porque permite seleccionar la variable independiente y dependiente y tener un buen antecedente, sobre todo en una entidad de la administración pública y del sector agropecuario.

Goicochea (2018) en su tesis titulada "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. El presente estudio surgió debido al interés y la necesidad de mejorar un buen clima organizacional y evaluar un correcto desempeño laboral y su normal desarrollo en las funciones que se desarrollan en las instituciones. La investigación fue de tipo no experimental transversal, descriptiva, para el desarrollo de la investigación se aplicó un cuestionario con 46 preguntas permitiendo la recolección y el análisis de datos, se usó escala Likert aplicada a una muestra de 62 personas seleccionadas al azar.

Garrido (2018) en su Tesis titulada "Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la Sede de Lima, el método empleado fue el diseño descriptivo correlacional, utilizando dos instrumentos cuantitativos: encuestas estructuradas el clima y desempeño laboral del personal administrativo contratado, la población estuvo conformada por 33 colaboradores. Utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach determinando el valor de fiabilidad de (0.870), demostrando que los instrumentos miden adecuadamente las variables clima laboral y desempeño.

Según Prado (2015) en su tesis "Relación entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejos de Trujillo", utilizó un

diseño correlacional el universo muestral fue de 60 trabajadores se aplica para el clima laboral 50 ítems el cual comprende cinco áreas: condiciones laborales, comunicación, autorrealización, involucramiento laboral y supervisión.

## **Marco Teórico**

### **Definición de Clima laboral**

El clima laboral es definido por García et al. (2020) como el fenómeno presente en las organizaciones, se entiende como una experiencia de trabajo de las personas que integran una organización, a partir del ambiente laboral que se hallan insertos, en tal sentido; el clima organizacional no se reduce solo a un aspecto de la subjetividad de los trabajadores, ni se focaliza únicamente en las características objetivas de la organización, sino que refiere a un fenómeno de la dinámica de trabajo de las organizaciones que resulta de la interacción de los individuos con su entorno de trabajo, y que depende tanto de las características de dicho contexto como de las percepciones que los trabajadores tienen de este.

García et al. (2020) indica que existe varios tipos de clima:

**Clima del Servicio.** - hace referencia al sentido de los trabajadores acerca de la calidad de las políticas, procedimientos y prácticas orientadas al servicio; es decir, la percepción de los empleados sobre las conductas que les son reforzadas en relación con el servicio a los clientes o beneficiarios de la organización a la que pertenecen.

**Clima de Seguridad.** - hace referencia que la apreciación de los trabajadores en las acciones que se llevan a cabo en una organización y sobre las decisiones que toman los directivos respecto a medidas de seguridad y protección en las prácticas laborales, el entrenamiento pertinente a los trabajadores y los riesgos que corre cada individuo en sus labores diarias (Citas A)



Clima de comunicación. - se enfoca en las prácticas y flujos de comunicación. Hace referencia a la eficacia del entorno comunicacional interno de la organización y es apreciado de manera subjetiva por los integrantes de la organización, e incluye las percepciones sobre los mensajes y eventos comunicativos que ocurren dentro de la organización.

Clima ético. - es uno de los aspectos más importantes en la toma de decisiones, pues las organizaciones tienen el deber de impulsar valores y convertirlos en parte fundamental de su cultura, y esto deben hacerlo por medio de cambios claros y pertinentes que aseguren comportamientos responsables en cualquier tipo de decisiones que deban realizar los empleados.

Clima de flexibilidad. - se entiende como las percepciones colectivas respecto al grado en que los gerentes pueden y están dispuestos a adaptar sus recursos a múltiples situaciones.

Clima afectivo. - que la emoción humana abarca tres amplios procesos: la experiencia y expresión de las emociones, el uso de las emociones con fines funcionales, y la regulación de las emociones para evitar consecuencias disfuncionales, todos los cuales resultan ser procesos inherentemente sociales.

Clima del perdón. - se define como el acto interno de renunciar a la ira, el resentimiento y el deseo de vengarse de alguien que ha causado daño, así como el hecho de cambiar, de manera positiva, las emociones y pensamientos hacia el hacedor de daño.

Clima de innovación/creatividad. - la característica clave de este tipo de clima es la creatividad, es decir la capacidad de generar ideas novedosas que son útiles en un momento específico, ideas nuevas y competitivas por medio de las cuales una organización se posiciona en un entorno.

Para Prada et al. (2020) manifestó que el clima laboral tendría una relación con la satisfacción, debido a la existencia de factores que incidirán sobre el desempeño en el trabajo, siendo este un componente importante incrementar la productividad. Así mismo, Pachón (2018) indicó que el clima laboral de los miembros de una estructura se encontraría influenciado por diversos factores como las relaciones interpersonales, liderazgo, identificación de metas y objetivos, remuneración, recreación; en ese sentido los estudios de clima organizacional permitirían identificar y evaluar la adaptación de acciones conducentes a garantizar la satisfacción de las personas y el rendimiento laboral. Para Abadía et al. (2018) indicaron que la constante evolución de las organizaciones debe ir alineado con la evolución del talento humano y las nuevas tendencias de desarrollo organizacional, en beneficio del mantenimiento de una satisfacción del clima laboral

Por otro lado, Huaripoma (2018) refirió que el clima laboral es de gran importancia en las organizaciones y en las entidades públicas, esto se debe que los trabajadores son el recurso humano fundamental en el desarrollo de las actividades beneficiosas, la rentabilidad y por ende va contribuir al éxito de las organizaciones, es por esta razón, que se hace necesario estudiar e investigar las dimensiones que están en contacto recurso principal, los trabajadores.

Según Peña (2018) definió al clima laboral como un medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Que influye en la satisfacción del personal y por consiguiente en la productividad, los comportamientos de las personas, en su manera de trabajar y relacionarse, en la interacción con la empresa, las herramientas que se utilizan y la propia actividad laboral. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, le proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral.

Para Vélez (2017) el clima laboral es un asunto de relevancia en la actualidad, para casi todas las empresas, puesto que buscan una continua mejora del ambiente de su organización, en el cual una persona desempeña su trabajo cotidianamente, la relación que el jefe puede tener con sus subordinados, el personal de la empresa, los vendedores y clientes; todas estas cuestiones conformando lo que los autores denominan al clima organizacional como un vínculo u obstáculo hacia el buen desempeño laboral en la organización.

Por otro lado, Bordas (2016) sostuvo al Clima laboral como el entorno de trabajo, que se caracteriza por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que se presentan en forma relativamente estable en una organización y afectaran las condiciones, motivación y comportamiento de sus integrantes y al buen desempeño laboral.

De la misma forma el autor Uribe (2015) mencionó al clima organizacional que es importante para la salud profesional de los trabajadores, al mismo tiempo que las organizaciones dependen de los llamados macro climas; es decir, del contexto social, económico, ideológico, político y legal de las empresas en una relación indirecta, pero potencial para alcanzar la productividad y salud ocupacional.

Según León y Díaz (2013) mencionaron al clima laboral como un componente fundamental de las percepciones que el trabajador mantiene en las disposiciones y procesos que suceden dentro del entorno profesional, además se centra que el comportamiento del trabajador en la empresa no es algo fortuito, sino que va depender de las percepciones que tenga el trabajador de los factores relacionados en el sistema formal y la distribución de la empresa, como por ejemplo, las relaciones de dependencia, el salario, las promociones, la formación, etc.

Para Alcover et al. (2012) definieron al clima organizacional hace referencia a que los individuos tienen del ambiente o contexto social del que forman parte. De la misma forma, Chinoy (2012) sostiene que la gente que trabaja junta no permanece por lo regular dentro de los términos prescritos por la regla de la organización. Es importante mencionar que de la continua asociación entre los trabajadores emerge una "estructura informal" de papeles y relaciones que cumple una función importante en la determinación de las actividades cotidianas.

Para, Gan y Triginé (2012) definieron el clima laboral como el factor fundamental en la vida de la empresa, así como condicionado por múltiples temas: como las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamiento, las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, así como las remuneraciones, la identificación en la empresa y satisfacción en la labor que ejecuta.

Asimismo, Bordas (2016) argumentó al clima laboral como el contexto de trabajo, que se caracteriza por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles presentes en una determinada organización, y que esto puede afectar las actitudes, motivación y comportamiento de los participantes y; por consiguiente, al desempeño laboral de la organización. Asimismo, el autor manifestó que el clima laboral interviene en el comportamiento de las personas que trabajan en la organización y que, como resultado de investigar la satisfacción laboral y el grado de compromiso en la organización, genera una mejor productividad, eficiencia y desempeño laboral.

Por otro lado, Chiavenato (2009) destacó que el clima organizacional influye en el ambiente laboral, en la motivación de los participantes, lo que permite describir como una

cualidad y propiedad del ambiente organizacional, que se percibe o experimentan sus miembros que la integran y va intervenir en su conducta.

Palma (2004) definió al clima laboral como una percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados a las posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, la supervisión que recibe, el acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y las condiciones laborales que facilitan su tarea. Asimismo, describió cada dimensión:

**Realización personal o Autorrealización.** - define como una apreciación del trabajador con relación a las posibilidades que el medio laboral favorezca en el desarrollo personal y profesional contingente al trabajo y a la perspectiva de un futuro, permitiendo crecer y sentirse realizados.

**Involucramiento laboral.** - Según Robbins y Judge (2013) determinan que el involucramiento en el trabajo evalúa el nivel de caracterización que posee la persona en su puesto de trabajo y como él mismo percibe que sus aportes a la organización son valiosos. Referido a la identificación de los valores organizacionales, el compromiso en el cumplimiento labor y el desarrollo de la organización.

**Supervisión.** – Para Fuster y Fabra (2007) sostienen que la supervisión y la medición de las condiciones vigentes en cualquier entorno laboral son necesarias para asegurar que no se corra el riesgo del deterioro del ambiente interactivo entre los trabajadores. Como lo expresan Bueno et al. (2018) la supervisión, al igual que la comunicación está presente durante todas las fases del proceso administrativo; sin embargo, su estilo está determinado por diversos factores que prevalecen al interior de la organización.

**Comunicación.** – define como la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes.

Comunicación también definida en una actividad básica en las relaciones humanas y adquiere una amplia relevancia en el funcionamiento de los grupos sociales que tienen como propósito el cumplimiento oportuno de objetivos estratégicos. Durante la operación de las empresas, los gerentes, supervisores, jefes de área y trabajadores en general, intentan desarrollar una comunicación efectiva con la finalidad de cumplir de manera eficiente las tareas asignadas. (Bueno et al., 2018). Para Salgado (2013) la comunicación se convierte dentro de las organizaciones en la base del éxito de las empresas, debido a la existencia de una sana comunicación entre los empleados dando como resultado un mejor desempeño laboral. Por otro lado, los empleados al sentirse escuchados sentirán que se les está tomando en cuenta lo que llevará a que en conjunto busquen cumplir los objetivos propuestos por la Organización

**Condiciones laborales.** – Para Castillo (2018) cada empresa crea a través del tiempo una serie de condiciones laborales relativamente estables que le son características y las cuales afectan el comportamiento de sus integrantes. Algunas de estas características organizacionales son el estilo de dirección, los sistemas de reconocimiento, las técnicas de selección y las oportunidades de participación. La forma como las personas perciban este grupo de atributos específicos de la empresa es conocida como el clima o ambiente organizacional. Por otro lado, Palma (2004) define como el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Para Rodríguez (2021) las condiciones laborales son la forma en que se realiza y se proyecta el trabajo y cuyo centro es la protección de un

ser humano “sano” en un sentido amplio, los cambios actuales en la forma en que se realiza la prestación laboral sitúan de nuevo a la salud como el elemento nuclear de esa protección debida, lo que parecería haber estado en tela de juicio, e incluso haber llevado, en algunas ocasiones, a considerar la seguridad y salud en el trabajo fuera de ese “corpus” único que responde a la idea inicial de “la necesidad de protección” expresada por la Constitución de la OIT.

### **Definición de Desempeño laboral**

Bautista et al. (2020) describieron al Desempeño laboral como aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas, consideran como sistemas integrados orientados al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para las empresas.

Para Pavía (2021) la tarea de proporcionar una base adecuada para el desempeño de un buen clima laboral le corresponde a la dirección de la empresa a través de la cultura organizacional y de los sistemas de gestión, y que una empresa cuyas actividades se desarrollen en un adecuado clima laboral centrará sus esfuerzos en lograr los objetivos propuestos, mientras que una empresa con un clima laboral inadecuado se enfrentará a un bajo rendimiento de su plantilla y a numerosas situaciones conflictivas. Por otro lado, Buzón y Romero (2021) indicaron que mantener un ambiente armónico dentro de la institución permite lograr mayor productividad, mejorando el desempeño organizacional a través de la motivación.

Sy (2022) indicó que el desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Se trata de una evaluación a nivel individual, que toma en cuenta sus competencias profesionales y sus habilidades personales.

Según Huaripoma (2018) describe las siguientes dimensiones en el desempeño

laboral:

**Orientación de resultados.** - EAE (2018) manifiestan que es dirigir todos los actos de una empresa hacia la meta deseada, actuando de forma eficaz, veloz y con urgencia ante decisiones importantes y que son necesarias para satisfacer las peticiones del cliente, superar los estándares propios y, finalmente, ser mejor que los competidores. Las metas fijadas deben ser metas a largo plazo, pero además han de haber ciertas metas conjuntas con toda la empresa que ayuden a buscar lo mejor y asumir responsabilidades en la toma de decisiones fijando, si es necesario, metas nuevas para no estancarse en conseguir ciertos resultados.

Por otro lado, Paco y Matas (2015) indicaron que hace décadas se estudia la forma de mejorar el desempeño laboral, para tal fin se investiga los factores que influyen en este, es el clima organizacional definiéndose como un conjunto de características permanentes que se describen en una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la conforman, y también tiene un componente multidimensional de elementos que se puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección; además, explica que este comprende un espacio más extenso y flexible en la influencia ambiental en la motivación.

**Calidad.** - Para Crosby (2001) define como la conformidad en los requerimientos, que deben estar claramente establecidos para evitar desconformidad; así mismo el autor indica que las mediciones deben ser tomadas continuamente para determinar la conformidad con esas obligaciones; la no aprobación puede traer una ausencia de la calidad.

**Relaciones interpersonales.** – según Bisquerra (2003) define como una interacción recíproca entre dos o más personas, conociéndose como las relaciones sociales las que se



encuentran reglamentadas por las leyes e instituciones de la interacción social. Según Hernández et al. (2003) sostienen que un ambiente laboral óptimo es de suma importancia para los empleados, que contando un entorno saludable va incidir directamente en el desempeño laboral que estos tengan y en su bienestar emocional. Las relaciones interpersonales se pueden dar en un ambiente laboral óptimo donde se llega a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo. Esto es un factor fundamental dentro de la de cualquier institución, porque en la medida que el trabajador se relacione con los demás integrantes, se logrará actuar con mayor armonía y equilibrio; permitiendo al trabajador que sienta que se desempeña con un grupo armónico, mostrando respeto, apoyo, responsabilidad entre miembros del personal, actuando con más esmero y satisfacción en el trabajo que desempeña, es una forma de corresponder al grupo que integra la institución.

**Iniciativa.** - según Frese y Fay (2001) sostienen como un síndrome conductual, entendiendo como un conjunto de conductas que, unidas, constituyen la iniciativa personal, manifestándose en una aproximación al trabajo y caracterizado por ser autoiniciada, activa y persistente, que consiste con la misión de la organización, encaminada a conseguir los objetivos y orientada a la acción.

**Trabajo en equipo.** - según Robbins y Coulter (2007) indicaron que es grupo donde sus miembros trabajan intensamente en busca de los objetivos comunes y específicos, permitiendo el uso de la sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual y destrezas complementarias. En trabajos donde las personas son altamente interdependientes, el desempeño puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y a sus colegas.

Para Checa (2018) define trabajo en equipo como la reunión bajo un mismo proyecto de dos o más trabajadores que realizan acciones complementarias para la consecución de los objetivos específicos marcados por la entidad contratante o el mando superior.

**Organización.** - De acuerdo con Ferrell et al. (2004) definieron a la organización como el ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, la información y otros, que van lograr las metas y las actividades que incluyan, así como atraer a gente a la organización, especificando las responsabilidades del puesto, agrupar tareas de trabajo, dirigir y distribuir recursos, creando las condiciones logrando que las personas alcancen el máximo éxito.

Palmar et al. (2014) plantearon que el desempeño laboral es la capacidad de trabajo que tiene el individuo que labora dentro de una organización, en cuanto al cumplimiento, o no, de las responsabilidades y funciones asignadas dentro de la misma, para alcanzar las metas trazadas por la empresa, así como para que logre su desarrollo personal, siempre orientado a un trabajo eficiente y eficaz, con la finalidad de alcanzar el éxito individual y organizacional.

### **Factores que influyen en el desempeño laboral**

Según Palmar et al. (2014) el desempeño laboral depende de factores, como el ambiente de trabajo, el salario, las relaciones con los jefes y las relaciones interpersonales, la jornada laboral, horario de trabajo, cancelación puntual del salario, incentivos y motivación dentro de la organización.

Según Palmar, el ambiente de trabajo son las condiciones que ofrecen al empleado, afable, bueno, las herramientas necesarias para un buen desempeño y desenvolvimiento en la empresa durante la jornada laboral, permitiendo que se logre una buena armonía entre el individuo que trabaja y el lugar donde labora con las condiciones mínimas necesarias.

El salario, es remuneración acorde, por la tarea y desempeño, consiguiendo la satisfacción, las necesidades individuales y colectivas, esforzándose en su rendimiento,

creando un valor en el trabajo, sabiendo que percibirá lo justo en el cumplimiento de sus funciones en la empresa.

Jornada laboral, referida a las horas trabajadas y al tipo de funciones que efectúa dentro de la empresa; el mismo, que adopta las medidas que satisfagan al personal en las diferentes actividades que desarrolla en la búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia por parte de los trabajadores, y que cumplan el horario de trabajo.

Horario de trabajo define como el total de horas que el trabajador cumple con su jornada laboral, en cual se sienta satisfecho en el trabajo.

Cancelación puntual del salario, es mantener satisfecho a los trabajadores con su salario puntual, logrando satisfacer sus necesidades individuales y familiares, demostrando eficiencia en su desempeño laboral.

Por respecto a los Incentivos y motivación, que estos influyen a que el personal sienta estimulado a trabajar en forma más eficiente, eficaz y efectiva, logrando que realice un esfuerzo, y recibirá un estímulo dentro de la organización.

De acuerdo con Robbins y Judge (2013) definieron que la evaluación del desempeño enfatizando los objetivos, como estos influyen en la toma de decisiones, en las promociones, transferencias y despidos; con la finalidad de detectar las necesidades de capacitación, entrenamiento y desarrollo de sus labores.

### **La Entidad del SENASA**

Se entiende como Entidad Pública a toda organización del Estado Peruano, con Personería Jurídica de Derecho Público, creada por norma expresa en el que se le confiere atribuciones, mediante la administración de recursos públicos, para contribuir con la

satisfacción de las necesidades y expectativas de la entidad, y tal está sujeta al control, fiscalización y rendición de cuentas. (El Peruano, 2007)

El SENASA como Organismos Técnicos Especializados. Se crean por excepción, cuando existe la necesidad de planificar y supervisar, o ejecutar y controlar políticas de Estado de largo plazo de carácter multisectorial o intergubernamental que requieren un alto grado de independencia funcional. Establecer instancias funcionalmente independientes que otorgan o reconocen derechos de los particulares, para el ingreso a mercados o el desarrollo de actividades económicas; que resulten oponibles a otros sujetos de los sectores Público o Privado. (El Peruano, 2007)

### **Clima Organizacional**

Para Chiavenato (1999) define al clima organizacional como una cualidad del ambiente organizacional, que perciben o experimentan los integrantes de la organización y que estos influyen en el conocimiento, si es favorable cuando estos proporcionan la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se satisface las necesidades.

Para Butrón (2018) clima organizacional significa un ambiente donde una persona desempeña el trabajo diariamente, el trato que un jefe debe tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos han conformado el denominado clima organizacional; esto puede ser una ventaja o un obstáculo para el buen desempeño.

### **Clima Laboral**

León y Díaz (2013) definieron el clima laboral como el fenómeno que interviene en los factores del sistema organizacional y en las tendencias de motivación en los trabajadores,

y que representa el comportamiento que tiene consecuencias, positivas o negativas, sobre la organización.

## **1.2 Formulación del problema**

### Problema General

¿Existe una relación entre el clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central?

### Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona la realización personal con el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, Sede Central?

¿De qué manera se relaciona el involucramiento con el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central?

¿De qué manera se relaciona la supervisión con el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central?

¿De qué manera se relaciona la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central?

¿De qué manera se relacionan las condiciones laborales con el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central?

## **1.3 Objetivos**

### Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Clima laboral y el Desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central.

### Objetivos Específicos:

- Determinar la relación que existe entre realización personal y el desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central
- Identificar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central.
- Identificar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central.
- Identificar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central.
- Conocer la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central.

### 1.4 Hipótesis

#### Hipótesis General

Existe una relación directa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central

#### Hipótesis Específicas

- Existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral entre los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central
- Existe una relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral entre los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central

- Existe una relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral entre los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central
- Existe una relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central.
- Existe una relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral entre los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la presente investigación está considerada como aplicada porque desarrolla procedimientos innovadores para abordar un problema específico, también es de enfoque cuantitativo debido a que se emplean recursos estadísticos para analizar y explicar de manera objetiva la problemática de la presente investigación. La investigación de tipo descriptivo correlacional, porque se busca encontrar la existencia de la relación entre el clima laboral y desempeño laboral; así como, averiguar el grado de intensidad o dependencia entre las variables de estudio y porque los antecedentes cuentan con datos teóricos expuestos en previas investigaciones de las variables en la presente tesis. Asimismo, Hernández et al. (2014) indica que los estudios cuantitativos correlacionales obtienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un entorno particular, lo que nos permite medir las variables, cuantificar y analizar sus vinculaciones y que luego son sostenidas mediante las hipótesis a pruebas, que permitirá conocer su co-variación de las variables analizadas.

Según Hernández et al. (2014) y Díaz (2009) cuenta con un diseño no experimental de corte transversal, sin la manipulación deliberada de variables y que solo se observan los fenómenos como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Según Hernández et al. (2014) los estudios transversales buscan la investigación sobre las variables en un tiempo único, que permita describirlas y analizarse posteriormente, que demuestre con los resultados que se aproxime a la realidad.

Uno de los instrumentos más difundidos y completos para medir el clima laboral es el cuestionario, que permite conocer las actitudes, expectativas y necesidades de la gente en relación con la organización en general y con su trabajo en particular y comparar los



resultados en el tiempo y entre los grupos sobre los que se aplica. Para ello, se utilizará la escala de Likert muy utilizada en estos estudios.

## **2.2 Población y Muestra**

Para Carrasco (2006) la población es el conjunto de elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación. Por otro lado, Hernández et al. (2014) plantea que la población que va ser evaluada debe ser delimitada posteriormente y haber definido la unidad de la muestra, así se concluye que la población también denominada universo, es la suma de todos los casos que guardan similitud. Díaz (2009) sostiene que la muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.

La presente investigación desarrolla un muestreo aleatorio simple. El muestreo probabilístico es aleatorio simple debido a que cada miembro de la población tiene la misma posibilidad igual e independiente de ser elegido de ser seleccionado como parte de la muestra, es decir no existe predisposición de escoger a una u otra persona. Es independiente, porque no predispone al investigador a favor o en contra de escoger a una persona dada. Carrasco (2006) sostiene que, si se respeta la aleatoriedad, las características de la muestra deben ser muy parecidas a las características del universo. Para determinar la población se obtuvo un padrón de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, conformada por 471 trabajadores de los regímenes laborales 728 y CAS 1057 del nivel central del SENASA. Una vez precisado la población del estudio se aplicó la fórmula para hallar el tamaño de muestra y según Sierra (2001), que para poblaciones finitas y con un margen de error del 5.2% y con un nivel de significancia del 95%, se calculó el tamaño de

la muestra suficiente de 120 trabajadores, distribuidas con el peso proporcional de los regímenes laborales de la población, como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 1

Población (N) y muestra (n) de trabajadores del SENASA del nivel central

Régimen Laboral	Población (N)	(N) %	Muestra (n)	(n) %
728	165	35%	55	46%
CAS	306	65%	65	54%
Total	471	100%	120	100%

$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$	$Z = 1.96$
	$p = 13\%$
	$q = 87\%$
	$d = 5.2\%$
	$N = 471$

d=Margen de error 5.2%

(\*) p.q Porcentaje de auxiliares (13%) y profesionales (87%) del Universo (N)

Nota: Extraído de Sierra Bravo Restituto. Técnicas de Investigación Social, teoría y ejercicios. Madrid España edit. Paraninfo 2001. pp203.

### 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Según León (2017) manifiesta que las técnicas de recolección de datos son esenciales para obtener información relevante sobre el objeto de estudio, ya que el uso adecuado de las mismas permite el desarrollo eficiente de la investigación en curso.

Para León (2017) de acuerdo a lo manifestado por Balestrini (2002), al referirse a la técnica de recolección de datos, explica que: Se debe señalar y precisar, de manera clara y desde la perspectiva metodológica, cuales son aquellos métodos instrumentales y técnicas de recolección de información, considerando las particularidades y límites de cada uno de

estos más apropiados, atendiendo a las interrogantes planteadas en la investigación, y a las características del hecho estudiado, que en su conjunto nos permitirá obtener y recuperar los datos buscados.

Para Niño (2019) manifestó que existen enfoques y tipo de investigación desde donde se mire, los datos se entienden de diferentes maneras, en el campo de las llamadas ciencias positivas, los datos son indicadores empíricos que dan cuenta de la medición de los hechos, y asimismo, son las propiedades de los objetos investigados se buscan y se obtienen en el desarrollo de un proyecto constituyendo el cuerpo de la información de los hechos, objetos en estudio y configuran la materia prima de la investigación. Para Hernández et al. (2014) indican que los instrumentos tienen que ser válidos y confiables, es decir, deben medir realmente la variable que se pretende analizar y deben construirse o adaptarse de tal forma que su uso produzca resultados iguales cada vez que se utilizan. En base a lo mencionado en la actual investigación los datos e información recopilada fue a través del uso y revisión de artículos de revistas, diarios, libros digitales y tesis de grado; con la finalidad de obtener un soporte bibliográfico que permite encontrar diferentes orientaciones y argumentos que acrediten y contribuyan en el desarrollo de la presente investigación.

Arias (2006) refiere que las técnicas de recolección de datos son instrumentos formas o maneras de obtener la información mediante la observación directa, la encuesta oral o escrita, el cuestionario, la entrevista, el análisis documental y el análisis de contenido entre otros.

En función a lo planteado la técnica e instrumento que se emplearon en este estudio fueron los siguientes:

Técnica : Encuesta

Instrumento : Cuestionario

Para Carrasco (2006) la encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtienen. Según Almeida (2021) de acuerdo con lo manifestado por López y Fachelli (2015) consideran a la encuesta como una técnica recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida y recogida de los datos que se realizan a través de un cuestionario, instrumento recogida de los datos y las preguntas que se administran a la población, caracterizado el anonimato del sujeto.

Para Marín (2015) define al cuestionario como un conjunto articulado y coherente de preguntas relativas a determinados temas o aspectos sobre los que es necesario recabar información en una investigación a través de encuesta para poder describir o explicar el tema, la situación o el problema que es objeto de investigación. Explica que el cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado, porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.

En la presente investigación se ha empleado la técnica de la encuesta, y como instrumento el cuestionario, se empleó en base a los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, sede central.

## 2.4 Procedimiento

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2010) indican que los estudios cuantitativos correlacionales obtienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en un entorno

particular, lo que nos permite medir las variables, cuantificar y analizar sus vinculaciones y que luego son sostenidas mediante las hipótesis a pruebas, que permitirá conocer su co-variación de las variables.

Teniendo como referencia lo manifestado por los autores, la recolección y análisis de los datos de la presente investigación se realizó utilizando como técnica la encuesta y como instrumento la aplicación de un cuestionario, el cual fue validado por un grupo de expertos pertenecientes al Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA (ver anexo), recibiendo mejoras en la formulación de las preguntas en el clima laboral (50 ítems) y en el desempeño laboral (22 ítems); el cuestionario se construyó utilizando la herramienta de internet llamada (formularios Google) enviando a los 120 trabajadores seleccionados aleatoriamente, se coordinó con la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, para acceder a la relación de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, con régimen laboral 728 y 1057 (CAS) y se procedió a realizar la selección de la muestra de los trabajadores. La selección de la muestra fue de forma aleatoria; es decir, se ingresó el listado de los trabajadores a una hoja de cálculo del software estadístico (SPSS) y se seleccionó las unidades de análisis establecidas de acuerdo al portaje del muestreo de cada división mediante la función de seleccionar casos, de una población de 471 entre trabajadores del régimen laboral 728 y 1057 (CAS) del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA (ver tabla 1).

Se les informo a los trabajadores del SENASA, el motivo de la encuesta y que su identidad no sería expuesta, se aplicó entre el 4 al 23 de noviembre del año 2022. En la aplicación de los cuestionarios se les dio las siguientes instrucciones: Buenas días compañeras, compañeros. Se les pide el favor de apoyar a una compañera de trabajo, respondiendo la presente encuesta. La encuesta tiene como por finalidad medir al clima

laboral y el desempeño laboral según la percepción actual tanto en la Unidad y/o Dirección General. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta solo se desea que se conteste con la mayor veracidad posible y se mantendrá la confidencialidad y reserva respectiva. Los resultados se utilizarán para la obtención del título de licenciada en administración de una compañera de trabajo, muchas gracias.

Finalmente, completado el proceso de encuestar a todos los participantes se migró del Google formularios a Excel para pasar luego a SPSS versión 26 y luego efectuar el respectivo análisis estadístico, en primer lugar, se realizó la prueba de fiabilidad (V. de Aiken) y confiabilidad (Alfa de Cronbach) del instrumento el cuestionario del clima laboral y del desempeño laboral, luego se analizaron las estadísticas descriptivas por frecuencias y porcentajes de cada variable y dimensión para saber el nivel de aprobación de cada una, seguidamente se comprobará la hipótesis general y específicas que analizaremos y que se obtuvo la estadística inferencial de las pruebas de normalidad y la prueba de Spearman en base a la relación entre las variables. Finalmente, con los datos procesados, analizados e interpretados se detalla en las conclusiones.

#### Validación del instrumento- Juicio de expertos

Para determinar la consistencia externa en relación lógica, el instrumento se sometió a juicio de expertos, acreditados en el conocimiento de las variables de la investigación y se pueden apreciar en la sección anexos del presente documento, página 166. Según Hernández, et al. (2014) "La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide las variables que se pretende medir"

Tabla 2

Resultados de la prueba de validez (V. Aiken) y de fiabilidad (A. Cronbach) de las variables y dimensiones, para los jueces

Variable / dimensiones	Coefficiente de Validez V. Aiken	Coefficiente de fiabilidad Alfa Cronbach
<b>Clima Laboral</b>	<b>0.64</b>	<b>0.976</b>
c1 "Realización personal".	0.59	0.815
c2 "Involucramiento laboral".	0.71	0.946
c3 "Supervisión".	0.60	0.886
c4 "Comunicación".	0.66	0.945
c5 "Condiciones laborales".	0.65	0.883
<b>Desempeño Laboral</b>	<b>0.86</b>	<b>0.898</b>
d1 "Orientación de resultados".	0.82	0.765
d2 "Calidad".	0.89	0.818
d3 "Relaciones interpersonales".	0.80	0.727
d4 "Iniciativa".	0.90	0.941
d5 "Trabajo en equipo".	0.96	0.889
d6 "Organización".	0.80	0.188

Como se puede observar en las dos variables del clima laboral y desempeño laboral los coeficientes de el de fiabilidad (A. Cronbach) y (V. Aiken) superan los valores de (0.7) considerándose válidos y fiables, a excepción del (V. Aiken) que muestra una fiabilidad regular de (0.64). Por otro lado, las dimensiones del desempeño laboral: organización en (A. Cronbach) y realización personal, personal, comunicación y condiciones laborales en (V. Aiken), tuvieron regular fiabilidad. En tal sentido, las preguntas referidas a tales dimensiones fueron ajustadas y corregidas en la aplicación de la encuesta definitiva a los 120 trabajadores del SENASA.

Según Sautu et al. (2006). Las metodologías, métodos, técnicas e instrumentos no son lo mismo. Las metodologías son las lógicas internas de la investigación, que pueden ser cuantitativas o cualitativas. Los métodos serían los procedimientos para la obtención de información, ello supone una metodología e implica una heurística. En este caso la encuesta es el método, que utiliza el instrumento o técnica el cuestionario, que es la forma concreta en que el método obtiene y procesa datos de la realidad empírica.

Sautu, et al. (2005). Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: CLACSO. Prólogo, Introducción, Capítulo 1: "La construcción del marco teórico en la investigación social", Anexo 1 y Anexo 2.

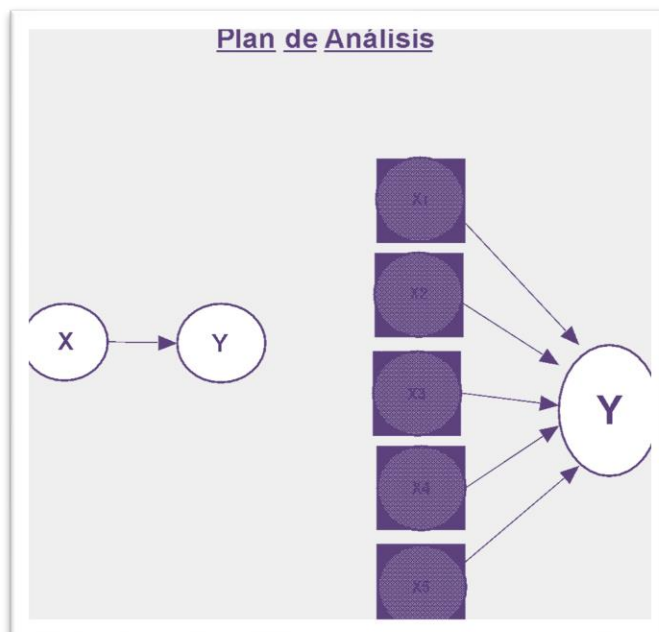
## **Plan de Análisis**

La principal relación a verificar es el clima laboral (X) con respecto al desempeño laboral (Y). Asimismo, se verifica la relación entre clima laboral (X) con respecto a las dimensiones del desempeño ( $y_3...$ ), como se observa en la figura 1.

Figura 1

Plan de análisis relacional





**Nota:** X (Clima laboral) Y (Desempeño laboral)

x1 (realización personal), x2 (involucramiento), x3 (supervisión), x4 (comunicación), x5 (condiciones laborales).

El primer paso fue realizar la prueba de fiabilidad A. de Cronbach y luego prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, saber la pertinencia de aplicar la prueba Rho de Spearman y observar el grado de asociación entre las variables clima laboral y desempeño laboral.

### **Confiabilidad de la Muestra**

Para medir la confiabilidad del instrumento que hemos utilizado fue a través del coeficiente Alfa de Cronbach, resultando para el clima laboral de **(0,973)** y el desempeño laboral fue un poco menor alcanzando **(0,824)**, resultando excelente y buena fiabilidad respectivamente. Asimismo, se observan los resultados de los coeficientes por dimensiones utilizadas en las variables, tal como se observa en la tabla 3. Cabe mencionar que los resultados de Huaripoma y Rosado (2018) mostraron igual tenencia un mayor valor de A.

Cronbach para el clima laboral (**0.967**) y un menor valor para el desempeño laboral de (**0.624**).

Tabla 3

Resultados de fiabilidad (A. Cronbach) de las variables y dimensiones

Variable / dimensiones	Coefficiente de fiabilidad Alfa Cronbach
<b>Clima Laboral</b>	<b>0.973</b>
c1 realización personal	0.918
c2 involucramiento laboral	0.879
c3 supervisión	0.884
c4 comunicación	0.907
c5 condiciones laborales	0.836
<b>Desempeño Laboral</b>	<b>0.824</b>
d1 orientación a resultados	0.337*
d2 calidad	0.505*
d3 relaciones interpersonales	0.549*
d4 iniciativa	0.770
d5 trabajo en equipo	0.841
d6 organización	0.751

Nota: (\*) Las dimensiones en el Desempeño laboral: orientación de resultados, calidad y relaciones interpersonales tuvieron como resultado del A. Cronbach por debajo del (0.7), por ello debido a la débil fiabilidad no fueron tomadas en cuenta en las hipótesis específicas.

### La Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov

Empleada para muestras mayores a 50 unidades, fue aplicada a la muestra de 120 casos del estudio y aplicada a todos los ítems incluidos en las variables de clima laboral y desempeño laboral, donde se concluye una distribución no paramétrica, ya que ninguna de las preguntas

tiene significancia mayor (0.05). Debiendo utilizar una rho Spearman y conocer si existe una la relación las variables (ver Anexos 1 y 2).

### **Consideraciones éticas**

La investigación considera valores como honestidad y responsabilidad en cuanto a la información utilizada y datos brindados por la muestra trabajadores, se tuvo en cuenta el respeto y se expuso el consentimiento informado a todos los entrevistados, indicándoles que se conservará el anonimato de los datos de índole personal de cada participante, contando con la total cautela y la confiabilidad de la información declarada que involucra al Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA.

De la misma manera se respetó las fuentes y autores de cada referencia que permitió sustentar y el apoyo teórico, haciendo uso del modelo APA. Finalmente, expreso que esta investigación es propia del autor con la finalidad de evitar plagios y cumplir con los reglamentos establecidos por la Universidad Privada del Norte.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

Al haber elegido una muestra (n) representativa de la población (N) y haber respetado la aleatoriedad al elegir las unidades que conforman la muestra (n). Se pretende en el estudio que la muestra presenta las mismas características del Universo y que los resultados obtenidos en la muestra pueden ser generalizables a todos los elementos que conforman dicha población. En tal sentido el estudio trata de generalizar e inferir los resultados a toda la población. En tal sentido, presentamos las frecuencias de las características de la muestra y se compara con el Universo.

Con respecto a la composición de la muestra por sexo, existe un predominio de trabajadores varones, (57%) y (43%) de puestos ocupados por mujeres (ver tabla 4). Tal distribución y predominio de varones es muy parecida en el universo, donde el (54%) son varones y el (46%) son mujeres.

Tabla 4

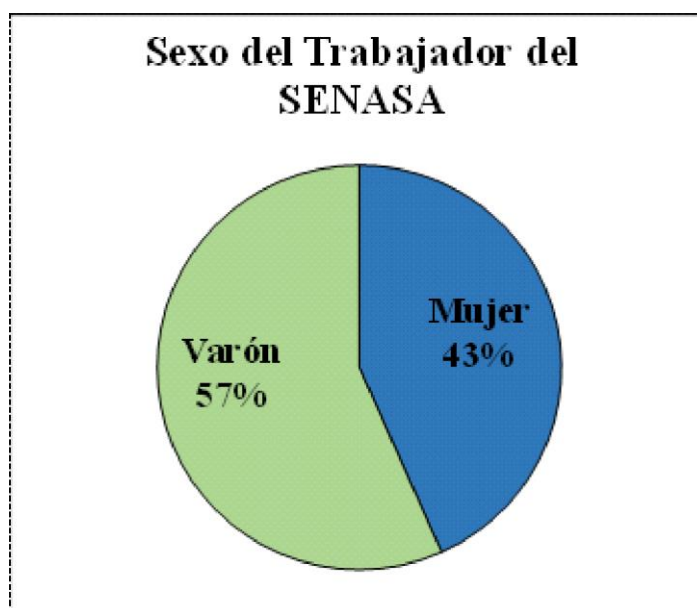
#### Sexo del trabajador del SENASA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujer	52	43,3	43,3	43,3
Varón	68	56,7	56,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores del SENASA – Nivel central.nov.2022

Figura 2

Sexo del trabajador del SENASA



Nota: Elaboración propia

Con respecto a la composición de la muestra por grupo de edad, el grupo mayoritario se única entre 36 a 45 años de edad con el (40%), el segundo grupo de edad están entre 46 a 55 años de edad con el (36%), el tercer grupo de edad (56 a más edad) con el (15%) y finalmente el grupo de los más jóvenes concentra solo el (8%) de la muestra, tal como se observa en la tabla 5. Con respecto a la composición del universo, el grupo de 36 a 45 años concentra el (30%) al igual del grupo de 46 a 55 años con el (30%). El tercer grupo al igual de la muestra lo ocupa el rango de edad de 56 y más edad (25%) y finalmente el grupo de los jóvenes (27 a 35 años) solo con el (14%).

Tabla 5

Grupo de edad del trabajador del SENASA

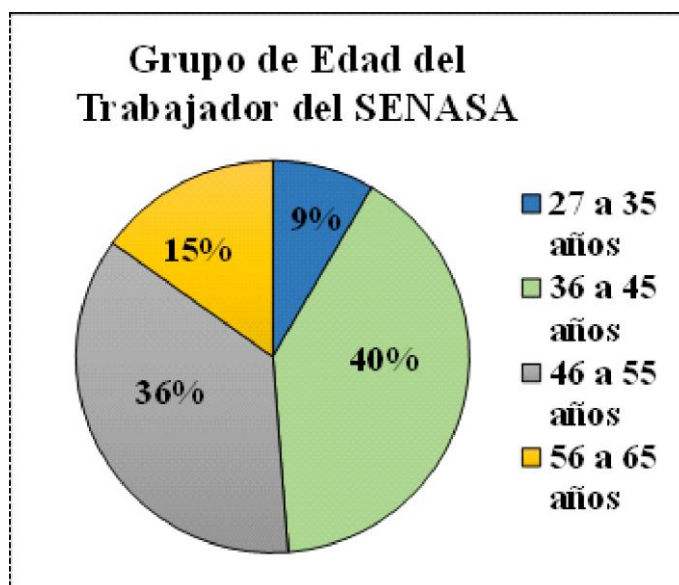
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
27 a 35 años	10	8,3	8,4	8,4
36 a 45 años	48	40,0	40,3	48,7
46 a 55 años	43	35,8	36,1	84,9
56 a 65 años	18	15,0	15,1	100,0
Total	119	99,2	100,0	
Perdidos Sistema	1	,8		
Total	120	100,0		

Fuente: Encuesta a trabajadores del SENASA – Nivel central.nov.2022

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Grupo de edad del trabajador del SENASA



Nota: Elaboración Propia

Lo referido a la composición de la muestra por nivel, existe un predominio de trabajadores profesionales, (86%) frente a los técnicos con el (14%) (ver tabla 6). Tal

distribución y predominio de profesionales es muy parecida en el universo, con el (63%) frente a los técnicos con el (24%) y con el (13%) de auxiliares u obreros.

Tabla 6

Nivel del trabajador del SENASA

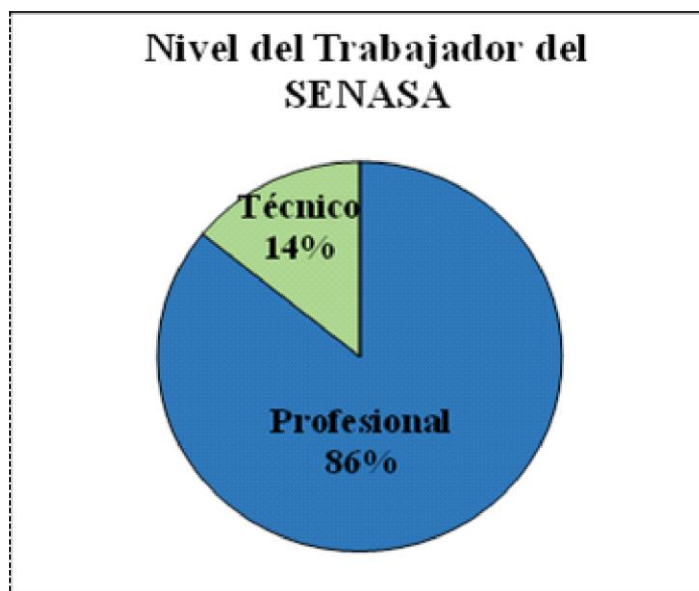
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Profesional	103	85,8	85,8	85,8
Técnico	17	14,2	14,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a trabajadores del SENASA – Nivel central.nov.2022

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Nivel del trabajador del SENASA



Nota: Elaboración propia

Tabla 7

Régimen Laboral del trabajador del SENASA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
728	55	45,8	45,8	45,8
CAS	65	54,2	54,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

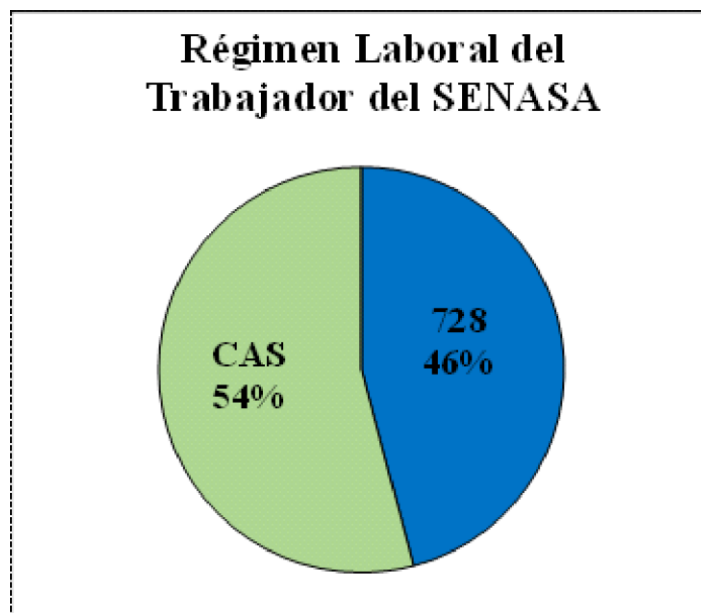
Fuente: Encuesta a trabajadores del SENASA – Nivel central.nov.2022

Nota: Elaboración propia

Con respecto a la composición de la muestra por régimen laboral, existe un predominio de trabajadores CAS, (54%) frente a los del régimen 728 con el (46%) (ver tabla 7). Tal distribución y predominio de CAS es un poco mayor el universo, con el (65%) frente a los del 728 con el (35%).

Figura 5

Régimen Laboral del trabajador del SENASA



Nota: Elaboración propia.



Con respecto a la composición de la muestra por años de servicios, existe un predominio del grupo de trabajadores de 6 a 15 años con el (39%) y el grupo de 16 y más años (38%) superando ambos al grupo de menos tiempo en la entidad, de 1 a 5 años con el (23%) (ver tabla 8). Tal distribución en el universo se muestra en el grupo de 6 a 15 años (46%), frente a los de 16 y más años, con el (20%) y con el grupo de nuevos de 1 a 5 años laborando con el (34%).

Tabla 8

Grupo de Años de servicios del trabajador del SENASA

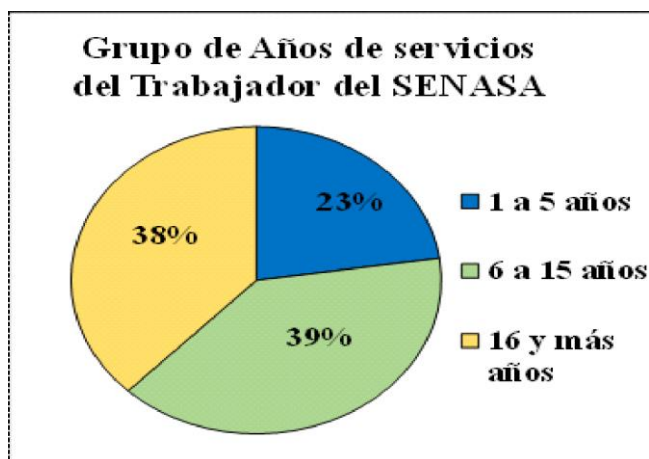
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 a 5 años	27	22,5	22,7	22,7
6 a 15 años	47	39,2	39,5	62,2
16 y más años	45	37,5	37,8	100,0
Total	119	99,2	100,0	
Sistema	1	,8		
Total	120	100,0		

Fuente: Encuesta a trabajadores del SENASA – Nivel central.nov.2022

Nota: Elaboración Propia

Figura 6

Grupo de Años de servicios del trabajador del SENASA



Nota: Elaboración Propia

Por último, realizando un cruce entre los trabajadores según su régimen laboral y años de servicios observamos, que en el régimen laboral CAS predomina los trabajadores de 1 a 5 años con el (96%), en el grupo de 6 a 15 años laborando, predomina menos el régimen CAS con el (55%) frente al 728 y (45%). Y finalmente en el grupo de trabajadores más antiguo en la institución, predomina los 728 con el (71%) frente a los CAS con solo el (29%). Como se observa en la tabla 9.

Tabla 9

Grupo de años de servicios según Régimen Laboral

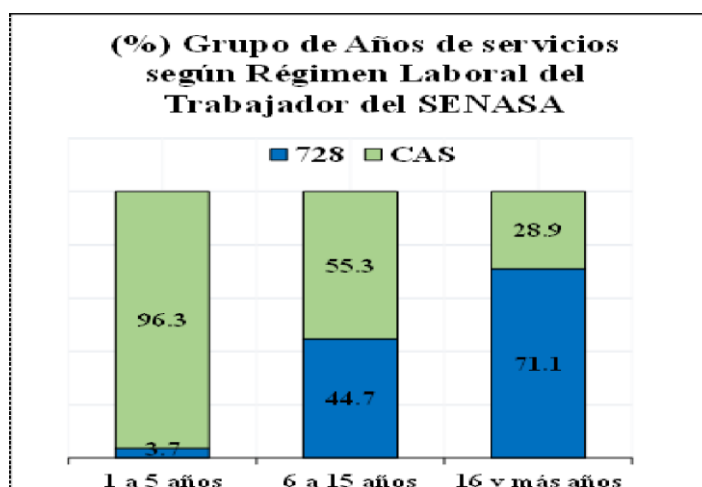
	Casos			(Porcentajes)		
	Régimen Laboral 728	CAS	Total	Régimen Laboral 728	CAS	Total
1 a 5 años	1	26	27	3,7%	96,3%	100,0%
6 a 15 años	21	26	47	44,7%	55,3%	100,0%
16 y más años	32	13	45	71,1%	28,9%	100,0%
Total	54	65	119	45,4%	54,6%	100,0%

Fuente: Encuesta a trabajadores del SENASA – Nivel central.nov.2022

Nota: Elaboración Propia.

Figura 7

Grupo de Años de servicios según Régimen Laboral



Nota: Elaboración propia

### Análisis de las frecuencias de las variables y sus dimensiones

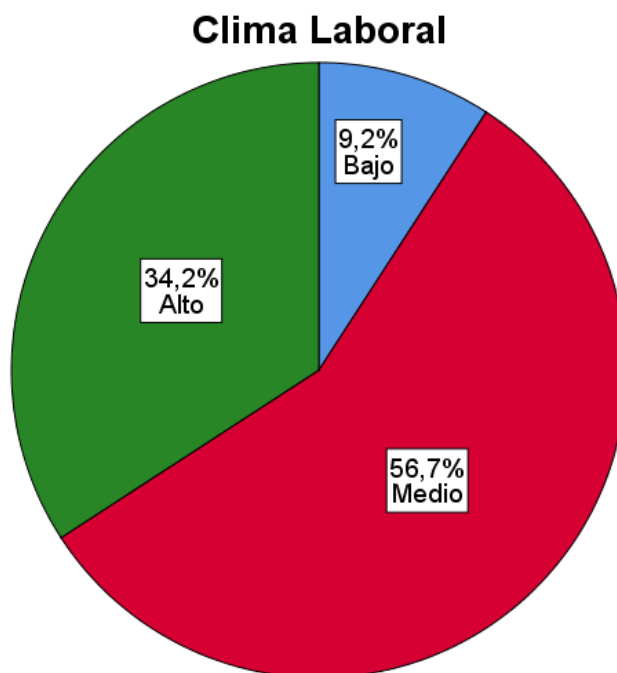
Como se puede observar en la siguiente tabla y figura, el (57%) de los trabajadores del SENASA percibe que el clima laboral es regular, el (34%) es alto y solo un (9%) menciona que el clima laboral es bajo y/o desfavorable.

Tabla 10  
Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	11	9,2	9,2	9,2
	2 Regular	68	56,7	56,7	65,8
	3 Alto	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 8  
Frecuencia porcentual del Clima Laboral



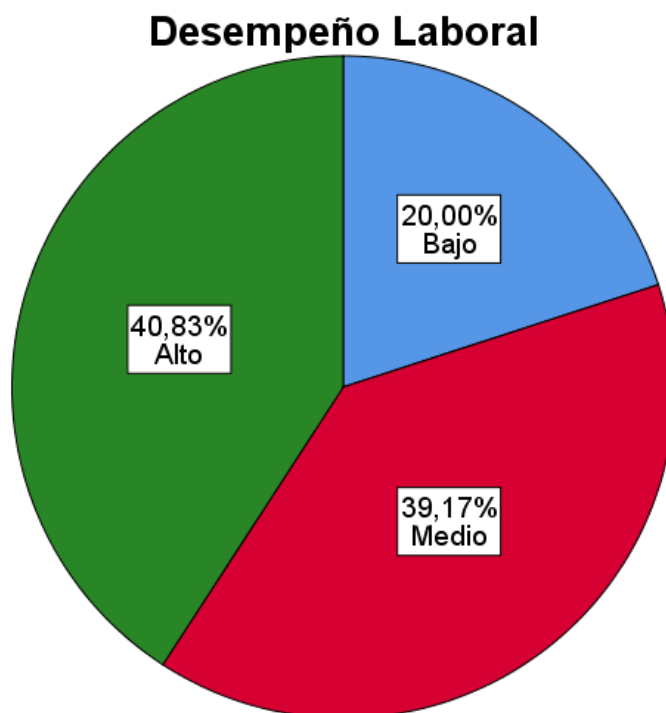
Por otro lado, con respecto al desempeño laboral, el (41%) de los trabajadores del SENASA percibe que el desempeño laboral es alto, el (39%) es regular y el (20%) menciona que el desempeño en el trabajo es bajo y/o malo, tal como se puede observar en la siguiente tabla y figura.

Tabla 11  
Desempeño laboral

		Frecuencia		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	24	20,0	20,0	20,0
	2 Medio	47	39,2	39,2	59,2
	3 Alto	49	40,8	40,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 9  
Frecuencia porcentual del Desempeño Laboral



Nota: Elaboración Propia

En lo referente a la dimensión "Realización personal", el (66%) de los trabajadores del SENASA percibe una realización regular, el (17%) alta y otro (17%) menciona una realización personal baja o mala en sus ambientes laborales, tal como se puede observar en la siguiente tabla y figura.

Tabla 12

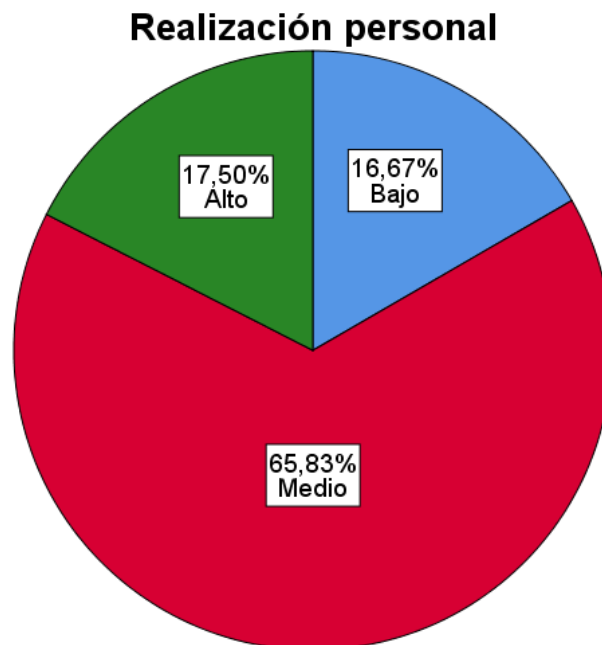
Realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	20	16,7	16,7	16,7
	2 Medio	79	65,8	65,8	82,5
	3 Alto	21	17,5	17,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 10

Frecuencia porcentual de la Realización personal



Nota: Elaboración Propia

En lo referente a la dimensión “Involucramiento laboral”, el (59%) de los trabajadores del SENASA percibe un involucramiento regular, el (33%) alto y solo el (8%) menciona un involucramiento laboral bajo o malo en sus ambientes laborales, tal como se puede observar en la siguiente tabla y figura.

Tabla 13

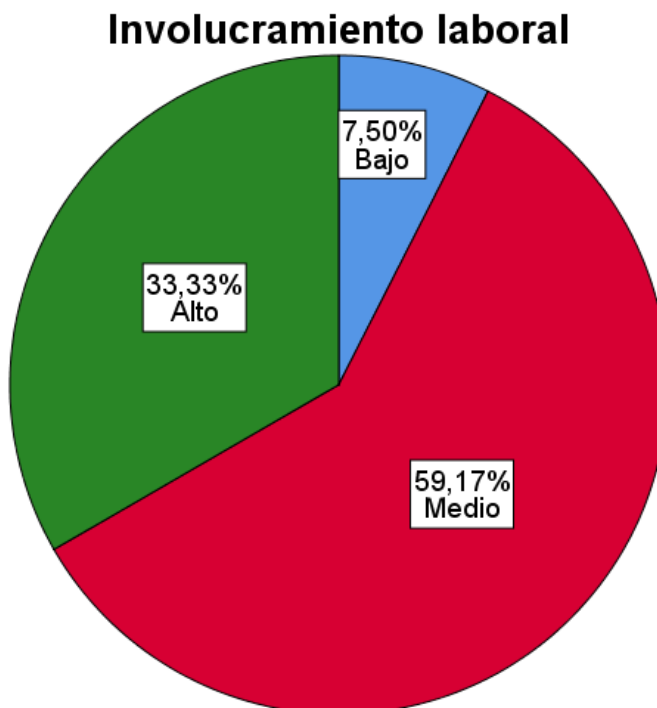
Involucramiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	9	7,5	7,5	7,5
	2 Medio	71	59,2	59,2	66,7
	3 Alto	40	33,3	33,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 11

Frecuencia porcentual de Involucramiento laboral



Nota: Elaboración Propia

En lo referente a la dimensión “Supervisión”, el (61%) de los trabajadores del SENASA percibe una supervisión regular, el (31%) alta y solo el (8%) menciona una supervisión baja o mala en sus ambientes laborales, tal como se puede observar en la siguiente tabla y figura.

Tabla 14

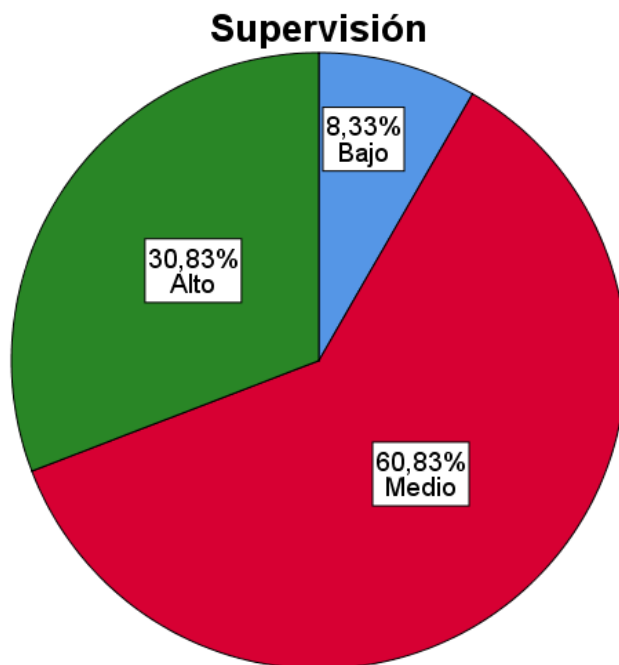
Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	10	8,3	8,3	8,3
	2 Medio	73	60,8	60,8	69,2
	3 Alto	37	30,8	30,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 12

Frecuencia porcentual de Supervisión



Nota: Elaboración Propia

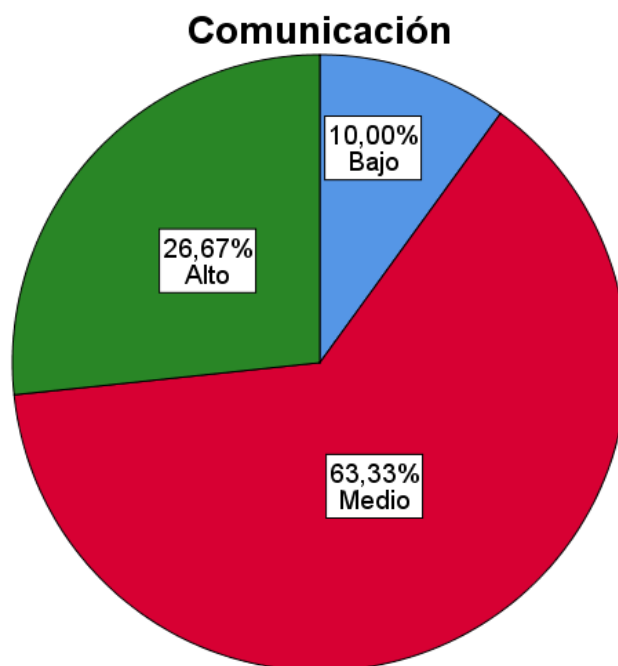
En lo referente a la dimensión "Comunicación", el (63%) de los trabajadores del SENASA percibe una comunicación regular, el (27%) alta y solo el (10%) menciona una comunicación baja o mala en sus ambientes laborales, tal como se puede observar en la siguiente tabla y figura.

Tabla 15  
Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	12	10,0	10,0	10,0
	2 Medio	76	63,3	63,3	73,3
	3 Alto	32	26,7	26,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 13  
Frecuencia porcentual de Comunicación



Nota: Elaboración Propia



En lo referente a la dimensión “Condiciones laborales”, el (71%) de los trabajadores del SENASA percibe que las condiciones laborales son regulares, el (21%) es alta y solo el (8%) menciona condiciones bajas o malas en sus ambientes laborales, tal como se puede observar en la siguiente tabla y figura.

Tabla 16

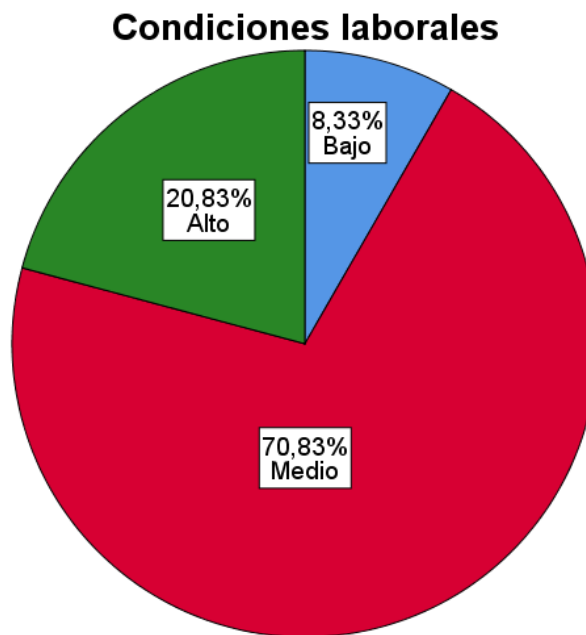
Condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	10	8,3	8,3	8,3
	2 Medio	85	70,8	70,8	79,2
	3 Alto	25	20,8	20,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 14

Frecuencia porcentual de Condiciones laborales



Nota: Elaboración Propia

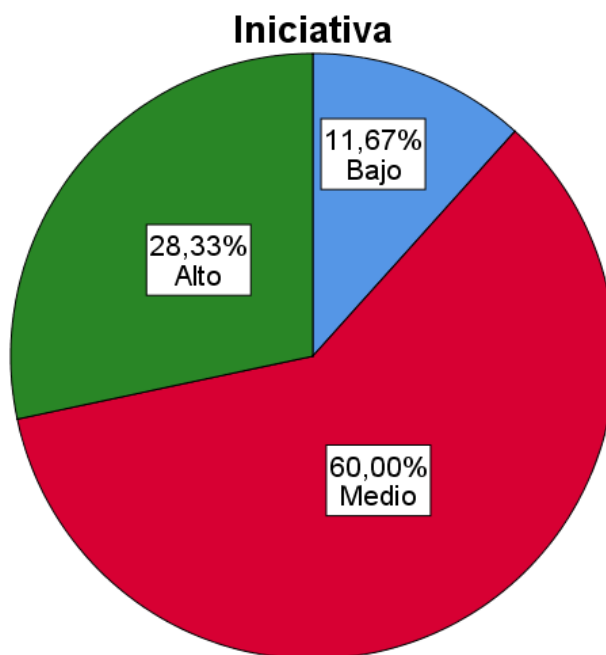
En lo referente a la dimensión “Iniciativas”, el (60%) de los trabajadores del SENASA percibe que las iniciativas son regulares, el (28%) son altas y solo el (12%) menciona que las iniciativas son bajas o malas en sus ambientes laborales, tal como se puede observar en la siguiente tabla y figura.

Tabla 17  
Iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	14	11,7	11,7	11,7
	2 Medio	72	60,0	60,0	71,7
	3 Alto	34	28,3	28,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 15  
Frecuencia porcentual de Iniciativa



Nota: Elaboración Propia

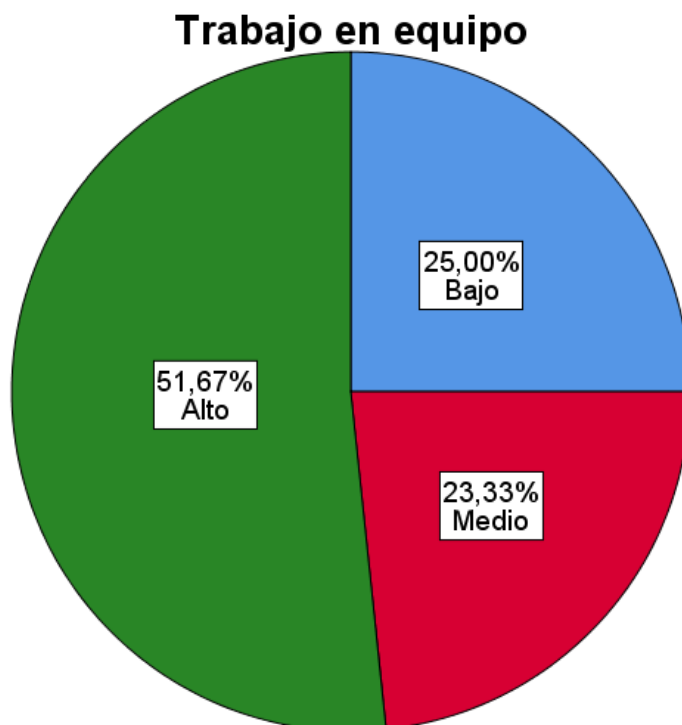
En lo referente a la dimensión “Trabajo en equipo”, el (51%) de los trabajadores del SENASA percibe que el trabajo en equipo en sus unidades es alto, el (23%) es regular y el (25%) menciona que el trabajo en equipo es bajo o malo en sus ambientes laborales, tal como se puede observar en la siguiente tabla y figura.

Tabla 18  
Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	30	25,0	25,0	25,0
	2 Medio	28	23,3	23,3	48,3
	3 Alto	62	51,7	51,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Figura 16  
Frecuencia porcentual de Trabajo en equipo



Nota: Elaboración Propia

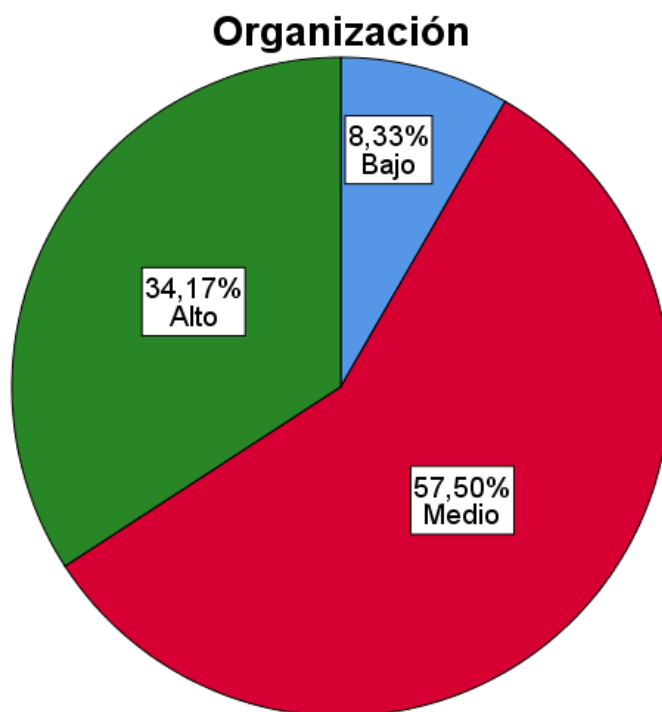
En lo referente a la dimensión "Organización", el (57%) de los trabajadores del SENASA percibe que la organización en sus unidades es regular, el (34%) es alta y solo el (8%) menciona que la organización es baja o mala en sus ambientes laborales, tal como se puede observar en la siguiente tabla y figura.

Tabla 19  
Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 Bajo	10	8,3	8,3	8,3
	2 Medio	69	57,5	57,5	65,8
	3 Alto	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

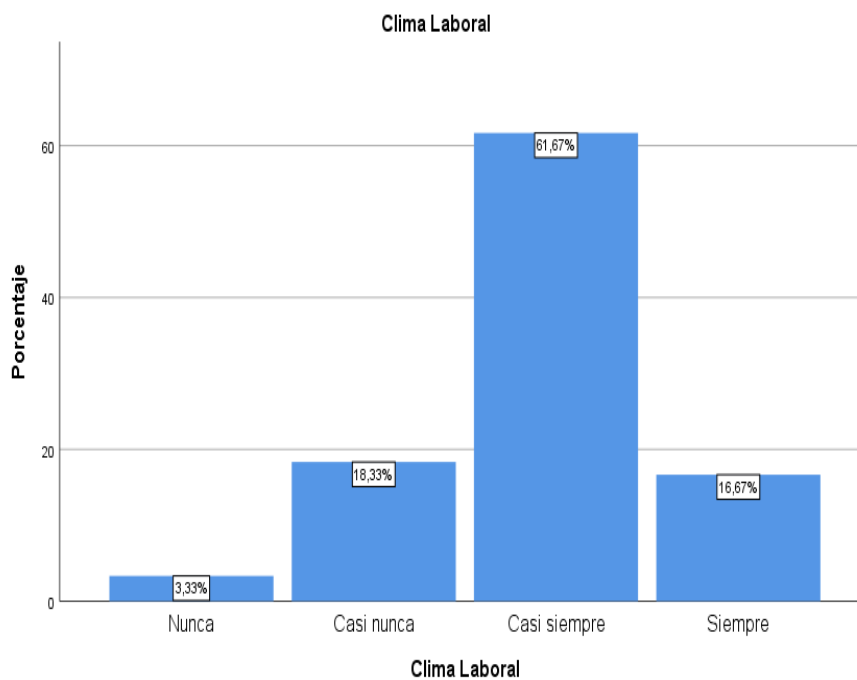
Figura 17  
Frecuencia porcentual de Organización



Nota: Elaboración Propia

Figura 18

Gráfico porcentual del Clima Laboral

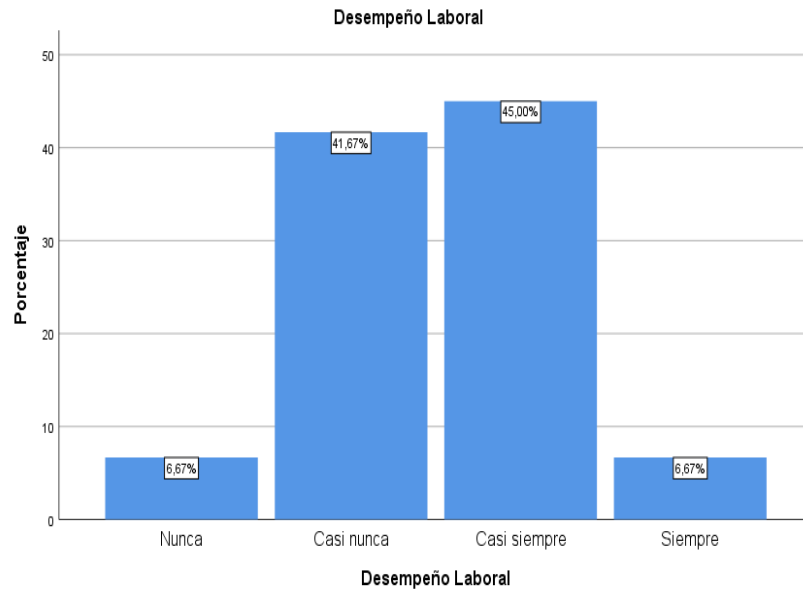


Nota: Encuesta a trabajadores del nivel central –SENASA 2022

Con respecto a los resultados de la variable dependiente el (52%) de entrevistados perciben que siempre o casi siempre tienen un desempeño laboral favorable, tal como se observa en la figura 19.

Figura 19

Gráfico porcentual del Desempeño Laboral

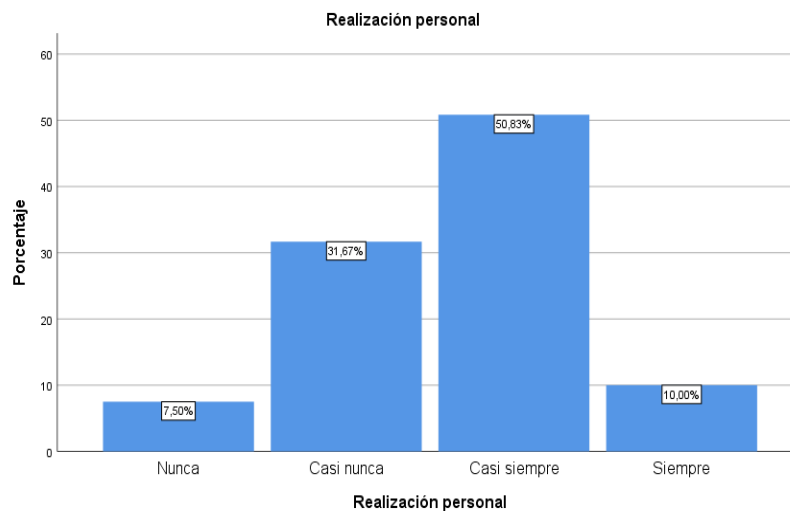


**Frecuencias de las dimensiones del clima laboral**

Respecto al resultado de la dimensión variable independiente “Realización personal” el (61%) de entrevistados perciben que siempre o casi siempre tienen una realización personal favorable, tal como se observa en la figura 20.

Figura 20

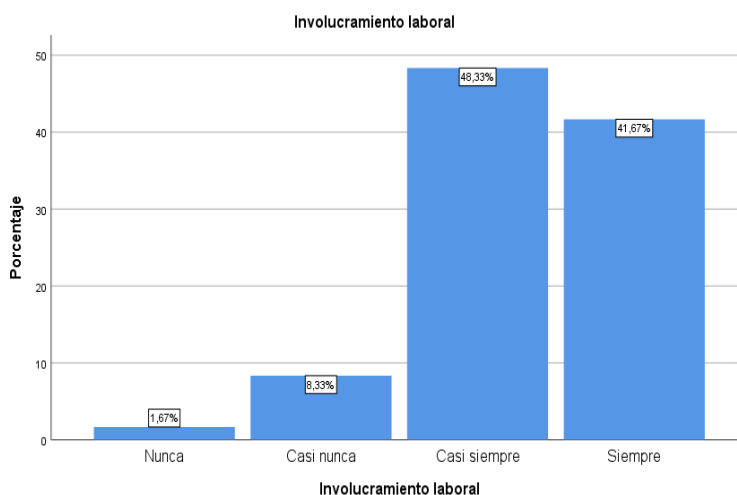
Gráfico porcentual de la Realización personal



Con respecto a los resultados de la dimensión variable independiente “Involucramiento laboral” el (90%) de entrevistados perciben que siempre o casi siempre tienen un involucramiento favorable, tal como se observa en la figura 21.

Figura 21

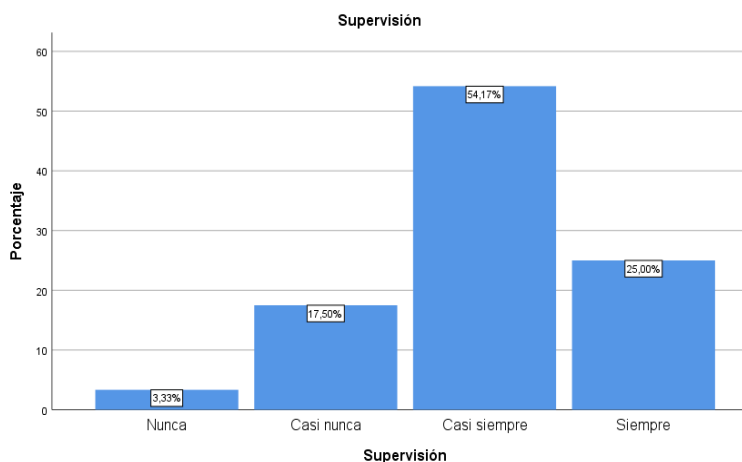
Gráfico porcentual de Involucramiento laboral



Con respecto a los resultados de la dimensión variable independiente “Supervisión” el (79%) de entrevistados perciben que siempre o casi siempre tienen una supervisión favorable, tal como se observa en la figura 22.

Figura 22

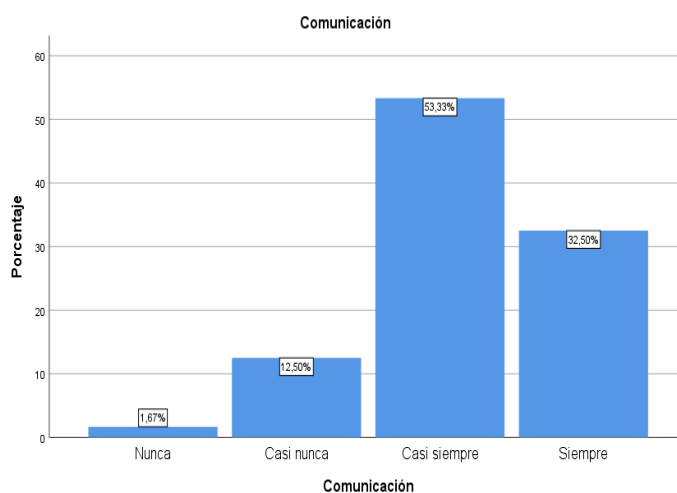
Gráfico porcentual de Supervisión



Con respecto a los resultados de la dimensión variable independiente “Comunicación” el (85%) de entrevistados perciben que siempre o casi siempre tienen una comunicación favorable, tal como se observa en la figura 23.

Figura 23

Gráfico porcentual de Comunicación



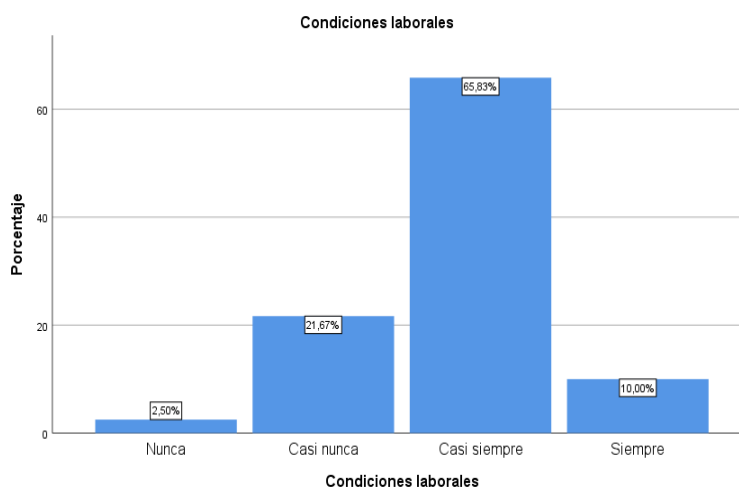
Nota: Elaboración Propia

Con respecto a los resultados de la dimensión variable independiente “Condiciones laborales” el (79%) de entrevistados perciben que siempre o casi siempre tienen condiciones favorables, tal como se observa en la figura 24.



Figura 24

Gráfico porcentual de Condiciones laborales



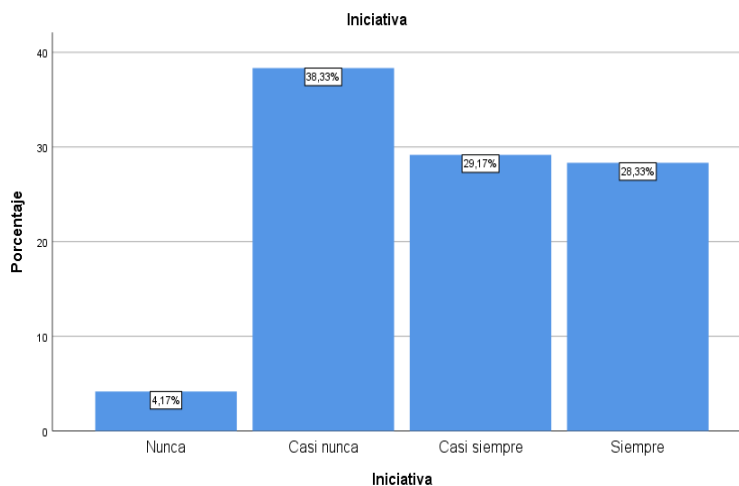
Nota: Elaboración Propia

### Frecuencias de las Dimensiones del Desempeño laboral

Con respecto a los resultados de la dimensión variable dependiente "Iniciativa" el (57%) de entrevistados perciben que siempre o casi siempre tienen una iniciativa favorable, tal como se observa en la figura 25.

Figura 25

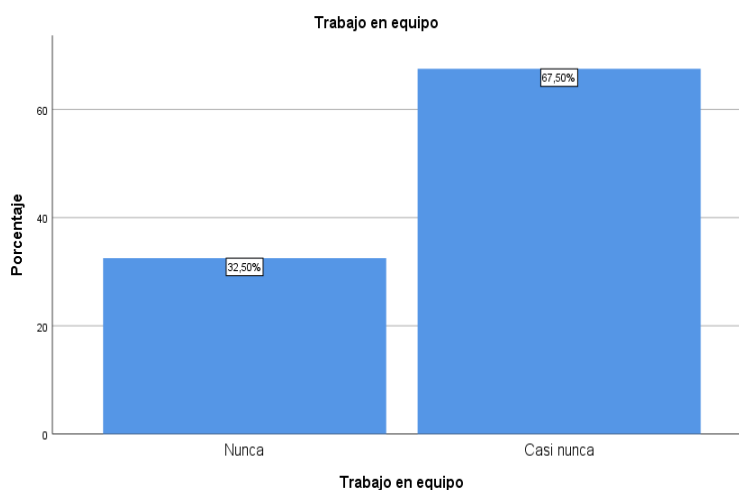
Gráfico porcentual de Iniciativas



Con respecto a los resultados de la dimensión variable dependiente “Trabajo en equipo” el (67%) de entrevistados perciben que casi nunca tienen un trabajo en equipo favorable, tal como se observa en la figura 26.

Figura 26

Gráfico porcentual de Trabajo en equipo

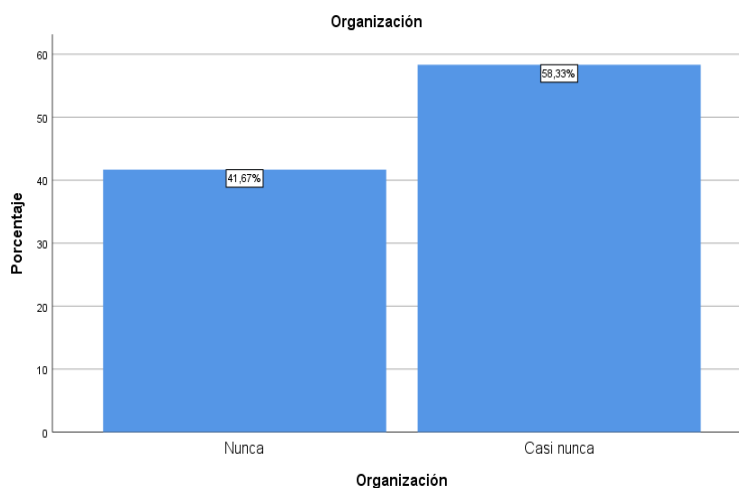


Nota: Elaboración Propia

Con respecto a los resultados de la dimensión variable dependiente “Organización” el (58%) de entrevistados perciben que casi nunca tienen una organización favorable, tal como se observa en la figura 27.

Figura 27

Gráfico porcentual de Organización



Nota: Elaboración Propia

### Correlación Rho de Spearman

En la aplicación del coeficiente de rho de Spearman, se encuentra una correlación directa de las variables principales en el estudio referido con el clima laboral y desempeño laboral, presentando un valor con (0.852) entre 120 trabajadores del SENASA encuestados, tal como se observa en la siguiente tabla. Por otro lado, las asociaciones según el coeficiente de Spearman entre las dimensiones de las variables principales utilizadas se presentan en la tabla 20.

Tabla 20

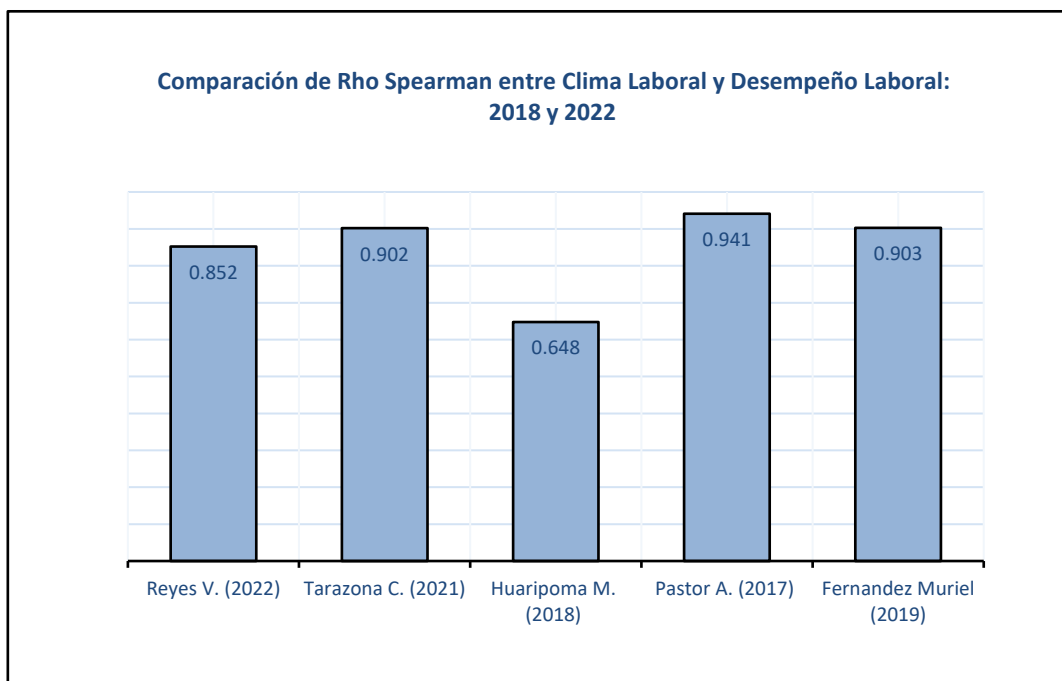
Correlación Rho Spearman clima laboral y desempeño laboral

			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	clima Laboral	coeficiente de correlación	1,000	,852**
		sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	desempeño Laboral	coeficiente de correlación	,852**	1,000
		sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Figura 27

Correlación Rho Spearman clima laboral y desempeño laboral



Nota: Elaboración Propia

La correlación hallada en la investigación es mayor que la encontrada en la tesis de Huaripoma, (0.852) frente a (0.648), ver figura 27.

Los resultados de las correlaciones de rho de Spearman del presente estudio son comparables con los estudios de Tarazona (2021) y Huaripoma (2018) realizados en instituciones públicas. Por otro lado, los otros estudios realizados en entidades privadas son los de Pastor (2017) y Fernández (2019). Cabe anotar que ninguna de las entidades públicas supera en valor de rho de Spearman a los valores de las entidades privadas. Podríamos concluir que en las instituciones públicas es menor la asociación del Clima laboral y el Desempeño laboral en comparación con las entidades privadas. Debido al mayor tejido institucional que existe entre oficinas que se dan en las públicas a diferencia de un trato más directo realizado en las entidades privadas. Asimismo, se observa que las entidades con mayor población tienen menor valor de rho Spearman (Reyes y Huaripoma) a diferencia del valor de rho Spearman más alto, pero con menos población en el estudio de Fernández, tal como se observa en la figura 28.

Por otro lado, revisando las correlaciones por otras variables observamos, que se incrementan ligeramente en el grupo de régimen laboral 728 con (0.868), en el grupo de mujeres (0.871). Asimismo, entre el grupo de edad de 46 y 55 años a (0.904). Dentro del grupo de años de servicios de 1 a 5 años a (0.892) y finalmente en las oficinas de OPDI la correlación llega a (0.896), tal como se observa en la figura 28.

Figura 28

Correlación Rho Spearman entre dimensiones del clima laboral y desempeño laboral

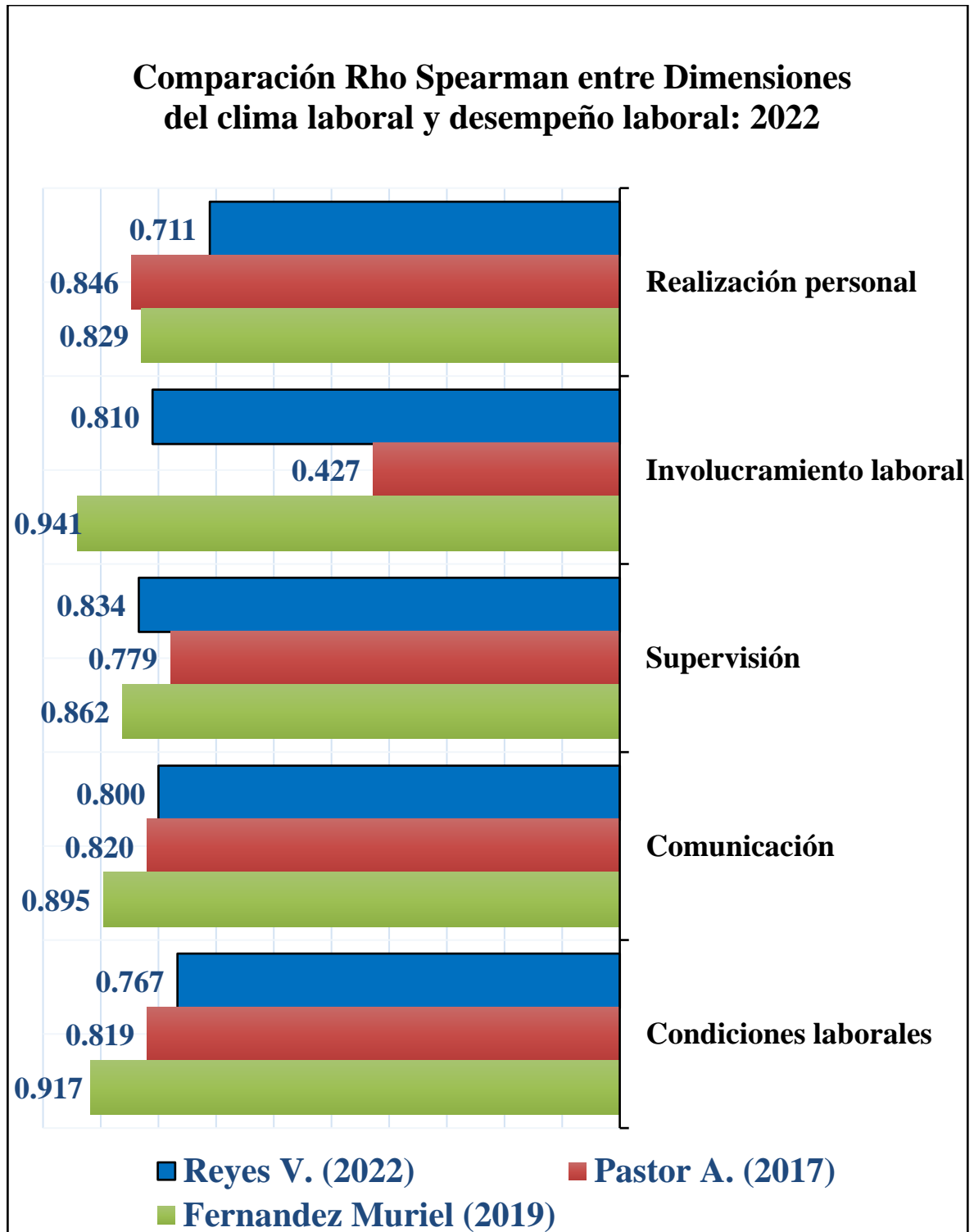
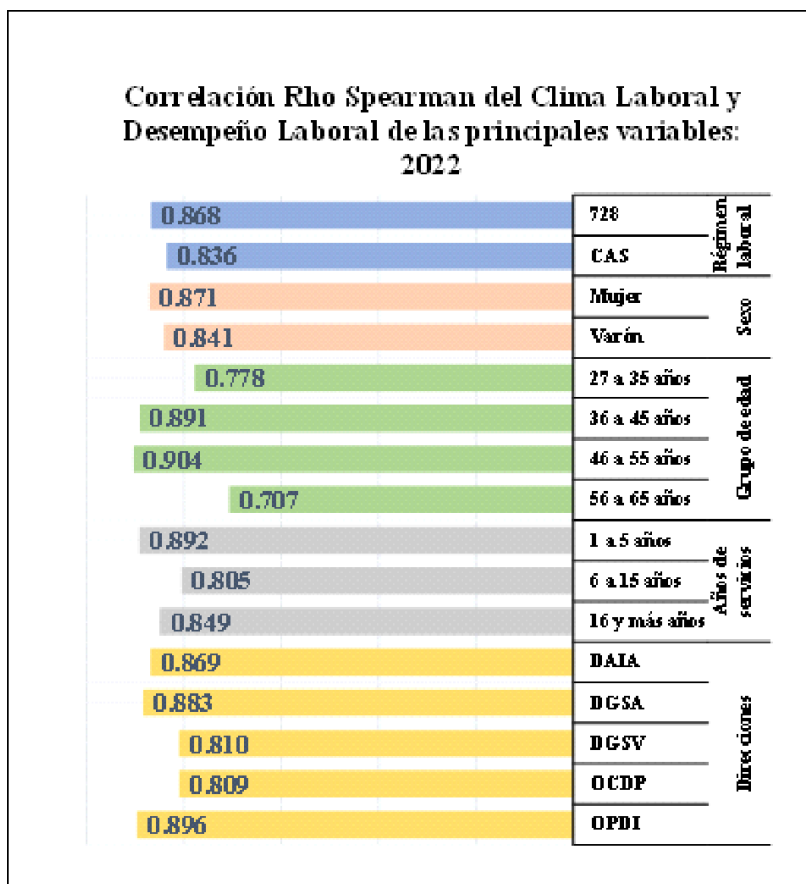


Figura 29

Correlación rho Spearman del clima laboral y el desempeño laboral de las principales variables



Nota: Elaboración Propia

Tabla 21

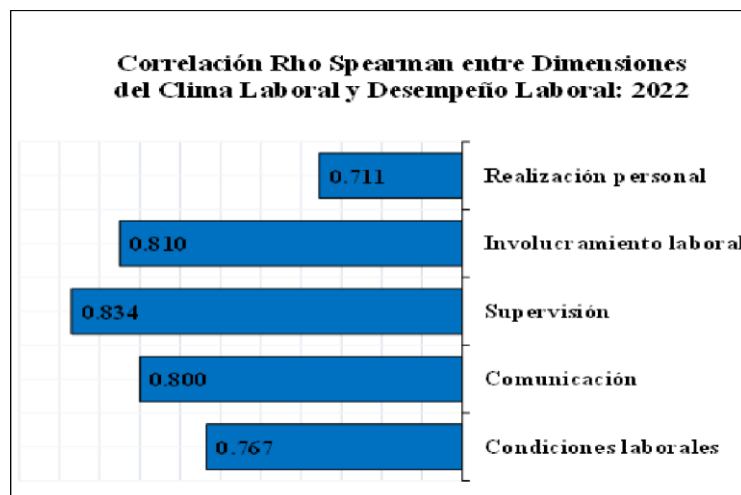
Correlaciones Rho Spearman: Correlaciones: Dimensiones en el clima laboral y desempeño laboral

rho de Spearman	Desempeño laboral	Dimensiones del Clima Laboral				
		Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Desempeño laboral	1,000	,711**	,810**	,834**	,800**	,767**
Realización personal	-	1,000	,736**	,801**	,789**	,781**
Involucramiento laboral	-	-	1,000	,823**	,777**	,807**
Supervisión	-	-	-	1,000	,869**	,839**
Comunicación	-	-	-	-	1,000	,857**
Condiciones laborales	-	-	-	-	-	1,000
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	120	120	120	120	120	120

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Todas las correlaciones tienen significancia 0.

Figura 30

Correlaciones Rho Spearman: Correlaciones: las dimensiones del clima laboral y desempeño laboral: 2022



Nota: Elaboración Propia



Tabla 22

Correlaciones: Clima laboral y dimensiones del Desempeño laboral

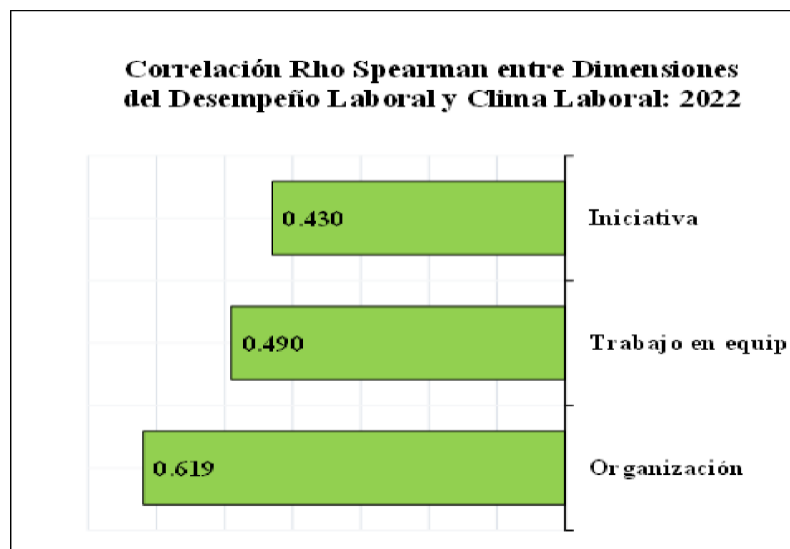
rho de Spearman	Clima Laboral	Dimensiones del desempeño laboral		
		Iniciativa	Trabajo en equipo	Organización
Clima	1,000	,430**	,490**	,619**
Iniciativa	,430**	1,000	,607**	,516**
Trabajo en equipo	,490**	,607**	1,000	,607**
Organización	,619**	,516**	,607**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000.
N	120	120	120	120

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

Todas las correlaciones tienen significancia 0.

Figura 31

Correlaciones Rho Spearman: Correlaciones: Dimensiones del Desempeño laboral y Clima laboral: 2022



Nota: Elaboración Propia

### Prueba Estadística contrastación de hipótesis

Continuando con la estadística se demuestran las relaciones de las variables de clima laboral y el desempeño laboral:

Hipótesis general (H1)

Existe una relación significativa entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del nivel central del SENASA 2022.

Hipótesis nula (Ho)

No existe una relación significativa entre clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del nivel central del SENASA 2022.

a) Nivel de significancia ( $\alpha$ )

En el caso del problema se ha estimado un nivel de significación de:  $\alpha = 5\%$ .

b) La prueba estadística se calculó de la siguiente manera

Tabla 23

La prueba estadística rho de Spearman, hipótesis general clima laboral y desempeño laboral

Prueba estadística	Valor	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.852	0.05	<5% rechaza la hipótesis nula

Nota: elaboración propia

c) Toma de decisiones

En la Hipótesis General con un nivel de significancia del 5% rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, afirmando que “SI existe una relación significativa entre clima

laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, tal como se observa en la tabla 13.

1. Primera hipótesis específica (H1)

Hipótesis específica (H1)

Si existe una relación significativa entre realización personal y desempeño laboral entre los trabajadores del nivel central del SENASA 2022.

Hipótesis nula (Ho)

No existe una relación significativa entre realización personal y desempeño laboral entre los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA.

a) Nivel de significancia ( $\alpha$ )

Para el caso del problema se ha estimado un nivel de significación de:  $\alpha = 5\%$ .

b) La prueba estadística se calculó de la siguiente manera

Tabla 24

Prueba estadística rho de Spearman, I hipótesis específica: dimensión la realización personal y desempeño laboral

Prueba estadística	Valor	Nivel de significancia	Conclusión
rho de Spearman	0,711	0.05	<5% se rechaza la hipótesis nula

Nota: elaboración propia

c) Toma de decisiones

Podemos apreciar en la tabla anterior, el nivel de significancia es de 0,00, siendo menor al 5% de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, por lo

tanto, si existe una relación significativa entre la realización personal y desempeño laboral, que ha sido confirmado con la prueba no paramétrica, como se observa en la tabla 14.

## 2. Segunda hipótesis específica (H1)

### Hipótesis específica (H1)

Si existe una relación significativa entre involucramiento y desempeño laboral de los trabajadores Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA.

### Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

No existe una relación significativa entre involucramiento y desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA.

#### a) Nivel de significancia ( $\alpha$ )

Para el caso del problema se estimó un nivel de significación de:  $\alpha = 5\%$ .

#### b) La prueba estadística se calculó de la siguiente manera:

Tabla 25

Prueba estadística rho de Spearman, II hipótesis específica: involucramiento y desempeño laboral

Prueba estadística	Valor	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.810	0.05	<5% se rechaza la hipótesis nula

Nota: elaboración propia

#### c) Toma de decisiones

Como se observa en la tabla anterior, el nivel de significancia es de 0,00, que siendo menor que el 5% rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, por lo tanto “Si

existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento y desempeño laboral, que fue confirmado por la prueba no paramétrica, como se observa en la tabla 15.

### 3. Tercera hipótesis específica (H1)

Hipótesis específica (H1)

**Si** existe una relación significativa entre la dimensión supervisión y desempeño laboral en los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA.

Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**No** existe una relación significativa entre supervisión y desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA.

a) Nivel de significancia ( $\alpha$ )

En el caso del problema se ha estimado un nivel de significación de:  $\alpha = 5\%$ .

b) La prueba estadística se calculó de la siguiente manera:

Tabla 26

Prueba estadística rho de Spearman, III hipótesis específica: supervisión y desempeño laboral

Prueba estadística	Valor	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.834	0.05	<5% rechaza la hipótesis nula

Nota: Elaboración propia

c) Toma de decisiones

Podemos apreciar en la tabla anterior, el nivel de significancia es de 0,00, lo que siendo menor que el 5% rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, por lo tanto, Si

existe una relación significativa entre supervisión y desempeño laboral, el cual fue confirmada por la prueba no paramétrica, como se observa en la tabla 16.

#### 4. Cuarta hipótesis específica (H1)

##### Hipótesis específica (H1)

Si existe una relación significativa entre comunicación y desempeño laboral en los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA.

##### Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

No existe una relación significativa entre comunicación y desempeño laboral en los trabajadores del nivel central del SENASA 2022.

##### a) Nivel de significancia ( $\alpha$ )

En el caso del problema se estimó un nivel de significación de:  $\alpha = 5\%$ .

##### b) La prueba estadística se calculó de la siguiente manera

Tabla 27

Prueba estadística rho de Spearman, IV hipótesis específica: comunicación y desempeño laboral

Prueba estadística	Valor	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.800	0.05	<5% rechaza la hipótesis nula

Nota: Elaboración propia

##### c) Toma de decisiones

Podemos apreciar que la tabla anterior, que el nivel de significancia es de 0,00, que siendo menor al 5% rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, por lo tanto, Si existe una relación significativa entre comunicación y desempeño laboral, el cual ha sido confirmado por la prueba no paramétrica, como se observa en la tabla 17.

#### 5. Quinta hipótesis específica (H1)

### 1. Hipótesis específica (H1)

Si existe una relación significativa entre condiciones laborales y desempeño laboral en los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA.

#### Hipótesis nula (Ho)

No existe una relación significativa entre condiciones laborales y desempeño laboral en los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA.

#### a) Nivel de significancia ( $\alpha$ )

En el caso del problema se ha estimado un nivel de significación de:  $\alpha = 5\%$ .

#### b) La prueba estadística se calculó de la siguiente manera

Tabla 28

Prueba estadística rho de Spearman, V hipótesis específica: condiciones laborales y desempeño laboral

Prueba estadística	Valor	Nivel de Significancia	Conclusión
Rho de Spearman	0.767	0.05	<5% rechaza la hipótesis nula

Nota: Elaboración propia

#### c) Toma de decisiones

Podemos apreciar en la tabla anterior, el nivel de significancia es de 0,00, lo que siendo menor que el 5% rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, por lo tanto, Si existe una relación significativa entre condiciones laborales y desempeño laboral, el cual ha sido confirmado por la prueba no paramétrica, como se observa en la tabla 28.

## CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Discusión

El Objetivo general es determinar la relación que existe entre el Clima laboral y el Desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central. En el cual se obtuvo los resultados mediante una prueba de hipótesis aplicando la correlación de Spearman, este dio una correlación de 0,852, con un nivel de significancia 0.000, indicando que existe una correlación positiva entre clima laboral y el desempeño laboral. Estos hallazgos concuerdan con lo expuesto por Pastor (2017) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017, este investigador llegó a la conclusión que bajo en método de correlación de Spearman encontró la existencia de una relación directa entre el clima laboral y el desempeño laboral equivalente a 0,941, demostrando que un buen clima en las organizaciones evidencia un mejor desempeño laboral de los colaboradores en las organizaciones. También guarda relación con la investigación realizada por Tarazona (2021) en su tesis titulada Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores CAS de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021, con una correlación positiva muy alta con un valor de 0,902 confirmando la existencia una relación entre el clima y el desempeño laboral de los trabajadores, concluyendo que mientras mejor sea la percepción del clima laboral, mayor será el desempeño de los trabajadores.

Este resultado prueba la validez de la hipótesis principal de la presente investigación, así mismo, permite confirmar que mientras más positiva sea la percepción de los trabajadores acerca del clima laboral, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA; es decir, donde se aprecie oportunidades de crecimiento y progreso para los trabajadores en la entidad, así como el apoyo y orientación de resultados, un sistema de información integrado y una remuneración que esté en equilibrio con las labores que realizan dentro de la Entidad y acorde al mercado laboral actual, esto se verá reflejado en el



cumplimiento de los objetivos y metas planteadas de los trabajadores, mejorando la calidad del trabajo, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo de los trabajadores.

Los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 1, identificar la relación que existe entre la realización personal con el desempeño laboral, aplicando la correlación de Spearman dio como resultado un Spearman de 0,711, lo que permitió afirmar que existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, sede central. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Torres y Zúñiga (2018) en su tesis titulada La Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Consultores en Cuatro Empresas consultoras de Informática de San Isidro 2017, quienes confirmaron que, cuando aumenta la realización personal, el desempeño laboral del colaborador aumentará. Se confirma la misma relación con Pastor (2017), que si existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. Resultados similares encontró Fernández y Maldonado (2020) en tu tesis titulada Clima Organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el departamento de la Libertad, 2019, quienes obtuvieron una correlación positiva fuerte entre la realización personal y el desempeño laboral de los colaboradores. Adicional a ello el investigador Palacios (2019) en su tesis titulada Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí – Ecuador, que demostró que la realización personal se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo y que la correlación que se estableció es cierta.

En el segundo objetivo específico, identificar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral, aplicando la correlación de Spearman, dio

un valor de 0.810, permitió afirmar que si existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento y desempeño laboral, los resultados demostraron que la identificación con los valores y compromiso de la organización son importantes para el cumplimiento de metas y objetivos individuales y colectivos para el crecimiento de la Entidad, influyendo positivamente en la iniciativa, proactividad y brindar un servicio al ciudadano por convicción. Se probó la hipótesis planteada, obteniendo una relación alta. Este resultado concuerda con la tesis de Fernández y Maldonado (2020), obtuvieron una correlación positiva muy fuerte entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores; por lo tanto, confirmaron que existe una relación significativa entre ambas variables. La investigación concuerda con Pastor (2017) que permitió afirmar que existe una relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa de combustibles e hidrocarburos de Lima.

Los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 3, identificar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral aplicando la correlación de Spearman, dio un valor de 0.834, permitió afirmar que si existe una relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central. Lo cual tiene una similitud con Torres y Zúñiga (2018) en la correlación entre supervisión y desempeño laboral, confirmaron que mientras haya una continua y mejor supervisión se obtendrá un sobresaliente desempeño laboral. Esto es consecuente con los siguientes autores Fuster y Fabra (2007) en su teoría sostuvieron que la supervisión y la medición de las condiciones vigentes en cualquier entorno laboral son necesarias para asegurar que no se corra el riesgo del deterioro del ambiente interactivo entre los trabajadores.

Los resultados demostraron la apreciación de funcionalidad y liderazgo en los superiores de parte de los trabajadores del SENASA dentro de la actividad laboral, superior, apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario en la Entidad.

Los resultados obtenidos respecto al objetivo 4, identificar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral se tiene que aplicando la correlación de Spearman, este dio por resultado una correlación de 0,800 con un nivel de significancia 0,000, indicando que existe una correlación positiva entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral. Esto concuerda con la investigación de Palti (2022), quien en su tesis titulada Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021, concluyó que, si existe una relación significativa entre la comunicación aplicada por la organización y desempeño laboral, determinado por medio estadístico de Pearson de 0,677 con un nivel de significancia 0,000. También concuerda con el estudio realizado por Torres y Zuñiga (2018) concluyeron que la comunicación se relación con el desempeño laboral; es decir, mantienen una relación directa entre ellas.

De los resultados obtenidos se concluye que los resultados demostraron que la fluidez, claridad y coherencia en la comunicación interna entre los trabajadores del SENASA, crea lazos de amistad y a su vez crean bienestar emocional óptimo dentro de la institución influyendo de manera positiva en las atenciones que ellos brindan a los clientes. Se probó la hipótesis planteada, obteniendo una relación alta.

. Los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 5, conocer la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral se tiene que aplicando la correlación de Spearman, este dio por resultado una correlación de 0,767 que dio a conocer la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central. Lo que

permite corroborar lo indicado por Torres y Zúñiga (2018) validando que las condiciones laborales en la organización se obtendrá un mejor desempeño laboral. Así mismo el autor Castillo (2018) concluyo que cada empresa crea a través del tiempo una serie de condiciones laborales relativamente estables que le son características y las cuales afectan el comportamiento de sus integrantes. Algunas de estas características organizacionales son el estilo de dirección, los sistemas de reconocimiento, las técnicas de selección y las oportunidades de participación. La forma como las personas perciban este grupo de atributos específicos de la empresa es conocida como el clima o ambiente organizacional.

De los resultados obtenidos se concluye que las condiciones de infraestructura, medios tecnológicos, capacitaciones y promoción que cada trabajador percibe en la Entidad mejoran los procesos para resolver los problemas, aportando conocimientos para su desarrollo profesional y puesto de trabajo de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, mejorando la organización. Se probó la hipótesis planteada, obteniendo una relación alta.

## **Conclusiones**

Con respecto al objetivo e hipótesis generales, se concluye que existe una relación significativa del clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA. El resultado prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación, y permite confirmar que en cuanto más positiva sea la percepción de los trabajadores acerca del clima laboral, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA. Se comprobó que la hipótesis planteada, tiene una relación alta.

Con respecto al primer objetivo, determinar la relación que existe entre realización personal y el desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad

Agraria – SENASA, Sede Central con la primera hipótesis se acepta la hipótesis alternante, afirmando que si existe una relación significativa entre la realización personal y desempeño laboral, cabe mencionar a nivel de hipótesis que la realización personal está relacionada a las expectativas socio–laboral de cada individuo, algunos aspiran a ser jefe de la oficina otros a ser jefe nacional. Otros solo pueden aspirar a tener mejores remuneraciones, mientras otros aspiran a que el presente trabajo sea un “trampolín” a otras entidades”. Estas heterogeneidades de realizaciones y/o expectativas se presentan en todas las entidades públicas, lo cual determinan un mayor, regular o nulo desempeño laboral, todo ello implica una mayor profundidad en otro estudio y complemento del empleo de técnicas cualitativas.

Con respecto al segundo objetivo, identificar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central con la segunda hipótesis se acepta la hipótesis alternante, afirmando que si existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento y desempeño laboral. Esta segunda variable la del involucramiento está relacionado con la primera estará determinado a la recepción de “recompensas”, “incentivos” recibidos por el trabajador, “salario espiritual”, por ejemplo, haber sido promovido a un cargo mayor, comisionado a un viaje al exterior, capacitaciones, ello conlleva a un mayor aumento del trabajador de su involucramiento y el grupo de trabajadores que no reciben tales incentivos a su desaliento y poca motivación con los resultados de la entidad.

Ahora bien, el tercer objetivo específico, identificar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central con la tercera hipótesis se acepta la hipótesis alternante;

por lo tanto, si existe una relación significativa entre supervisión y desempeño laboral. Por lo que se puede afirmar que la supervisión es una actitud positiva para los trabajadores del SENASA. Con respecto a la variable supervisión vista desde la dimensión de "control" en grupos de trabajadores con una cultura de trabajo por resultados e identificados con la misión de la institución es contraproducente. Otros no identificados con la institución "trabajadores golondrinos" y poco incentivados trabajan al límite con los horarios y estar pendientes de los vacíos en los reglamentos de la protección y/o beneficios sociales de la normatividad.

Por otro lado, el cuarto objetivo específico, identificar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central, con la cuarta hipótesis se acepta la hipótesis alternante, corroborando que si existe una relación significativa entre comunicación y desempeño laboral. Por lo que se puede percibir que se tiene una buena comunicación según la percepción, facilitando un buen desarrollo en los objetivos y metas a cumplir. Se pudo comprobar en el estudio una comunicación satisfactoria entre los trabajadores, pero, está delimitada a la que se realiza al interior de cada unidad, más no entre unidades porque, de acuerdo a la estructura jerárquica de la entidad las comunicaciones se filtran en función al interés de cada jefe "ocultando" a veces información que ponga en riesgo su desempeño laboral no permitiendo la utilización de la reflexión institucional para aprender de los errores

Por último, referente al quinto objetivo específico, conocer la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central con la quinta hipótesis se acepta la hipótesis alternante, asegurando que si existe una relación significativa entre condiciones laborales y desempeño laboral. Por lo tanto, el desarrollo de sus actividades se realiza en forma eficiente y en un ambiente cómodo para cumplir con los objetivos encomendados. Por

último, respecto a la variable sobre condiciones laborales, hay dimensiones referidas a los ambientes físicos (locales, comedores, sala de reuniones, jardines, oficinas etc), otras dimensiones referidas a las relaciones entre los compañeros, compañeras, "chismes", intrigas, "indisposiciones", "infidencias", "hipocresías" etc. Tales relaciones van configurando grupos de confianza y desconfianza dentro de las unidades y entre unidades, determinando los ambientes físico-sociales laborales.

### **Limitaciones en la Investigación**

Al realizar el trabajo de investigación es normal que encontremos con limitaciones, que pueda partir a nuevas investigaciones, de acuerdo a los resultados y conclusiones del presente trabajo.

Encontramos la aplicación de la encuesta debido a la coyuntura actual por la COVID-19, gran parte de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, por la limitada posibilidad de manera presencial porque se encontraban realizando trabajo remoto. También, la poca información internacional relacionado a nuestra investigación, sin embargo, se pudo encontrar tesis que sirvió de apoyo a la tesis. Otra de las limitaciones es respecto a la limitación del instrumento utilizado es decir cuantitativo debiendo ser complementado con entrevistas (cualitativo) y conocer a profundidad la percepción de los trabajadores del ambiente en donde desarrolla sus actividades laborales y el desempeño laboral de sus compañeros y de él mismo.

### **Implicancias prácticas**

La presente investigación es trascendente y significativa porque responde a una necesidad vigente, con el objetivo de determinar si las variables en estudio el clima laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria –SENASA sede central, la finalidad es de plantear estrategias y herramientas que logren

promover la gestión de la institución de esta manera promover mejoras continuas en el desempeño institucional de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA.

En segundo lugar, nos permitir afirmar que mientras más positiva sea la percepción de los trabajadores con relación al clima laboral, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA.

La presente investigación es factible porque ha permitido determinar con la información actualizada, confiable confirmar, que mientras más positiva sea la percepción de los trabajadores acerca del clima laboral, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA; donde se perciba oportunidades de crecimiento en el personal, el progreso en los trabajadores en la entidad, el apoyo y la orientación por resultados, un sistema de información integrado y remuneración que esté en equilibrio con las labores que realizan dentro de la Entidad, que verá reflejado en el cumplimiento de objetivos y metas planteadas de los trabajadores, mejorando su calidad del trabajo, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo de los trabajadores.

### **Implicancias teóricas**

La investigación se justifica porque se centra en un análisis reflexivo y crítico, que busca contribuir a mejorar el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA.

Finalmente, se considera que el presente trabajo de investigación podrá ser empleado en futuras investigaciones de los departamentos donde se encuentran ubicado las sedes del SENASA a nivel nacional, por profesionales y/o técnicos con la finalidad de profundizar el estudio de investigación, que va permitir corroborar que el instrumento utilizado sirvió para



identificar que el clima laboral y el desempeño laboral tienen una relación significativa de los trabajadores del SENASA, sede central.

### **Implicancias metodológicas**

Para lograr los objetivos de estudio, se acude al modelo de investigación cuantitativa, utilizando el cuestionario como instrumento, lo que permitió medir la relación entre el clima laboral y desempeño laboral del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, también indicar que en el presente trabajo de investigación y de acuerdo a la problemática planteada, se logró obtener datos e información de los trabajadores haciendo uso de la técnica (encuesta) y del instrumento (cuestionario) y luego proceder a su respectiva medición y análisis estadístico.

## Referencias bibliográficas

Abadía, Y., Jackson, L., & Mojica, C. (2018). Clima organizacional en instituciones de servicio de acueductos y alcantarillados. *Gente Clave. Revista Académica del Centro de Estudios de Postgrado*. Universidad Latina de Panamá, 3(1), 30-48

<http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/genteclave/article/view/44/86>

Alcover, C., Moriano, J., Osca, A., & Topa, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

<https://books.google.com.pe/books?id=IIQdG1UMldwC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+y+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwid2rLNqvn4AhUyALkGHXGNCOc4ChDoAXoECAgQAQ#v=onepage&q&f=false>

Almeida, D., (2021). *Administración Pública Electrónicas. Un modelo para las parroquias rurales del Carchi*. Tulcán: Universidad Politécnica Estatal del Carchi. DOI:

[https://books.google.com.pe/books/publisher/content?id=\\_aOLEAAAQBAJ&hl=es&pg=PA8&img=1&zoom=3&bul=1&sig=ACfU3U3kpg8q7o1PuVyXaOIHF\\_LC5ahq\\_g&w=1280](https://books.google.com.pe/books/publisher/content?id=_aOLEAAAQBAJ&hl=es&pg=PA8&img=1&zoom=3&bul=1&sig=ACfU3U3kpg8q7o1PuVyXaOIHF_LC5ahq_g&w=1280)

Baena, G., (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria.

<https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=investigaci%C3%B3n+es+aplicada+seg%C3%BAn+autores&hl=e>

[s&sa=X&ved=2ahUKewjzqJrVI8D9AhUkBbkGHWUAAbgQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=false](https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417)

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.

<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bueno, R., Ramos, M., & Barrelleza C. (2018). Elementos Básicos de Administración.

[https://dgep.uas.edu.mx/librosdigitales/6to\\_SEMESTRE/elementos\\_basicos\\_de\\_administracion.pdf](https://dgep.uas.edu.mx/librosdigitales/6to_SEMESTRE/elementos_basicos_de_administracion.pdf)

Betul, B., (2015). International Online Journal of Educational Sciences.

[https://iojes-net.translate.google.com/mod=makale\\_tr\\_ozet&makale\\_id=40959&x\\_tr\\_sl=en&x\\_tr\\_tl=es&x\\_tr\\_hl=es&x\\_tr\\_pto=sc](https://iojes-net.translate.google.com/mod=makale_tr_ozet&makale_id=40959&x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc)

Bordas, M. (2016) Gestión Estratégica del Clima Laboral. Editorial UNED, 141 pág.

[https://books.google.com.pe/books/about/GESTI%C3%93N\\_ESTRAT%C3%89GICA\\_DEL\\_CLIMA\\_LABORAL.html?hl=es&id=7ICxCwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/GESTI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA_DEL_CLIMA_LABORAL.html?hl=es&id=7ICxCwAAQBAJ&redir_esc=y)

Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del Clima Laboral. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

<https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definici%C3%B3n+de+clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahU>

[KEwiL78bd6If5AhX5HrkGHVDdA68Q6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=d  
efinici%C3%B3n%20de%20clima%20laboral&f=false](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25387/Boza%20Cruz%20Hubert%20Santiago%20-%20Guanilo%20Cerna%20Daniel%20Santos.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Boza, H., & Guanilo, D. (2020). Clima Laboral y el Desempeño de los  
Colaboradores del área de necesidad inmediata de una empresa Funeraria  
del Norte del Perú – 2017. Universidad Privada del Norte.

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25387/Boza%20Cruz  
%20Hubert%20Santiago%20-  
%20Guanilo%20Cerna%20Daniel%20Santos.pdf?sequence=2&isAllowed=  
y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25387/Boza%20Cruz%20Hubert%20Santiago%20-%20Guanilo%20Cerna%20Daniel%20Santos.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Butrón, E., (2018) Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ediciones de la U.*

[https://books.google.com.pe/books?id=FzSjDwAAQBAJ&pg=PA69&dq=el  
+clima+organizacional+significa+el+ambiente+donde+una+persona+de  
sempe%C3%B1a+su+trabajo+diariamente,+el+trato+que+un+jefe+pued  
e+tener+con+sus+subordinados,+la+relaci%C3%B3n+entre+el+persona  
l.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjqtpTJ7tn9AhWDIrkGHTwTDTAQ6AF6B  
AGJEAI#v=onepage&q=el%20clima%20organizacional%20significa%20el  
%20ambiente%20donde%20una%20persona%20desempe%C3%B1a%20su  
%20trabajo%20diariamente%2C%20el%20trato%20que%20un%20jefe%2  
0puede%20tener%20con%20sus%20subordinados%2C%20la%20relaci%  
C3%B3n%20entre%20el%20personal.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=FzSjDwAAQBAJ&pg=PA69&dq=el+clima+organizacional+significa+el+ambiente+donde+una+persona+de+sempe%C3%B1a+su+trabajo+diariamente,+el+trato+que+un+jefe+puede+tener+con+sus+subordinados,+la+relaci%C3%B3n+entre+el+personal.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjqtpTJ7tn9AhWDIrkGHTwTDTAQ6AF6BAGJEAI#v=onepage&q=el%20clima%20organizacional%20significa%20el%20ambiente%20donde%20una%20persona%20desempe%C3%B1a%20su%20trabajo%20diariamente%2C%20el%20trato%20que%20un%20jefe%20puede%20tener%20con%20sus%20subordinados%2C%20la%20relaci%C3%B3n%20entre%20el%20personal.&f=false)

Buzón, O., & Romero, C. (2021). Metodologías activas con TIC en la educación  
del siglo XXI.). Editorial Dykinson. <http://digital.casalini.it/9788413775920>

Bluemedia Studio (2021) CIRCE entre en ranquin de los mejores lugares para trabajar en España. <https://www.heraldo.es/branded/circe-entra-en-el-ranking-de-los-mejores-lugares-para-trabajar-de-espana/>

Castillo, J. (2018). Administración de Personal Un enfoque hacia la calidad. ECOE Ediciones.

<https://books.google.com.pe/books?id=1aXmDqJpEc8C&pg=PA50&dq=condiciones+laborales+en+el+clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwia0b2Zprb9AhWpqpUCHZv8CbgQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=condiciones%20laborales%20en%20el%20clima%20laboral&f=false>

Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. *Edición Mc Graw Hill Educación.*

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. *Editorial Mc. Graw Hill.*

[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Checa, E., (2018). MF1789 Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas. *IC Editorial.*

<https://books.google.com.pe/books?id=d1EpEAAAQBAJ&pg=PT161&dq=>

[supervisi%C3%B3n+en+clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjm  
bKovaf9AhWVr5UCHdTrBtg4KBD0AXoEAgQAg#v=onepage&q=sup  
rvisi%C3%B3n%20en%20clima%20laboral&f=false](https://www.repositorio.cebsa.int/bitstream/handle/10665/330111/1/S1600101.es.pdf)

Carrasco, S., (2005). Metodología de la Investigación Científica: pautas para  
diseñar y elaborar el proyecto de investigación. *Editorial San Marcos*  
[http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-  
detail.pl?biblionumber=15023&query\\_desc=an%3A%2211407%22](http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=15023&query_desc=an%3A%2211407%22)

El Comercio (18 de junio de 2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere  
cambiar de empleo, según encuesta.*  
[https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-  
peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-  
clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr](https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr)

Cuadrado, A., & Rivera F., (2021). Influencia del Clima organizacional en el  
desempeño laboral de los trabajadores de perforación y voladura de la UM  
San Cristóbal – AESA.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10574/3/IV\\_P  
G\\_MRHGO\\_TE\\_Cuadrado\\_Rivera\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10574/3/IV_PG_MRHGO_TE_Cuadrado_Rivera_2021.pdf)

Díaz, V., (2009). Metodología de la Investigación Científica y Bioestadística para  
Profesionales y Estudiantes de Ciencias de la Salud. *RIL editores.*  
<https://books.google.com.pe/books?id=ZPVtPpdFdGMC&pg=PA121&dq=>

[metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cientifica+el+dise%C3%B1o+de+la+investigaci%C3%B3n+no+experimental&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi1suiG7tP8AhWdHbkGHXthBFk4ChDoAXoECAQQA#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cientifica%20el%20dise%C3%B1o%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20no%20experimental&f=false](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20-%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACION%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACION%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf?sequence=1)

Dimitrova, I., (2017). Plan de motivación laboral en la empresa CHG. Universito  
Politécnica de Valencia.

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20-%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACION%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACION%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf?sequence=1>

EAE Business School., (2018) Blog *Retos en Supply Chain*. <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/como-poner-en-practica-la-orientacion-a-resultados/>

*El Cronista* (2019) <https://www.cronista.com/apertura/empresas/Clima-laboral-mas-de-la-mitad-de-los-argentinos-se-siente-disconforme-20190505-0001.html>

Fernández, M., y Maldonado U. (2020). El Clima Organizacional y su relación en el desempeño laboral en una empresa de productos químicos en el departamento de la Libertad, 2019.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24912/Fernandez%20Mori%2c%20Muriel%20Stephanie%20-%20Maldonado%20Cubas%2c%20Ubildor.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Fuster, F., (2007). Retos Laborales del Nuevo Milenio.

<https://books.google.com.pe/books?id=c54eRfeavDcC&pg=PA143&dq=supervisi%C3%B3n+en+el+clima+laboral+y+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjlpYWm9bX9AhXTqpUCHTj7D8w4HhDoAXoECAYQA#v=onepage&q=supervisi%C3%B3n%20en%20el%20clima%20laboral%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>

Gan, F., & Triginé, J. (2012). Clima Laboral. *Ediciones Díaz de Santos*.

<https://books.google.co.ve/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Gan, F., & Triginé, J. (2012). Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones. Clima Laboral. Ediciones Díaz de

Santos. <https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+definici%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiSzvL32If5AhXPAbkGHQI2C3wQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=false>

García, M., Vega, J., & Gómez, C. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica.

*Editorial Universidad Católica de Colombia*.

<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

Garrido, A. (2018). Influencia del Clima Laboral en el Desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y



Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la Sede  
Lima. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido\\_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido_mal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Goicochea, D. (2018). Tesis el Clima Organizacional y su relación con el  
Desempeño Laboral del personal del área de Recursos Humanos de un  
Outsourcing Internacional en el año 2017. Universidad Ricardo Palma.  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%  
c3%b1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%c3%b1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la  
Investigación. *Mc Graw Hill Education*. 6ª edición.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>  
<https://studylib.es/doc/9090343/escala-clima-laboral-cl-spc-manual-1o-ed--1->

Huaripoma, M. (2018). Tesis Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño  
Laboral de los Trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios en una  
Entidad Pública del Cercado de Lima 2017. Universidad San Ignacio de  
Loyola. [https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b7a433c0-  
bb47-4e84-9e98-6f24b55a01ba/content](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b7a433c0-bb47-4e84-9e98-6f24b55a01ba/content)

León, M., & Díaz, E. (2013). Recursos Humanos y Dirección de Equipos en  
Restauración. *Ediciones Paraninfo, SA*

<https://books.google.com.pe/books?id=r6lQAqAAQBAJ&pg=PA162&dq=>

[clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjTtqTs3\\_b4AhVQLLkGHekI  
BPQ4MhDoAXoECAoQA#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false](https://www.google.com.pe/books/edition/clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjTtqTs3_b4AhVQLLkGHekI<br/>BPQ4MhDoAXoECAoQA#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false)

León, Y. (2017) Diseño de un Sistema de Gestión de la Calidad para empresas  
fabricantes de cosméticos y aseo personal de acuerdo a la Norma ISO  
15189:2012. *Universidad Católica Andrés Bello*

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT4700.pdf>

Marín, M. (2021) Realización de encuestas. *Editorial ELearning S.L.*

[https://www.google.com.pe/books/edition/UF2123\\_Realizaci%C3%B3n\\_de  
encuestas/7mJWDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=definici%C3%B3n+de  
+encuesta&pg=PA135&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/UF2123_Realizaci%C3%B3n_de<br/>encuestas/7mJWDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=definici%C3%B3n+de<br/>+encuesta&pg=PA135&printsec=frontcover)

Muñoz, J., López-Chau, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de  
Instituciones de Educación Superior del Centro de México. Una evidencia  
empírica sobre su relación. *Ciencia y Sociedad*, 43(4), 13-

21. <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i4.pp13-21>

Niño, V. (2019) Metodología de la Investigación. *Ediciones de la U.*

[https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_inv  
estigaci%C3%B3n/WCwaEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=procedimiento  
+para+recoleccion+de+datos+seg%C3%BAAn+autores&pg=PA88&prints  
ec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_inv<br/>estigaci%C3%B3n/WCwaEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=procedimiento<br/>+para+recoleccion+de+datos+seg%C3%BAAn+autores&pg=PA88&prints<br/>ec=frontcover)

Paco, R., y Matas, J. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario.

<https://doi.org/10.18259/acs.2015048>

Pachón, C. (2018). Empleo público y carrera administrativa. *Editorial. Ediciones de la U.* <https://edicionesdelau.com/producto/empleo-publico-y-carretera-administrativa-entidades-nacionales-territoriales/>

Palacios, D. (2019) Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí – Ecuador.

DOI: [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v10i1.1196](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196)

Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública (caso INDECI) año 2016.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11560>

Palma, S. (2004). Escala Laboral CL-SPC. Universidad de Lima.

<https://1library.co/document/yjj6rlmy-escala-de-clima-laboral-de-sonia-palma.html>

Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., &/ Jhoan, M., (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos.*

17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>

Palti, A. (2022) Clima Laboral y Desempeño Laboral en los colaboradores de  
Provias Descentralizado, Lima – 2021.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pavía, I. (2021). Comunicación en las Relaciones Profesionales. *IC Editorial*.

[https://books.google.com.pe/books?id=UoBJEAAAQBAJ&pg=PT130&lpg=PT130&dq=comunicaci%C3%B3n+en+las+relaciones+profesionales+pavia+sanchez+clima+laboral&source=bl&ots=Bvr\\_tPkABp&sig=ACfU3U1SlUGC1gmBSvuiu0SkbDJK9uUzsA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjLnNzx8P5AhVqGbkGHUbuAk0Q6AF6BAgiEAM#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20en%20las%20relaciones%20profesionales%20pavia%20sanchez%20clima%20laboral&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=UoBJEAAAQBAJ&pg=PT130&lpg=PT130&dq=comunicaci%C3%B3n+en+las+relaciones+profesionales+pavia+sanchez+clima+laboral&source=bl&ots=Bvr_tPkABp&sig=ACfU3U1SlUGC1gmBSvuiu0SkbDJK9uUzsA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjLnNzx8P5AhVqGbkGHUbuAk0Q6AF6BAgiEAM#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20en%20las%20relaciones%20profesionales%20pavia%20sanchez%20clima%20laboral&f=false)

Peña, H. (2018) Clima Organizacional: Una construcción personalizada del  
ambiente laboral como escenario de la producción empresaria. *Editorial  
UPSE*.

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>

Prado, G., (2015) Relación entre Clima Laboral y Desempeño Laboral en los  
trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar de Vallejo de Trujillo.

<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2651?show=full>

Polo, J., Madrid, J., Gómez, L., Muñoz, A., & Millán De Largeo, A. (2022).

Psicología organizacional y del trabajo. Editorial Universidad del Norte.

<https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-psicologia-organizacional-y-del-trabajo-9789587893441.html>.

Prada, R., Rueda, J., & Ocampo, C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. Revista Espacios, 41(45), 19 <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>

Ponce, L., Gómez, S. (2021) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851>

Robbins, S., y Judge, T. (2013) Comportamiento organizacional. Pearson.

Rodríguez, M. (2021). Tecnología y Trabajo: El Impacto de la Revolución Digital en los Derechos Laborales y la Protección Social. Editorial Aranzadi, S.A.U. [https://books.google.com.pe/books?id=dkBCEAAAQBAJ&pg=PT87&dq=concepto+de+condiciones+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiA\\_taaZNH5AhWjDtQKHTD\\_Bzg4FBDoAXoECAkQA#v=onepage&q=concepto%20de%20condiciones%20laborales&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=dkBCEAAAQBAJ&pg=PT87&dq=concepto+de+condiciones+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiA_taaZNH5AhWjDtQKHTD_Bzg4FBDoAXoECAkQA#v=onepage&q=concepto%20de%20condiciones%20laborales&f=false)

Ruíz, N. (2021). Trabajo de Investigación Clima Laboral y su Relación con el Desempeño de los Servidores Civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. Universidad del Pacifico. Escuela Postgrado. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)

Sac, H. (2014). Tesis Clima Organizacional y su Relación en el Desempeño Laboral. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/22/Sac-Heidy.pdf>

Salgado, C., (2013) Aplicación del EEES a las necesidades Docentes. Editorial ACCI.

<https://books.google.com.pe/books?id=NQGGBAAAQBAJ&pg=PT186&dq=comunicaci%C3%B3n+en+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjm09GS2rb9AhVKrpUCHW8eBw04HhDoAXoECAUQA#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>.

Sánchez, I. (2021). Comunicación en las relaciones profesionales. Editorial C.

<https://www.perlego.com/book/2170316/comunicacin-en-las-relaciones-profesionales-adgg0408-pd>

Sánchez, J., Aguirre, M., & Martínez, P. (2012). Clima Organizacional. *Editorial Académica Española*.

[https://books.google.co.cr/books?id=ynXruQAACAAJ&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.co.cr/books?id=ynXruQAACAAJ&source=gbs_navlinks_s)

Santamaría, J. (2020). Tesis Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Sy, H., (2022). Desempeño laboral. Lifeder. <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Tarazona, C., (2021). Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores CAS de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco periodo 2021.

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6797/PMGP00072T22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, S., Zúñiga J., (2018) La Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Consultores en Cuatro Empresas consultoras de Informática de San Isidro 2017.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/63202c60-96b4-4ce3-9472-98a1606eacf3/content>

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial el Manual Moderno S.A. de C.V.

<https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Clima+y+ambiente+organizacional+Uribe+Prado,+J.&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjql02ruOr4AhWpHLkGHfvXAtMQuwV6BAgGEAc#v=onepage&q=Clima%20y%20ambiente%20organizacional%20Uribe%20Prado%2C%20J.&f=false>

Vélez, C. (2017), Dirección de la Actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas. Editorial ELearning S.L. 382.

[https://books.google.com.pe/books/about/MF1789\\_3\\_Direcci%C3%B3n\\_de  
la\\_actividad\\_empr.html?id=hV5WDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/MF1789_3_Direcci%C3%B3n_de_la_actividad_empr.html?id=hV5WDwAAQBAJ&redir_esc=y)

Villadiego, A., & Álzate K., (2017). Análisis del Clima Organizacional y su  
Relación con el Desempeño Laboral y las Relaciones Interpersonales en  
Petroleum & Logistics S.A.S.

[https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5505/-  
%20Trabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf  
?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5505/-%20Trabajo%20de%20grado%20Aixa%20y%20Karla%20y%20anexos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yinusa, A., Faremi, C., & Jita. (2019). Evaluación de la Satisfacción Profesional de  
los Profesores de Ciencias y el Clima Organizacional Escolar para mejorar  
el Desempeño Laboral en Ecologías Rurales de Aprendizaje. Problemas de  
la Educación en el Siglo XXI. Doi: 10.33225/pec/19.77.254.

<http://oaji.net/articles/2019/457-1556863871.pdf>



## ANEXOS

**Tabla 1** Matriz de Consistencia

<b>TÍTULO:</b> Relación entre el clima laboral y desempeño laboral del Servicio Nacional de Sanidad Agraria- SENASA, sede central, año 2022.					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACION</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Existe una relación entre el clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona la realización personal con el desempeño laboral de los trabajadores del SENASA, Sede Central?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el involucramiento con el desempeño laboral de los trabajadores del– SENASA, Sede Central?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la supervisión con el desempeño laboral de los trabajadores del– SENASA, Sede Central?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central</p> <p><b>Objetivo Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Determinar la relación que existe entre realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central</li> <li>● Identificar la relación que existe entre involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central.</li> <li>● Determinar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe una relación directa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral entre los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central</li> <li>● Existe una relación directa entre el involucramiento laboral y desempeño laboral entre los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central</li> <li>● Existe una relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral entre los trabajadores del</li> </ul>	<p><b>Clima Laboral – Variable Independiente (X)</b></p> <p>Dimensiones</p> <p>x<sub>1</sub> Realización personal</p> <p>x<sub>2</sub> Involucramiento laboral</p> <p>x<sub>3</sub> La supervisión</p> <p>x<sub>4</sub> Comunicación</p> <p>x<sub>5</sub> Condiciones laborales</p> <p><b>Desempeño laboral – Variable Dependiente (Y)</b></p> <p>y<sub>1</sub> Orientación de resultados</p> <p>y<sub>2</sub> Calidad</p>	<p><b>Metodología de la Investigación</b></p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b></p> <p>No Experimental transversal</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento de la Investigación</b></p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población son los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, sede central que comprende 120 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>120 trabajadores del Servicio Nacional</p>

<p>¿De qué manera se relaciona la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores del- SENASA, Sede Central?</p> <p>¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el desempeño laboral de los trabajadores del- SENASA, Sede Central?</p>	<p>trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central</li> <li>● Conocer la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central</li> </ul>	<p>Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Existe una relación directa entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central.</li> <li>● Existe una relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral entre los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, Sede Central.</li> </ul>	<p>y<sub>3</sub> Relaciones interpersonales</p> <p>y<sub>4</sub> Iniciativa</p> <p>y<sub>5</sub> Trabajo en equipo</p> <p>y<sub>6</sub> Organización</p>	<p>Cuestionario de Clima Laboral</p> <p>Huaripoma (2018)</p> <p>Palma Sonia (2004)</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Montoya Daniel (2016)</p>	<p>de Sanidad Agraria – SENASA</p>
---	--	---	--	--	------------------------------------

● Anexo 1 Pruebas de normalidad Clima Laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
1. Existen oportunidades de progresar profesionalmente en la Institución	,257	120	,000	,851	120	,000
2. Se siente comprometido con las metas alcanzadas por la Institución	,312	120	,000	,754	120	,000
3. El Jefe de su Unidad brinda su apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.	,240	120	,000	,819	120	,000
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria, para cumplir con el trabajo en la Unidad	,255	120	,000	,796	120	,000
5. Los compañeros de la Unidad cooperan entre sí	,290	120	,000	,775	120	,000
6. El Jefe de la Unidad se interesa por el éxito de sus compañeros	,247	120	,000	,853	120	,000
7. Cada trabajador asegura el nivel de logro en el trabajo	,304	120	,000	,775	120	,000
8. En la Unidad, hay evaluaciones continuas para mejorar el trabajo	,230	120	,000	,876	120	,000
9. En mi Unidad, la información fluye adecuadamente	,302	120	,000	,807	120	,000
10. Los objetivos del trabajo son retadores	,305	120	,000	,791	120	,000
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	,326	120	,000	,804	120	,000

12. Usted se considera un factor clave, para el éxito de la Institución	,280	120	,000	,742	120	,000
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas en su Unidad	,274	120	,000	,839	120	,000
14. En los grupos de trabajo en la Unidad, existe una relación armoniosa	,266	120	,000	,779	120	,000
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	,335	120	,000	,777	120	,000
16. Se valora los altos niveles de desempeño en la Unidad	,223	120	,000	,881	120	,000
17. Los trabajadores están comprometidos con la Institución	,280	120	,000	,770	120	,000
18. Se recibe la inducción necesaria para realizar el trabajo	,295	120	,000	,842	120	,000
19. Existen suficientes canales de comunicación, en su Unidad	,276	120	,000	,804	120	,000
20. En la Unidad donde trabaja, funciona como un equipo bien integrado	,265	120	,000	,829	120	,000
21. Los jefes expresan reconocimiento por los logros	,243	120	,000	,878	120	,000
22. En la Unidad donde labora, se hacen mejor las cosas cada día	,292	120	,000	,804	120	,000
23. Las responsabilidades en su puesto están claramente definidas	,268	120	,000	,773	120	,000

24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	,317	120	,000	,779	120	,000
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	,294	120	,000	,794	120	,000
26. Las actividades en las que trabaja permite su desarrollo profesional	,269	120	,000	,826	120	,000
27. Cumplir con las tareas diarias, permite su desarrollo personal	,247	120	,000	,817	120	,000
28. Se dispone de un sistema, para el seguimiento y control de las actividades	,269	120	,000	,843	120	,000
29. En la Unidad donde labora, se afrontan y superan los obstáculos	,288	120	,000	,769	120	,000
30. Existe una buena administración de los recursos en su Unidad	,269	120	,000	,829	120	,000
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita	,264	120	,000	,859	120	,000
32. Cumplir con las actividades laborales, es una tarea estimulante	,240	120	,000	,804	120	,000
33. Existen normas y procedimientos que guían el trabajo en la Unidad	,387	120	,000	,677	120	,000
34. La Unidad donde labora fomenta y promueve la comunicación	,240	120	,000	,829	120	,000

35. La remuneración se ubica por debajo, en comparación con otras Entidades del sector	,490	120	,000	,474	120	,000
36. La Institución promueve el desarrollo del personal	,252	120	,000	,849	120	,000
37. Los servicios de la Institución, son motivo de orgullo del personal.	,302	120	,000	,771	120	,000
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos	,329	120	,000	,754	120	,000
39. El jefe de su Unidad escucha los planteamientos que se le hacen	,269	120	,000	,824	120	,000
40. Los objetivos del trabajo guardan relación con la Misión de la Institución	,285	120	,000	,743	120	,000
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras en la Unidad donde labora	,242	120	,000	,857	120	,000
42. Hay una clara definición de valores, en la Institución	,242	120	,000	,838	120	,000
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	,272	120	,000	,800	120	,000
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas Unidades dentro de su Dirección	,311	120	,000	,778	120	,000
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	,273	120	,000	,798	120	,000

46. Se reconoce los Logros en el trabajo	,248	120	,000	,852	120	,000
47. La Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	,306	120	,000	,839	120	,000
48. Existe un trato justo en la Unidad donde labora	,283	120	,000	,835	120	,000
49. Se conocen los avances en otras áreas de su Dirección	,238	120	,000	,862	120	,000
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los Logros	,250	120	,000	,823	120	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

● Anexo 2 Pruebas de normalidad Desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
13. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	,337	120	,000	,753	120	,000
14. Se interesa por el cambio en su Unidad	,320	120	,000	,733	120	,000
15. Se ocupa de anticiparse a las dificultades en la Unidad, donde trabaja	,391	120	,000	,696	120	,000
16. Se siente en la capacidad de resolver problemas a pesar de la indiferencia de algunos compañeros de la Unidad.	,326	120	,000	,688	120	,000
17. Muestra aptitud para integrarse al equipo	,422	120	,000	,599	120	,000
18. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo, dentro de la Unidad	,402	120	,000	,649	120	,000
19. Colabora con los demás para el Logro de objetivos	,415	120	,000	,635	120	,000
20. Las actividades dentro de la Unidad, se planifican	,246	120	,000	,799	120	,000
21. Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos	,394	120	,000	,657	120	,000
22. Se preocupa por alcanzar las metas, en la unidad donde trabaja	,436	120	,000	,582	120	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



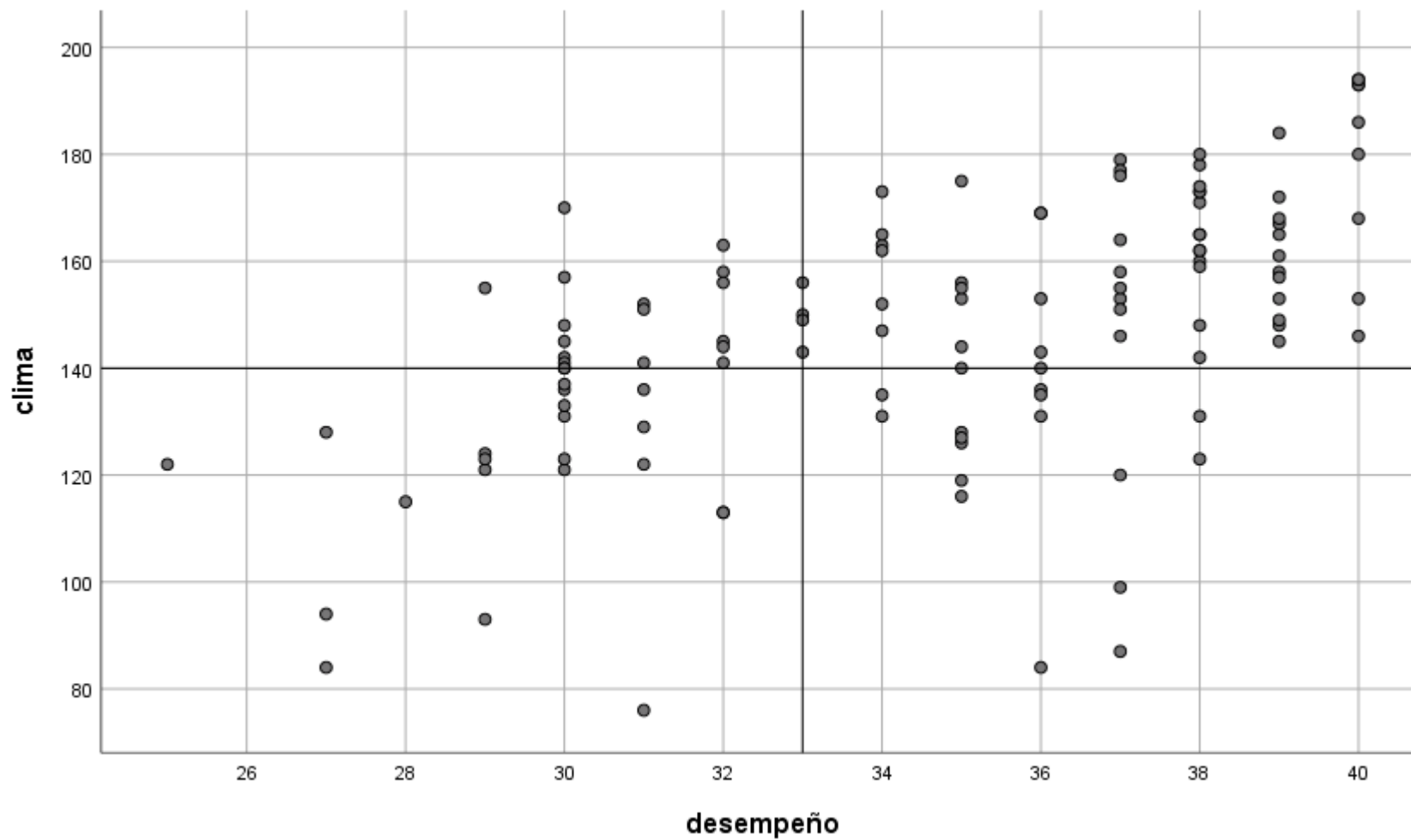


Organización	Coefficiente de correlación	,442**	,588**	,634**	,618**	,587**	,516**	,607**	1,000
	Sig. (bilateral)1/	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

1/la Sig. (bilateral) es ,000 para todas las correlaciones, Relaciones fuertes

### Anexo 4 Gráfico de dispersión entre el clima laboral y desempeño laboral



## Anexo 5. Cuestionario

### I. Clima Laboral

**Presentación:** Buenos días compañeros y compañeras. El objetivo de la encuesta es conocer el Clima y Desempeño Laboral según su percepción actual en la Unidad y/o Dirección.

Ninguna respuesta es correcto o incorrecta solo se desea que se conteste con la mayor veracidad posible y se mantendrá la confidencialidad de la misma.

Los resultados se utilizarán para la obtención del título de licenciada en administración de una compañera, gracias.

**\*Obligatorio**

1. Existen oportunidades de progresar profesionalmente en la Institución\*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

2. Se siente comprometido con las metas alcanzadas por la Institución \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

3. El Jefe de su Unidad brinda su apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.

Marca solo un óvalo

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

4. Se cuenta con acceso a la información necesaria, para cumplir con el trabajo en la  
Unidad\*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

5. Los compañeros de la Unidad cooperan entre sí

Marca solo un óvalo

- Nunca

- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

6. El Jefe de la Unidad se interesa por el éxito de sus compañeros \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

7. Cada trabajador asegura el nivel de logro en el trabajo \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

8. En la Unidad, hay evaluaciones continuas para mejorar el trabajo \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre

Siempre

9. En mi unidad, la información fluye adecuadamente \*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

10. Los objetivos del trabajo son retadores

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo \*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

12. Usted se considera un factor clave, para el éxito de la institución \*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas en su Unidad \*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

14. En los grupos de trabajo en la Unidad, existe una relación armoniosa\*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre



Siempre

15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad \*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

16. Se valora los altos niveles de desempeño en la Unidad \*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

17. Los trabajadores están comprometidos con la Institución \*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

18. Se recibe la inducción necesaria para realizar el trabajo \*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

19. Existen suficientes canales de comunicación, en su Unidad \*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

20. En la Unidad donde trabaja, funciona como un equipo bien integrado \*

Marca solo un óvalo

Nunca

Casi nunca

Casi Siempre

Siempre

21. Los jefes expresan reconocimiento por los logros \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

22. En la Unidad donde labora, se hacen mejor las cosas cada día \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

23. Las responsabilidades en su puesto están claramente definidas \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

26. Las actividades en las que trabaja permite su desarrollo profesional \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

27. Cumplir con las tareas diarias, permite su desarrollo personal \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

28. Se dispone de un sistema, para el seguimiento y control de las actividades \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

29. En la Unidad donde labora, se afrontan y superan los obstáculos \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

30. Existe una buena administración de los recursos en su Unidad \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

32. Cumplir con las actividades laborales, es una tarea estimulante \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

33. Existen normas y procedimientos que guían el trabajo en la Unidad \*

Marca solo un óvalo

- Ninguna
- Algunas
- Si las necesarias

34. La Unidad donde labora fomenta y promueve la comunicación \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

35. La remuneración se ubica por debajo, en comparación con otras Entidades del sector \*

Marca solo un óvalo

- Por debajo
- Igual
- Por encima

36. La Institución promueve el desarrollo del personal \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

37. Los servicios de la Institución, son motivo de orgullo del personal \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre



39. El jefe de su Unidad y/o Dirección escucha los planteamientos que se le hacen \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

40. Los Objetivos del trabajo guardan relación con la Misión de la Institución \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras en la Unidad donde labora \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

42. Hay una clara definición de valores, en la Institución \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

44. Existe colaboración ente el personal de las diversas Unidades dentro de su Unidad\*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

46. Se reconoce los logros en el trabajo \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

47. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

48. Existe un trato justo en la Unidad donde labora \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

49. Se conocen los avances en otras áreas de su Dirección \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

**I. Desempeño Laboral**

1. Culmina su trabajo siempre en la fecha, sin dejar nada pendiente \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

2. A pesar que cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda, depende  
de sus compañeros de la Unidad \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

3. Realiza un volumen adecuado de trabajo, a pesar de que otros no lo hacen \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

4. En la mayoría de casos, cuando hay errores en su Unidad se personaliza o se recibe todo el apoyo por del jefe, para la solución\*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

5. En la mayoría de casos, se hace un uso racional de los recursos en su Unidad \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

6. En la mayoría de casos, No requiere supervisión para hacer su trabajo en su Unidad\*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

7. Cumple con todas las directivas en el trabajo \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

8. En la mayoría de casos, se muestra respetuoso y amable en el trato con sus  
compañeros de la Unidad \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

9. Sus compañeros de la Unidad muestran cortesía, al atender los servicios de personas  
externas a la institución \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

10. Brinda una adecuada orientación a las personas externas y que requieren un servicio del SENASA \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

11. Existe realmente un equipo en su Unidad \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

12. Existe conflictos en su Unidad \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre



13. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

14. Se interesa por el cambio en su Unidad \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

15. Se ocupa de anticiparse a las dificultades en la Unidad, donde trabaja \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

16. Se siente en la capacidad de resolver problemas a pesar de la indiferencia de algunos compañeros de la Unidad \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

17. Muestra aptitud para integrarse al equipo \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

18. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo, dentro de la Unidad \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

19. Colabora con los demás para el logro de objetivos \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

20. Las actividades dentro de la Unidad y/o Dirección, se planifican \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

21. Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos \*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

22. Se preocupa por alcanzar las metas, en la Unidad donde trabaja\*

Marca solo un óvalo

- Nunca
- Casi nunca
- Casi Siempre
- Siempre

23. ¿Usted es? \*

Marca solo un óvalo

- Técnico
- Profesional
- Auxiliar

24. ¿Cuál es su Edad? \*

\_\_\_\_\_

25. Sexo \*

Marca solo un óvalo

- Varón
- Mujer

26. Tiempo de servicios (años) \*

---

27. Régimen laboral \*

Seleccione lo que corresponda

728

CAS

28. Usted pertenece a la Unidad y/o Dirección \*

Marca solo un óvalo

DGSV

DGSA

DIAIA

OAD

OCDP

OAJ

OPDI

## 1- Clima Laboral

**Presentación:** Buenas días compañeros, compañeras. Se les pide el favor de apoyar a una compañera de trabajo, respondiendo la presente encuesta. Que tiene como objetivo medir el Clima y Desempeño Laboral según su percepción actual en su Unidad y Dirección General.

Ninguna respuesta es correcta o incorrecta solo se desea que se conteste con la mayor veracidad posible y se mantendrá la confidencialidad y reserva respectiva.

Los resultados se utilizarán para la obtención del título de licenciada en administración de nuestra compañera de trabajo...gracias

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. Más información

\* Indica que la pregunta es obligatoria

1- *Existen oportunidades de progresar profesionalmente en la Institución*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

2- *Se siente comprometido con las metas alcanzadas por la Institución*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

3- *El Jefe de su Unidad brinda su apoyo para superar los obstáculos con el trabajo*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre  
Borrar selección

4- *Se cuenta con acceso a la información necesaria, para cumplir con el trabajo en la Unidad*

•

Nunca  
Casi nunca

Casi siempre  
Siempre

*5· Los compañeros de la Unidad cooperan entre sí*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*6· El Jefe de la Unidad se interesa por el éxito de sus compañeros*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*7· Cada trabajador asegura el nivel de logro en el trabajo*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*8· En la Unidad, hay evaluaciones continuas para mejorar el trabajo*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*9· En mi Unidad, la información fluye adecuadamente*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*10· Los objetivos del trabajo son retadores*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre  
Borrar selección

11- *Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo-*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

12- *Usted se considera un factor clave, para el éxito de la Institución*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

13- *La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas en su Unidad \**

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

14- *En los grupos de trabajo en la Unidad, existe una relación armoniosa*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

15- *Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

16- *Se valora los altos niveles de desempeño en la Unidad*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre



17· *Los trabajadores están comprometidos con la Institución*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

18· *Se recibe la inducción necesaria para realizar el trabajo*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

19· *Existen suficientes canales de comunicación, en su Unidad*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

20· *En la Unidad donde trabaja, funciona como un equipo bien integrado*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

21· *Los jefes expresan reconocimiento por los logros*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

22· *En la Unidad donde labora, se hacen mejor las cosas cada día*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

23· *Las responsabilidades en su puesto están claramente definidas*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*24· Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*25· Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*26· Las actividades en las que trabaja permite su desarrollo profesional*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*27· Cumplir con las tareas diarias, permite su desarrollo personal*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*28· Se dispone de un sistema, para el seguimiento y control de las actividades*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*29· En la Unidad donde labora, se afrontan y superan los obstáculos*

•

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*30· Existe una buena administración de los recursos en su Unidad*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*31· Los jefes promueven la capacitación que se necesita*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*32· Cumplir con las actividades laborales, es una tarea estimulante*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*33· Existen normas y procedimientos que guían el trabajo en la Unidad*

\*

Ninguna  
Algunas  
Si las necesarias

*34·La Unidad donde labora fomenta y promueve la comunicación*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*35· La remuneración se ubica por debajo, en comparación con otras Entidades del sector*

\*

Por debajo  
Igual

Por encima

*36- La Institución promueve el desarrollo del personal*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*37- Los servicios de la Institución, son motivo de orgullo del personal-*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*38- Los objetivos del trabajo están claramente definidos*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*39- El jefe de su Unidad escucha los planteamientos que se le hacen*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*40- Los objetivos del trabajo guardan relación con la Misión de la Institución*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*41- Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras en la Unidad donde labora*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre

Siempre

*42· Hay una clara definición de valores, en la Institución*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*43· El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*44· Existe colaboración entre el personal de las diversas Unidades dentro de su Dirección*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*45· Se dispone de tecnología que facilita el trabajo*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*46· Se reconoce los Logros en el trabajo*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre  
Siempre

*47· La Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral*

\*

Nunca  
Casi nunca  
Casi siempre

Siempre

*48- Existe un trato justo en la Unidad donde labora*

•

Nunca

Casi nunca

Casi siempre

Siempre

*49- Se conocen los avances en otras áreas de su Dirección*

•

Nunca

Casi nunca

Casi siempre

Siempre

*50- La remuneración está de acuerdo al desempeño y los Logros*

•

Nunca

Casi nunca

Casi siempre

Siempre

Siguiente

Página 1 de 2

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

[Formularios](#)

## I. Clima Laboral

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. Más información

\* Indica que la pregunta es obligatoria

### I. Desempeño Laboral

1. Culmina su trabajo siempre en la fecha, sin dejar nada pendiente \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

2. A pesar que cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda, depende de sus compañeros de Unidad \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

3. Realiza un volumen adecuado de trabajo, a pesar de que otros no lo hacen \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

4. En la mayoría de casos, cuando hay errores en su Unidad, se personaliza o se recibe todo el apoyo por del jefe, para la solución \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

5. En la mayoría de casos, se hace un uso racional de los recursos en su Unidad \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

6. En la mayoría de casos, No requiere de supervisión para hacer su trabajo en su Unidad \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

7. Cumple con todas las directivas en el trabajo \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

8. En la mayoría de casos, se muestra respetuoso y amable en el trato con sus compañeros de la Unidad. \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

9. Sus compañeros de Unidad muestran cortesía, al atender los servicios de personas externas a la institución \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

10. Brinda una adecuada orientación a las personas externas y que requieren un servicio del SENASA \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

11. Existe realmente un equipo en su Unidad \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

12. Existe conflictos en su Unidad \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

13. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

14. Se interesa por el cambio en su Unidad \*

Nunca  
Casi nunca



Casi Siempre  
Siempre

15. Se ocupa de anticiparse a las dificultades en la Unidad, donde trabaja \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

16. Se siente en la capacidad de resolver problemas a pesar de la indiferencia de algunos compañeros de la Unidad. \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

17. Muestra aptitud para integrarse al equipo \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

18. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo, dentro de la Unidad \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

19. Colabora con los demás para el Logro de objetivos \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

20. Las actividades dentro de la Unidad, se planifican \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

21. Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

22. Se preocupa por alcanzar las metas, en la unidad donde trabaja \*

Nunca  
Casi nunca  
Casi Siempre  
Siempre

23. Usted es? \*

Técnico  
Profesional  
Auxiliar

24. Cuál es su Edad: \*

Tu respuesta

25. Sexo \*

Varón  
Mujer

26. Tiempo de servicio (años

\*

Tu respuesta

27. Régimen Laboral

\*

728  
CAS

28. Ud. Pertenece a la Dirección General: \*

DGSV  
DGSA  
DAIA  
OAD  
OCDP  
OAJ  
OPDI

Atrás  
Enviar

Página 2 de 2

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

[Formularios](#)

ANEXO 6 VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS. -

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


#### I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante <i>Jose Luis Corrales Lopez</i>	Cargo o Institución donde labora <i>Especialista en Metodología</i>	Nombre del Instrumento de evaluación	Autor del Instrumento
Titulo: “Relación entre el clima laboral y desempeño laboral del Servicio Nacional de Sanidad Agraria- SENASA, sede central, año 2022”			

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable			X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos			X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

#### III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN

Lima, <i>10-oct-2022</i>	<i>01242917</i>		<i>98099901</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


#### I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de evaluación	Autor del Instrumento
Axana Acuña, Alex	OPDI-SENASA		
Título: “Relación entre el clima laboral y desempeño laboral del Servicio Nacional de Sanidad Agraria- SENASA, sede central, año 2022”			

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología			X		
4. Organización	Existe una organización lógica			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos			X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

#### III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN

Lima,			
10/10/2022	10055477		975429619
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


#### I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante <i>INBUNZA HUAYNATE TORGE</i>	Cargo o Institución donde labora <i>ESP. PROYECTOS</i>	Nombre del Instrumento de evaluación	Autor del Instrumento
Titulo: “Relación entre el clima laboral y desempeño laboral del Servicio Nacional de Sanidad Agraria- SENASA, sede central, año 2022”			

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

#### III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN

Lima, <i>10 OCTUBRE 2022</i>	<i>08355797</i>		<i>934509243</i>
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


### I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de evaluación	Autor del Instrumento
Viviana Mok Calle	SENASA		
Titulo: "Relación entre el clima laboral y desempeño laboral del Servicio Nacional de Sanidad Agraria- SENASA, sede central, año 2022"			

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado					x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observable				x	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
4. Organización	Existe una organización lógica					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					x
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					x
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				x	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					x

### III. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN

Lima, 10/10/2022	25753874		991981434
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono