



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Rossmery Epifanía Pineda Balcazar

Asesor:

Mg. Nancy Alfonsina Negreiros Mora

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y me brinda fortaleza para continuar alcanzando mis metas día tras día. A mi madre por ser mi motor y motivo para continuar con mis proyectos de vida; por su infinito apoyo y amor. A mi padre y abuelita, quienes ahora son mis ángeles guardianes y siempre me motivaron a perseguir mis sueños.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la bendición y fortaleza brindada a lo largo de la realización de este proyecto.

A mi madre y hermanos por su constante apoyo y aliento para seguir luchando y alcanzando mis objetivos.

A mi enamorado por el gran apoyo brindado con la parte estadística de este proyecto, a su gran paciencia y motivación mostrada día a día para culminar con éxito mi investigación.

A mi profesora por las enseñanzas, paciencia y consejos brindados a lo largo de este proceso de aprendizaje y realización del proyecto.

A mi institución laboral por darme la oportunidad de realizar mi trabajo de investigación en ella.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	30
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	40
REFERENCIAS	47
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	29
Tabla 2.....	31
Tabla 3.....	32
Tabla 4.....	33
Tabla 5.....	33
Tabla 6.....	34
Tabla 7.....	35
Tabla 8.....	36
Tabla 9.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	28
Figura 2	30

RESUMEN

La finalidad del presente trabajo de investigación es determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020. La necesidad e importancia del estudio nace a raíz de la percepción que tienen los trabajadores tanto de su área laboral como de la entidad a la que pertenecen y conocer en qué magnitud esta condición influye en su desempeño laboral.

El tipo de metodología según la naturaleza de sus datos es una investigación de tipo cuantitativo, descriptiva correlacional y un diseño de investigación no experimental transversal. La población fue de 145 trabajadores y la muestra de 70 trabajadores, mediante la técnica de muestreo no probabilístico por accidente. Se aplicó el cuestionario para la recolección de la información, el cual constó de 20 preguntas con cinco alternativas de respuesta bajo la escala de Likert. Se concluyó según los resultados obtenidos que no existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

***Palabras claves:** Clima laboral, Desempeño laboral, trabajadores del estado, motivación y desempeño*

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional actualmente, muchas organizaciones enfrentan cambios constantes en su entorno, que deben aprender a adaptarse para poder mantenerse en un mercado cada vez más competitivo donde la globalización, el desarrollo de la tecnología, las comunicaciones y diversos factores externos han hecho que las organizaciones busquen identificar y desarrollar ventajas competitivas que les permita mantener un alto nivel de desempeño. Para ello, es fundamental que las organizaciones tanto privadas como públicas se mantengan en óptimas condiciones desde el interior de las mismas; buscando ventajas competitivas mediante estrategias que les permitan alcanzar porcentajes óptimos de rendimiento laboral para sus organizaciones. (docentes del PAE en Gestión Integral de Minería Moderna en ESAN., 2019)

Una de esas ventajas competitivas es mejorar un factor resaltante dentro de los recursos humanos de toda organización, considerado hoy en día como clima organizacional, en donde prime la satisfacción de sus colaboradores y ésta repercute de manera directa en un desempeño laboral positivo maximizando la productividad de la institución. Sin embargo, se puede observar que las organizaciones públicas a diferencia de las privadas no reflejan la misma importancia respecto a su interés por querer mejorar, mantener y difundir un clima organizacional óptimo, que permita que el servidor público se sienta motivado, identificado y comprometido con los objetivos de la institución, donde su desempeño laboral refleje eficiencia y productividad para el bienestar de la institución. Por tal razón, hoy en día, el clima organizacional es considerado un aspecto fundamental que toda organización debe implementar, desarrollar y valorar dentro de la gestión de sus recursos humanos, ya que es un conjunto de condiciones sociales, psicológicas y cualidades del ambiente organizacional que

repercuten de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores; siendo el desempeño laboral una variable que permite reflejar las competencias altas o bajas de los colaboradores y que a su vez trascienden en los objetivos y metas de los mismos (Agencia Peruana de Noticias , 2018).

De acuerdo con una empresa global de investigación que evalúa diferentes aspectos en la vida laboral de 40 países para calificar el clima de una empresa indica que un ambiente laboral caracterizado por relaciones de alta confianza generará un entorno laboral propicio para que los colaboradores puedan dar lo mejor de sí mismos y colaboren con un sentido de familia o equipo. Cuando existe una percepción global de un ambiente poco adecuado, los colaboradores, en vez de contribuir al éxito organizacional, mostrarán comportamientos de apatía y desinterés por el bien común, generando conflictos en el lugar de trabajo e incluso comportamientos de agresión y sabotaje. Por ello, nos invita a entender que el clima organizacional se refiere a cómo los colaboradores dentro de una organización perciben su entorno de trabajo en el cual, se incluye la cultura organizacional, la estructura interna, condiciones físicas del lugar de trabajo, los estilos de liderazgo y la comunicación entre otros elementos (Amozorrutia, 2018); (Work, 2019).

A nivel nacional la condición de impulsar y mejorar un clima laboral dentro de las organizaciones, en su mayoría es un tema prioritario en instituciones privadas con gestiones de dirección sostenibles, mientras que en las entidades públicas sigue siendo un tema de debate ya que, estas manejan tres tipos de regímenes laborales desiguales como son el D. Leg. 276; D. Leg. 728 y D. Leg. 1057. A raíz de estas condiciones nace el proyecto de Ley del Servicio Civil, el cual busca mejorar el clima laboral en las entidades del sector público con el objetivo de establecer un régimen único y exclusivo con las mismas condiciones laborales para todos

los servidores públicos y así dar un servicio más eficiente a la ciudadanía. Sin embargo, a la actualidad este proyecto de mejora por parte del estado sigue siendo una realidad problemática constante, ya que a la fecha aún no se ha podido implementar en las entidades públicas, es más, se han venido presentando solicitudes para excluir esta ley de ciertas entidades estatales (Andina, 2013);); (Huaripoma & Rosado, 2018).

De las más de 2000 entidades públicas que deberán transitar a esta Ley, solo 467 han comenzado el proceso, y de estas 179 están en la primera etapa de esta transacción, diez (10) se encuentran bajo el régimen de servir, de las cuales cinco (05) ya están realizando concurso públicos de meritocracia bajo el régimen Servir, estas son la ONP, Servir, OEFA, Minam y el Minem y la otras cinco (05) restantes están a la espera de que Servir les entregue sus cuadro de puestos y los autorice su incorporación mediante resolución, nos referimos al Osinfor, Devida, Serfor, Senamhi). Asimismo, hay instituciones que se han retirado de este régimen como la SBS, BCR, El Congreso, Poder Judicial (El Comercio 2019); (Huaripoma & Rosado, 2018).

Los motivos por los cuales estas entidades se habrían retirado según Martínez (2019), presidente ejecutivo de Servir es que, al servidor público, en los distintos niveles, no les gusta que su trabajo se base en el control y las reglas. Al parecer, algunos quieren hacer las cosas como mejor les parezca, haciendo un mal uso de lo que se denomina Burocracia, pero eso debe corregirse (El Comercio, 2019).

A nivel local, en la entidad pública del distrito de La Victoria, existen muchos problemas que afectan el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores siendo los principales problemas las limitaciones en la situación laboral como, tipo de contratos (contratados bajo 4 regímenes laborales diferentes como: Contrato administrativo de servicios

(CAS) regulado por el Decreto Legislativo 1057, ley de productividad y competitividad laboral regulado por el Decreto Legislativo 728, Ley de Bases de la carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público regulado por el Decreto Legislativo 276. y contrato por tercero, realizado en la sede de la Victoria) y sus beneficios, ascensos, el nivel jerárquico de la institución, la poca comunicación, espacios físicos óptimos para el desarrollo de sus labores y el compromiso con los objetivos establecidos. Otro de los problemas, es la falta de recompensas como los reconocimientos, incentivos y bonos, la poca empatía hacia el líder, falta de seguridad laboral, apoyo mutuo tanto de superiores como de los subordinados y el poco interés por parte del líder de fomentar de manera integral las mismas oportunidades a cada una de las áreas de la sede; sumado a ello, las malas relaciones interpersonales entre los trabajadores de distintos regímenes laborales, la falta de capacitación y la falta de integración en el personal. Todos estos problemas repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores: orientación a resultados para alcanzar las metas establecidas, la eficiencia que se muestra en el uso óptimo de recursos brindados y las competencias que se reflejan en la calidad de trabajo realizado. Por ello, es importante conocer la relación e implicancia que tiene el clima organizacional sobre el desempeño en sus trabajadores (Huaripoma & Rosado, 2018).

Antecedentes

Nacionales

Huaripoma, M., y Rosado, P. (2018). En su tesis de grado “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”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en los trabajadores CAS en una entidad pública del Cercado de Lima 2017. Esta investigación es de tipo correlacional, porque determino la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Asimismo, presenta un diseño no experimental. De esta investigación se concluye que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores CAS en una entidad pública en el Cercado de Lima, 2017.

(Principe Gutierrez, 2018) En su tesis de grado titulada “relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la industria metal mecánica en Lima Norte, 2016“. Tuvo como objetivo determinar la relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la industria metal mecánica en Lima norte, 2016. Esta investigación es de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo, ya que posterior a la recolección de datos y procesamiento de los mismos se pudo cuantificar el nivel del clima organizacional y desempeño laboral de la industria metal mecánica en Lima Norte. Por otra parte, la investigación se situó dentro de los estudios No experimentales, ya que se limitó a describir las variables de estudio, sin tener que modificarlas o alterarlas, ya que no fue su

objetivo. Solo buscó describirlas desde el plano teórico. Asimismo, presenta un diseño de estudio correlacional. La variable clima organizacional se situó en la alternativa a veces para el 31.9% de los operarios encuestados, se situó en la alternativa casi siempre para el 46.2% de los gerentes y se situó en la alternativa siempre para el 57.1% de los jefes. Por su parte la variable desempeño laboral se situó en la alternativa a veces para el 31.1% de los operarios, se situó en la alternativa siempre, casi siempre y a veces para el 23.1% de los gerentes y se situó en la alternativa siempre para el 57.1% de los jefes. De esta investigación se demostró que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre el personal de la industria metal mecánica en Lima Norte, 2016

(Culqui Estela, 2018). En su tesis de grado titulada “clima laboral y desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Ripley S.A., Chimbote 2018”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y el desempeño laboral en el área de ventas de la Empresa Ripley S.A, Chimbote 2018. Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional porque se describirán las variables que son clima laboral y el desempeño de los trabajadores, y se buscará establecer la relación que existe entre ambas. Presenta un diseño no experimental porque no se modificó ninguna de las variables y transversal porque se tiene una fecha de inicio y final de la investigación.

Chunga Chunga, M. (2018). En su tesis de posgrado titulada “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”. Tuvo como objetivo principal comprobar si el Clima Organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura - 2018. El tipo de investigación es no experimental, con un diseño descriptivo y correlacional, dado que implica la relación entre ambas variables. Empleó

como instrumento utilizado un cuestionario, el mismo que está compuesto de 23 ítems para la variable clima organizacional y 14 ítems para la variable desempeño laboral. La población estuvo compuesta de 40 trabajadores, la muestra conformada por 36 trabajadores que laboran en la municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión – Sechura. Se obtuvo resultados con una correlación positiva muy alta y significativa ($r = 0.871$ y $p = 0.000$) entre las variables clima organizacional y desempeño laboral; indicando que el 75,8% (r^2) de la variabilidad en el desempeño laboral es explicada por el clima organizacional. Las correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño son positivas, altas y significativas: Entre estructura organizacional y desempeño laboral ($r = 0.789$ y $p = 0.000$); procesos organizacionales y el desempeño laboral ($r = 0.919$ y $p = 0.000$); liderazgo y desempeño laboral ($r = 0.782$ y $p = 0.000$); la motivación y desempeño laboral ($r = 0.768$ y $p = 0.000$); entre comunicación y desempeño laboral ($r = 0.722$ y $p = 0.000$). Concluyendo de esta manera que a medida que el clima organizacional sea mejor se obtendrá un mejor desempeño por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista.

Padilla Beltrán, V. (2019). En su tesis de posgrado titulada “El Clima Laboral y Desempeño de los trabajadores de la oficina de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción” tuvo como objetivo demostrar que el Clima Laboral influye de manera significativa en el Desempeño de los Trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción. El tipo de investigación aplicada es de diseño no experimental y tiene un enfoque cuantitativo. La Población estuvo conformada por 180 personas entre funcionarios y empleados que laboran en la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción y la muestra estuvo constituida por 92 personas entre funcionarios y empleados, la misma fue determinada por el muestreo aleatorio simple. Los materiales y métodos que se utilizaron para la recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario que se aplicó en la

muestra. Los resultados que se obtuvieron de la Investigación comprueban las hipótesis de estudio que se evidencia debido a que en la contrastación arroja resultados mayores al valor crítico, por lo que se aceptaron las hipótesis planteadas y se rechazaron las hipótesis nulas lo que significa que el Clima Laboral influye de manera significativa en el desempeño de los Trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción.

Robalino Wong, J. (2019). En su Tesis de grado titulada “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Tribunal Fiscal”. Tuvo como objetivo demostrar cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Tribunal Fiscal. La metodología empleada en su investigación se basó en el Método Hipotético Deductivo en el cual refiere que “El método deductivo, implica la elaboración de hipótesis las cuales provienen de una teoría.” (p.44). Empleó un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo de tipo mixto, con un diseño no experimental. Para obtener la información empleó como técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. En sus conclusiones refiere que “la hipótesis general es aceptada, debido a que, a más personas “de acuerdo” o conforme con el clima organizacional del Tribunal Fiscal, son más las personas “de acuerdo” con su satisfacción laboral”.

Torcatt González, T. (2020). En su artículo de investigación titulado “Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela”. Tuvo como objetivo evaluar el liderazgo gerencial y desempeño laboral que ejercen los docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. La metodología empleada se inserta bajo un enfoque cualitativo, con diseño de estudio descriptivo. Para la recolección de la muestra se seleccionaron docentes de Centros de Educación Inicial, con perfiles orientados hacia la gerencia educativa, tales como directores de 4 instituciones del mencionado estado. Asimismo, como técnicas e instrumentos de recolección de la información, se empleó la entrevista en profundidad, analizada mediante categorización, triangulación, contrastación teórica y producción de teoría. Los resultados obtenidos, permitieron determinar las estrategias más idóneas a seguir, encontrando que el gerente requiere de un liderazgo adaptado a los nuevos tiempos, con capacidad para desarrollar relaciones efectivas de intercambios con otros, y crear sinergia para lograr objetivos, además incentivar al docente como mediador de procesos y experiencias de aprendizaje dentro y fuera del aula, para concebir al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje. Finalmente, se concluyó que los docentes necesitan fortalecer con una excelente práctica pedagógica, su liderazgo, asimismo, se requiere un gerente que lleve a cabo a través del desarrollo personal, una gerencia eficaz.

Rodríguez, K., y Lechuga, J. (2019). En su artículo de investigación titulada “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA” se obtuvo como objetivo determinar evidencia de los factores y los niveles de desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Se aplicó un tipo de investigación descriptiva y un diseño de campo no experimental y transversal. Se diseñó un instrumento de 26 ítems con una versión de

escala tipo Likert, y se aplicó a una muestra de 79 docentes y cinco directivos docentes, para un total de 84 sujetos. Si bien se encontró que los factores de desempeño son frecuentes y los niveles de desempeño son destacados en los directivos docentes, no son tan frecuentes y destacados en los docentes. De esta investigación, se identificó como problema una debilidad en el desempeño laboral generada por la falta de comunicación interna, lo cual genera inconformidades en el cuerpo docente y se explica por un proceso fallido de retroalimentación. Por lo tanto, se concluyó que, a fin de aumentar la frecuencia en los factores de desempeño docente y alcanzar niveles más altos de este en los docentes, se requiere de una mayor motivación, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional en tanto que se presenta como el mecanismo propicio para crear un clima organizacional óptimo.

Rivera, D., Hernández, J., y Forgiony, J. (2018) en su trabajo de tesis titulada “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”. Tuvo como objetivo analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género. Esta investigación es de tipo cuantitativa con diseño no experimental, debido a que se recolectaron y analizaron datos de las variables estudiadas sin manipularlas, tuvo un diseño correlacional y de corte transversal. De esta investigación se concluye que se evidencia una relación estadísticamente significativa entre las variables ($p < .05$): Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral, y Relaciones Interpersonales y Clima Social Organizacional. Por consiguiente, entre más favorable sean las relaciones interpersonales, más alta será la motivación laboral ($\rho: .47$) y el clima social organizacional ($\rho: .37$).

Meza Baraja, E. (2017). En su tesis titulada “Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial”; tuvo como objetivo analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial. Se utilizaron variables de clima psicológico-organizacional (Cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y satisfacción laboral (Conformidad con el trabajo, relaciones laborales e identificación con el trabajo). El estudio es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo-comparativo, con una muestra de 132 trabajadores de una grande empresa del sector industrial. Asimismo, los resultados arrojaron que no hay diferencias en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional para hombres y mujeres dentro de la empresa analizada.

Enríquez, M., y Calderón, J. (2017). En su tesis de postgrado titulada “El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador”. Tuvo como objetivo evaluar el clima laboral y su incidencia en los docentes de una Escuela de Educación Básica. Esta investigación es de tipo cualitativo-cuantitativo, exploratorio y descriptivo ya que, facilitará caracterizar el clima laboral y desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta investigación se concluye que los resultados de una investigación temprana permitirán tomar acciones preventivas y probablemente correctivas para mejorar el clima laboral ya que se debe tener en cuenta que un buen clima laboral influye directamente en el desempeño de los docentes de la escuela.

Jiménez Bonilla, D., y Jiménez Bonilla, E. (2016). En su tesis de grado titulada “Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo” tuvo como objetivo determinar de qué manera el clima laboral está afectando el grado de satisfacción de los empleados. Esta investigación es de tipo descriptivo ya que, pretende

medir la caracterización del clima laboral, situación que influye en el comportamiento de los trabajadores, con la intención de potencializar las habilidades del psicólogo organizacional en el manejo favorable del talento humano de una empresa de consumo masivo. La técnica e instrumentos de recolección de datos se dan mediante, la utilización de los cuestionarios estandarizados OPS y S10/12, para determinar los niveles de Liderazgo, Motivación, Reciprocidad, Participación y Satisfacción Laboral; aplicados a 102 trabajadores de una empresa de consumo masivo, de los departamentos: administración, almacén, bodega y ventas; pretendiendo diagnosticar los niveles en que se presentan las dimensiones del clima laboral en los trabajadores de la empresa. En el análisis se detectó que la mayoría de variables, en especial atención en el área de administración, se sitúa con más bajo promedio y en todas sus subvariables se presentan como no satisfactorias. Finalmente, los resultados obtenidos de esta investigación indican que el clima laboral no es completamente satisfactorio.

Definiciones de las variables en estudio.

Clima Organizacional

Gan (2012) define a clima organizacional como:

Un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas de las condiciones del lugar de trabajo y equipamiento, pasando por las actitudes de las personas que integran los equipos, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza. (p. 273)

Para Blanch, Espuny y Gala (2003) el clima organizacional es la “interacción de propiedades objetivas (atributos estructurales de organización) y de construcciones subjetivas (percepciones, creencias, valoraciones, etc.) del ambiente laboral (...) La importancia del clima organizacional como variable explicativa y predictiva de procesos como rendimiento, rotación, conflictividad, satisfacción, eficacia y eficiencia organizacionales” (p.67).

Asimismo, emplean características que definen al clima organizacional y afirman que “(...) se debe cumplir confianza recíproca, transparencia informática, estilo de comunicación, apoyo mutuo. Autonomía individual, implicación emocional, compromiso organizacional, reconocimiento y recompensas” (Blanch et al., 2003, p.67).

Alcanzar un clima laboral óptimo es un reto que muchas organizaciones tienen que trabajar día a día para entender la manera en que deben complementar sus integrantes con la organización, es decir “son todas las características que constituyen el ambiente de trabajo y lógicamente influyen en el comportamiento de los empleados, positivo o negativamente (...). Un buen clima laboral favorece una mejor orientación al cliente y con un pésimo clima laboral es muy complicado” (García et al., 2008, p.110).

Para Gan y Gaspar (2007) define a clima organizacional como “factores organizacionales y factores individuales o psicológicos (...). El clima está formado por las percepciones, actitudes e interacciones entre los individuos que integran la organización” (p.173).

Dimensiones del Clima Organizacional

Comunicación:

La comunicación es un vehículo para establecer metas u objetivos, indicar a los trabajadores cuales son dichos objetivos, involucrar a los trabajadores en debates y discusiones acerca del trabajo, propiciar al máximo optimización (aprovechamiento) de los recursos humanos con un efecto sobre el rendimiento y la efectividad organizacional, aprender a generar conocimiento, mejorar el clima laboral, mantener la cultura de empresa y la mejora continua. (Gan y Berbel, 2007, p.142)

Motivación laboral:

La motivación puede ser algo externo cuando se produce desde fuera de la persona o algo interno cuando el individuo se motiva a si mismo (...). Para comprender el comportamiento de los individuos, las organizaciones empresariales bien gestionadas deberán utilizar la motivación para que todos sus miembros colaboren y cooperen en la obtención de las metas, animándolos a compartir sus ideas y entusiasmos en el trabajo. (Gonzales, 2006, p.82)

Liderazgo empresarial:

El buen liderazgo en la empresa sabe administrar el talento. La gestión del talento consiste en atraer y retener los profesionales con mejores dotes para enfrentar una tarea (...). Los líderes empresariales no solo tienen que tener estatura suficiente para atraer a los grandes talentos; también necesitan carácter para retenerlos (...). Deben valorarlos como personas. (Ruiz, 2008, p.119)

El liderazgo empresarial busca atraer y retener profesionales competentes capaces de incrementar la productividad de una organización, por ello que un líder debe saber llegar a las personas. Para Ruiz (2008) “las labores de un buen líder están en fijar la atención en los objetivos, comunicar significados, transmitir confianza y liderarse a uno mismo” (p.121).

Desempeño Laboral:

Para McAdams (2013) “desempeño es lo que la gente hace y lo que ocurre como resultado de lo que hace” (p.84).

Para Anastasi y Urbina (1998) “Identifica ocho factores del desempeño laboral que incluyen características como la consistencia de esfuerzo, la disciplina personal, el liderazgo, la eficiencia en las tareas específicas del trabajo y otras clases de destrezas” (p.497).

Para Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden y Plinio (2002) definen “el desempeño en términos de efectividad (cumplimiento de la misión), eficiencia y relevancia permanente (...). Las organizaciones sin fines de lucro consideran su desempeño en términos de cumplimiento de los mandatos asociados a su misión, sus objetivos o metas” (p.10).

Alles (2017) define al desempeño como:

Concepto integrado del conjunto de comportamientos y resultados de un colaborador en un determinado periodo. El desempeño de una persona, es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes primordiales: conocimientos, la experiencia práctica y las competencias. (p.28)

Dimensiones del Desempeño Laboral

Orientación a resultados:

Para Alles (2006) el “método por resultados evalúa los logros de los empleados, los resultados que obtienen en su trabajo” p 32).

Competencias:

Para autores más modernistas el término competencias lo incluyen dentro de la gestión de los Recursos Humanos con el fin de que muchas instituciones logren alcanzar el éxito a base de profesionales competentes.

Esto significa que la gestión por Recursos Humanos por competencias no es nada más ni nada menos que el medio para tener éxito. Las competencias a su vez son aquellos comportamientos que nos permiten alcanzar los resultados (..) ya sea en las empresas tradicionales como aquellas sin fines de lucro se puede implementar la gestión de recursos humanos por competencias, para alcanzar con éxito los objetivos planteados. (Alles, 2006, p.p.15-16)

Eficiencia:

Ramos (2004) define a la eficiencia y eficacia como:

Eficiencia se centra en la utilización de los recursos y eficacia se centra en el alcance de los resultados. El ideal sería una organización igualmente eficiente y eficaz (...). Si la eficacia y la eficiencia entraran en conflicto en un momento determinado de la vida de la organización, la prioridad deberá darse a la eficacia (..) eficiencia caracteriza algo que se hace como corresponde, lo mejor posible, la mejor manera por la cual los casos deben ser hechos o ejecutados a fin de los recursos sean aplicados de la forma más racional posible. (p.30)

1.2. Formulación del problema

¿Cómo es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la victoria, 2020?

Formulación de los problemas específicos

¿Cómo es el clima organizacional de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?

¿Cómo es el desempeño laboral de los de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?

¿Cómo se relaciona la dimensión de Comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?

¿Cuál es la relación de la dimensión Motivación con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?

¿Cuál es la relación de la dimensión de Liderazgo con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la victoria, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Evaluar el clima organizacional de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

Determinar el desempeño laboral de los de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

Determinar la relación de la dimensión comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

Determinar la relación de la dimensión Motivación con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

Determinar la relación de la dimensión de Liderazgo con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la victoria, 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

La dimensión de Comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

La dimensión de Motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

La dimensión de Liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Es una investigación de tipo cuantitativo, ya que el objeto del estudio es externo al sujeto que lo investiga. Un enfoque cuantitativo “se caracteriza porque usa la recolección y el análisis de los datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza, además, las técnicas estadísticas para contrastar la falsedad o verdad de la hipótesis” (Valderrama, 2014, p.106).

El nivel o alcance es descriptivo correlacional porque mide y describe a las variables clima laboral y desempeño laboral; y determina la relación existente entre ambas. Por ello, con los estudios descriptivos se busca únicamente medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refiere (Hernández et al.,2014). Asimismo, una investigación correlacional “ Se utiliza cuando se quiere establecer el grado de correlación o de asociación entre una variable (X) y otra variable (Z) que no sean dependientes una de la otra” (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez,2014, p. 343).

El diseño de investigación es no experimental transversal, entendiéndose por no experimental “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien lo realiza” (Hernández et al., 2014, p. 152).

Es transversal porque la recolección de datos se realizó en un determinado período. Ñaupas et al. (2014) indica que “se utiliza en investigaciones transversales, en vez de hacer seguimientos de una variable, durante 5 años o más, se estudia esa variable simultáneamente en un solo año” (p.343).

2.2.Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

El total de la población es de 145 trabajadores de la entidad pública dedicada a realizar evaluaciones en medicina legal del distrito de la Victoria, 2020. Se entiende por población como “un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados” (Valderrama, 2002, p.182).

La muestra es de 70 trabajadores de la entidad pública dedicada a realizar evaluaciones en medicina legal del distrito de la Victoria, 2020. La muestra fue determinada mediante la técnica del muestreo; el cual “es una técnica de base estadístico-matemático que consiste en extraer de un universo o población (N), una muestra (n)” (Ñaupas et al., 2014, p.246).

Para determinar la muestra, se empleó el método no probabilístico por accidente “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación” (Hernández et al., 2014, pp.176-190). Se empleó el muestreo no probabilístico por accidente teniendo como criterio de inclusión la selección de todas las personas, quienes sí completaron el total de respuestas de la encuesta y brindaron su consentimiento informado para ser partícipes del estudio de investigación. “En un muestreo por accidente el investigador escoge los individuos de la muestra según las circunstancias de mayor facilidad” (Ñaupas et al., 2014, p.254).

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica empleada fue la encuesta para las variables de Clima organizacional y Desempeño laboral. La encuesta permite recabar la información de una muestra y que pueda ser analizada mediante métodos cuantitativos (Abascal y Grande, 2005).

Como instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario, elaborado por la autora, enfocado a cada una de las variables en estudio. El cuestionario consta de 20 ítems o preguntas de tipo cerradas y politómicas, distribuidos en 6 dimensiones, las cuales son: Comunicación, Liderazgo, Orientación a Resultados y Eficiencia, cada una constan de tres (03) ítems y las dimensiones Motivación y Competencias constan de cuatro (04) ítems cada una. Las alternativas de respuesta fueron tipo escala Likert de 5 niveles, cuyos valores de las respuestas son: Nunca =1; Casi nunca = 2; Algunas veces = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5.

Para medir su validez de contenido, el instrumento fue sometido a la prueba de validación por criterio de jueces o expertos (tres) y para la validez de constructo, se empleó el análisis factorial. Para determinar la confiabilidad del cuestionario, se empleó el cálculo del coeficiente de análisis Alfa de Cronbach, obteniendo un 0,843 otorgándole de tal manera, una categoría de confiabilidad buena. El coeficiente de confiabilidad perfecto es 1 y los que oscilan entre 0.66 y 0.71 son aceptables (Ñaupas et al., 2014).

2.4. Procedimiento

Para la recolección de datos, el instrumento fue aplicado a la muestra vía online, empleando como herramientas digitales el Google Forms para su elaboración, y el aplicativo WhatsApp para hacer llegar el cuestionario a la muestra. Para la aplicación del cuestionario, se brindó las indicaciones correspondientes para su correcto llenado y evitar duda alguna, se permitió tener

activa la opción de responder el cuestionario durante una semana, siendo las fechas establecidas del 05.12.20 al 11.12.20.

En cuanto al análisis de datos, estos fueron codificados mediante herramientas como el programa de Microsoft Excel de Google Forms para recabar la información de las respuestas de los encuestados y luego ser exportado al programa EXCEL, el cual se empleó para la elaboración de fórmulas, tablas y cuadros básicos. Para el análisis de validez de constructo se empleó el análisis factorial; la confiabilidad fue determinada con el coeficiente del Alfa de Cronbach, para dar una escala de valoración a nuestras variables y/o dimensiones establecidas en la Hipótesis se aplicó la prueba de Baremo, obteniendo escalas de valoración de Malo, Regular y Bueno, para medir la distribución de los datos se empleó la prueba de normalidad y para medir la correlación se empleó el Rho Spearman; estos datos fueron trabajados mediante el programa IBM SPSS Statistics 22.0.

Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se siguieron en la investigación se basan en tres criterios: El primer criterio referido a mantener en reserva el nombre de la empresa en estudio a petición de su representante legal y a preservar los derechos de los participantes a través del consentimiento informado, el segundo criterio referido al derecho de autor, para ello se empleó la cita mediante uso de la norma APA sexta edición y el tercer criterio hace mención a la importancia de usar un instrumento que demuestre validez y confiabilidad. Además, se presentó, la solicitud oficial al jefe de la entidad pública del distrito de la Victoria, para realizar la recolección de la información.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. El clima organizacional de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

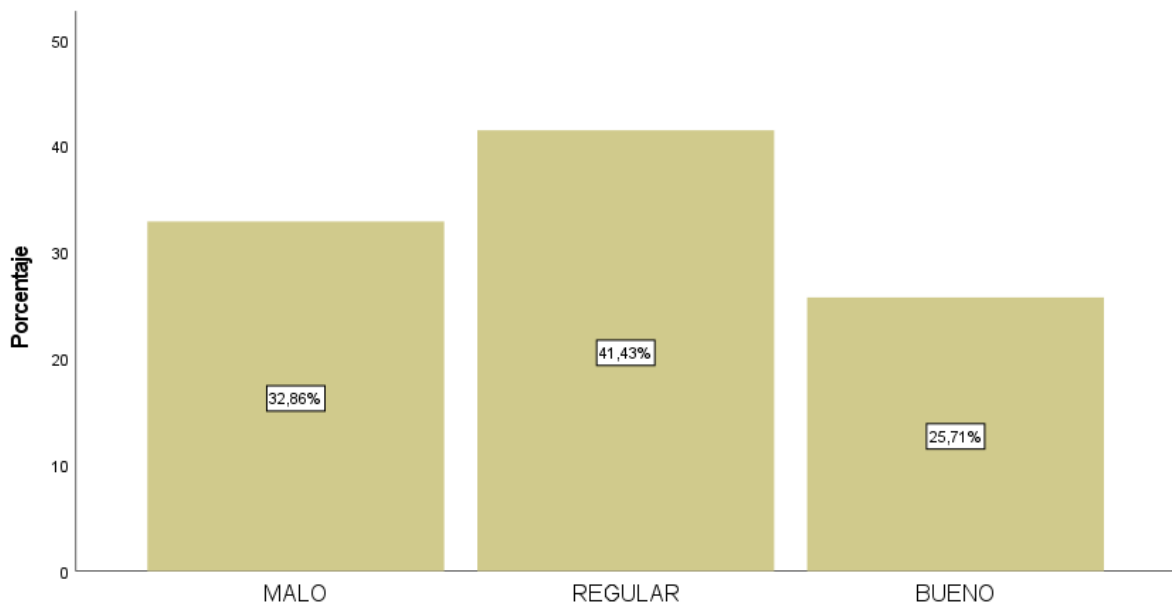


Figura 1. Gráfica de barra que muestra el nivel del Clima Organizacional.

En la **Figura 1**, se observa que, según la percepción de los trabajadores de la entidad pública del distrito de la Victoria, 2020, el clima organizacional es regular con un 41,43%, esto debido a que no se cumple con brindar mayor importancia en fomentar una mejor comunicación entre sus integrantes, dar valor a la motivación de manera integral; promover y enfatizar el liderazgo como ventaja competitiva para la institución.

Tabla 1

Clima organizacional y sus dimensiones.

Variable	Nivel	Dimensiones		
		Comunicación	Motivación	Liderazgo
Clima Organizacional	MALO	30%	30%	31,4%
	REGULAR	44,3%	55,7%	48,6%
	BUENO	25,7%	14,3%	20%
	Total	100%	100%	100%

Nota: Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del SPSS.

En la **tabla 1**, se muestra los porcentajes de cada dimensión que se obtuvo de la información recabada de los trabajadores respecto al Clima Organizacional de su institución. Se observa que, cada una de sus dimensiones se ubica en la categoría de regular, de los cuales la motivación con un 55,7% lidera la categoría. Cabe precisar que, esta situación se deba a la coyuntura actual que se viene dando a raíz de la emergencia sanitaria mundial por el COVID 19, el cual ha generado múltiples cambios y formas de trabajar, donde la automotivación como el conservar un empleo y tener un ingreso económico, ha llevado a muchos trabajadores a no dar mucha importancia a que si tienen o no un buen clima laboral. Asimismo, la comunicación directa e interacción ya no juega un rol fundamental a causa del distanciamiento social. Por otro lado, el liderazgo en las entidades públicas es problemática de su propia estructura organizacional, ya que en ellas priman los jefes y muy poco los líderes.

3.2. El desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020

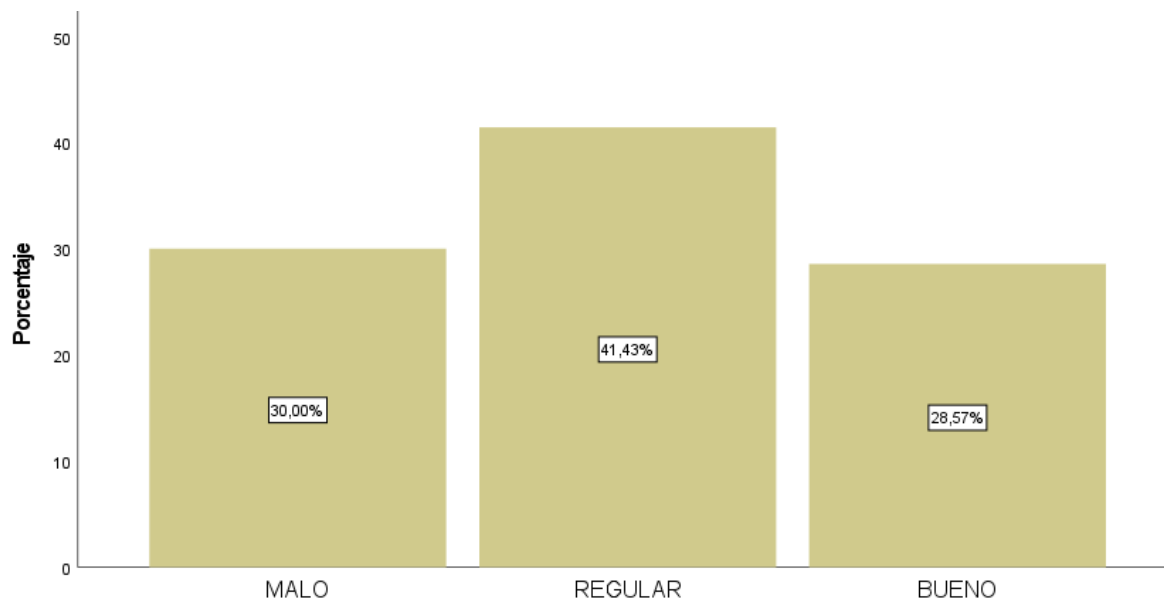


Figura 2. Gráfica de barra que muestra la determinación del Desempeño Laboral.

En la **Figura 2**, se observa que, según la información recabada de los trabajadores de la entidad pública del distrito de la Victoria, 2020, el desempeño laboral es regular con un 41,43%, esto debido a que no se está realizando una evaluación objetiva y oportuna respecto a la calidad de las competencias que debe cumplir el colaborador para desempeñarse en su puesto de trabajo. Asimismo, no se está dando valor al uso correcto de los recursos brindados teniendo así una mala eficiencia y solo se enfocan con mayor énfasis en la orientación a resultados, sin considerar si sus procesos están siendo bien gestionados y/o ejecutados. Cabe precisar que, la situación actual a causa de la pandemia por COVID 19, ha llevado a que tanto entidades privadas como públicas se vean obligadas a modificar su forma de trabajar, causando que muchos trabajadores tengan dificultad con adecuarse a los nuevos sistemas de trabajo remoto y que su desempeño se vea afectado en cierta medida.

Tabla 2

Desempeño laboral y sus dimensiones.

Variable	Nivel	Dimensiones		
		Orientación a resultados	Competencias	Eficiencia
Desempeño Laboral	MALO	32,9%	52,9%	37,1%
	REGULAR	67,1%	22,9%	32,9%
	BUENO	0,0%	24,3%	30,0%
	Total	100%	100%	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del SPSS.

En la **tabla 2**, se muestra los porcentajes de cada dimensión que se obtuvo de la información recabada de los trabajadores respecto al desempeño laboral que tiene la entidad pública del distrito de la Victoria, 2020. Se observa que, en la dimensión orientación a resultados los trabajadores obtienen un 67,1% ubicándose en la categoría de regular, esto se debe a que el trabajador solo se enfoca en cumplir las metas establecidas por la institución, es decir buscan primar la eficacia. En tanto, la dimensión competencias obtiene un 52,9% ubicándose en la categoría de malo, esto puede deberse a que: Las evaluaciones en las entidades públicas no siempre suelen ser objetivas, no se prioriza la asignación de puestos por competencias, la modalidad de trabajo remoto actualmente complica realizar una evaluación de desempeño adecuado del trabajador. Por otro lado, la dimensión eficiencia obtiene un 37,1% ubicándose en una categoría de malo, esto es debido a que en los trabajadores públicos prima la eficacia sobre la eficiencia. Su enfoque es cumplir con la tarea encomendada y no en cumplir correctamente dicha tarea.

3.3. Contrastación de las hipótesis

Para realizar la contrastación de nuestra hipótesis, se realizó la prueba de normalidad para conocer si nuestros datos tienen una distribución normal (son paramétricas) o no (no son paramétricas) y así determinar el tipo de coeficiente de correlación a utilizar para contrastar las hipótesis.

Tabla 3

Determinación para la contrastación de la hipótesis.

		significancia 5%	Tipo de prueba	correlación
Prueba de normalidad	Kolmogorov-Smirnov	$\alpha > 0.05$	Paramétricas	Pearson
	$n > 50$	$\alpha < 0.05$	no paramétrica	Rho de Spearman
	Shapiro-Wilk	$\alpha > 0.05$	Paramétricas	Pearson
	$n < 50$	$\alpha < 0.05$	no paramétrica	Rho de Spearman

Nota. Fuente: Elaboración propia.

En la **tabla 3**, se muestra la determinación para realizar la contrastación de las hipótesis mediante la prueba de normalidad, en la cual se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, ya que el trabajo de investigación cuenta con $n = 70$. La significancia a trabajar es del 5%, la cual nos indica que coeficiente (Huaripoma Coronado, 2018) de correlación se empleó.

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	α
Clima organizacional	0,119	70	0,015
Desempeño laboral	0,104	70	0,059

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del SPSS.

En la **tabla 4**, se muestra que los datos, según la significancia arrojada y teniendo en cuenta los criterios de distribución, se concluye que los datos no siguen una distribución normal, por tal motivo se empleó una prueba no paramétrica para la contrastación de las hipótesis, siendo ésta el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 5

Criterios para la contrastación de las hipótesis

Nivel de significancia (α)	criterios de decisión
Si $\alpha > 0,05$	Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna
si $\alpha < 0,05$	Se acepta la hipótesis alterna de manera significativa y se rechaza la hipótesis nula
si $\alpha < 0.01$	Se acepta la hipótesis alterna de manera altamente significativa y se rechaza la hipótesis nula

Nota. Fuente: Elaboración propia

3.4. Hipótesis general:

Hipótesis alterna (H1): El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la victoria, 2020.

Hipótesis nula (Ho): El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la victoria, 2020.

Tabla 6

Comprobación de la hipótesis general

Prueba	variables	correlaciones	Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	1,000 70	0,055 0,652 70
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	0,055 0,652 70	1,000 70

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la **tabla 6**, se muestra un Rho de Spearman de ($p=0.055$) y una significancia de ($\alpha= 0,652$) la cual es mayor a 0,05. Por tal motivo, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; afirmando que no existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

3.5. Hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (H1): La dimensión de Comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

Hipótesis nula (H0): La dimensión de Comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020

Tabla 7

Comprobación de la hipótesis específica 1

Prueba	variables	correlaciones	Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	0,111
		Sig. (bilateral)		0,360
		n	70	70
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0,111	1,000
Sig. (bilateral)		0,360		
n		70	70	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la **tabla 7**, se muestra un Rho de Spearman de ($p=0,111$) y una significancia de ($\alpha =0,360$) la cual es mayor a 0,05. Por tal motivo, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; afirmando que no existe una correlación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral.

3.6. Hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (H1): La dimensión de Motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

Hipótesis nula (H0): La dimensión de Motivación no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

Tabla 8

Comprobación de la hipótesis específica 2

Prueba	variables	correlaciones	Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	0.062
		Sig. (bilateral)		0,609
	Desempeño Laboral	n	70	70
		Coefficiente de correlación	0,062	1,000
		Sig. (bilateral)	0,609	
		n	70	70

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la **tabla 8**, se muestra un Rho de Spearman de ($p=0,062$) y una significancia de ($\alpha= 0,609$) la cual es mayor a 0,05. Por tal motivo, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; afirmando que no existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

3.7. Hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (H1): La dimensión de Liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.

Hipótesis nula (H0): La dimensión de Liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020

Tabla 9

Comprobación de la hipótesis específica 3

Prueba	variables	correlaciones	Liderazgo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	0,023
		Sig. (bilateral)		0,848
		n	70	70
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,023	1,000
Sig. (bilateral)		0,848		
n		70	70	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del SPSS.

En la **tabla 9**, se muestra con un Rho de Spearman de ($p=0,023$) y una significancia de ($\alpha= 0,848$) la cual es mayor a 0,05. Por tal motivo, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; afirmando que no existe una correlación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Para realizar la presente investigación se tuvo como limitación la recolección de información, ya que no todos respondieron el instrumento de recolección de datos.

Los resultados obtenidos estadísticamente, arrojaron que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral se ubican en la categoría de regular, ambos con un porcentaje del 41.43%, característica que demuestra que el clima organizacional y el desempeño laboral en la entidad pública es regular ; estos resultados discrepan con lo trabajado por Chunga (2018), quien en su tesis titulada “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018” obtuvo que el nivel de clima organizacional es calificado como aceptable con un 63.89% y su desempeño laboral es adecuado con un 86.1%, concluyendo de esta manera que a medida que el clima organizacional sea mejor, se obtendrá un mejor desempeño por parte de los trabajadores.

Respecto al resultado de la contrastación de la hipótesis general y al analizar estadísticamente, se evidencia que no existe una relación significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = 0.055$ con un nivel de significancia de 0.652; estos hallazgos discrepan con los encontrados por Huaripoma & Rosado (2017) quienes en su investigación 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” afirman que, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral obteniendo estadísticamente un Rho de Spearman = 0.648^{**} y un nivel de significancia = 0.000.

En el mismo sentido, los resultados difieren con Chunga (2018) quien en su tesis titulada “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018”; obtuvo como resultado una correlación positiva muy alta y significativa entre sus variables clima organizacional y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Pearson = 0.871** y $p = 0.000$. Por otro lado, difiere con Padilla (2019) quien en su investigación titulada “El Clima Laboral y Desempeño de los trabajadores de la oficina de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción” afirma que el clima organizacional influye significativamente con el desempeño, obteniendo estadísticamente un Chi Cuadrado = 64.47 con un nivel de significancia = 0.05.

Respecto al resultado de la contrastación de la hipótesis específica 1: La dimensión de comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020; el resultado obtenido estadísticamente evidencia que no existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral con un Rho de Spearman = 0.111 y un nivel de significancia = 0.360. Estos hallazgos difieren con el trabajo por Chunga (2018) quien en su tesis titulada “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018” afirma que la correlación entre su dimensión comunicación y la variable desempeño laboral es positiva alta y significativa con coeficiente de correlación de Pearson = 0.722** y un p. valor = 0.000. En el mismo sentido se tiene entendida a la comunicación como un vehículo para establecer metas u objetivos, indicar a los trabajadores cuales son dichos objetivos, involucrar a los trabajadores en debates y discusiones acerca del trabajo, propiciar al máximo la optimización de los recursos humanos con un efecto sobre el rendimiento y la efectividad organizacional, aprender a generar conocimiento y mejorar el clima laboral ((Gan y Berbel, 2007).

Respecto al resultado de la contrastación de la hipótesis específica 2: La dimensión de motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020; el resultado obtenido estadísticamente evidencia que no existe una relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral con un Rho de Spearman = 0.062 y un nivel de significancia= 0.609. Estos hallazgos difieren con el trabajado también por Chunga (2018) quien afirma que la correlación entre su dimensión motivación y la variable desempeño laboral es positiva alta y significativa con coeficiente de correlación de Pearson = 0.768** y un p. valor = 0.000. En tal sentido se tiene entendida a la motivación como aquel factor externo e internos que genera un estímulo en el comportamiento del individuo, en cuál debe ser aprovechada en las organizaciones empresariales bien gestionadas para que todos sus miembros colaboren y cooperen en la obtención de las metas (Gonzales, 2006).

Respecto al resultado de la contrastación de la hipótesis específica 3: La dimensión de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020; el resultado alcanzado estadísticamente evidencia que no existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral con un Rho de Spearman = 0.023 y un nivel de significancia= 0.848. Estos hallazgos difieren nuevamente con el trabajado por Chunga (2018) quien afirma que la correlación entre su dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral es positiva alta y significativa con coeficiente de correlación de Pearson = 0.782** y un p. valor = 0.000. En tal sentido se tiene entendida al liderazgo como aquello que busca atraer y retener profesionales competentes capaces de incrementar la productividad de una organización, es por ello que un líder debe saber llegar a las personas (Ruiz 2008).

En el presente estudio se trabajó con una población de 145 trabajadores y una muestra no probabilística accidental de 70 trabajadores contratados bajo 4 regímenes laborales y se tuvo en cuenta 3 dimensiones de la variable clima organizacional y 3 dimensiones de la variable desempeño laboral. Este enfoque metodológico discrepa con el desarrollado por Huaripoma & Rosado (2017) quienes trabajaron con una población de 285 trabajadores contratados bajo un solo régimen laboral (CAS) y una muestra de 164 mediante muestreo probabilístico aleatorio; su variable clima organizacional empleó 5 dimensiones mientras que su variable desempeño laboral tuvo 6 dimensiones. También difiere con el trabajo realizado por Chunga (2018) quien realizó una investigación con enfoque cuantitativo empírico-analista y un nivel descriptivo correlacional. Empleó una población de 40 trabajadores y una muestra de 36 mediante muestreo no probabilístico por conveniencia; su variable clima organizacional empleó 5 dimensiones mientras que su variable desempeño laboral tuvo 3 dimensiones.

Por otro lado, se difiere con Padilla (2019) quien en su investigación titulada “El Clima Laboral y Desempeño de los trabajadores de la oficina de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción, 2019”. Su investigación fue de nivel descriptivo-explicativo-causal con una población de 120 trabajadores y una muestra de 92 personas, obtenido mediante muestreo probabilístico aleatorio simple.

En lo que respecta a la medición de la variable clima organizacional, se tuvo en cuenta las dimensiones de comunicación, motivación y liderazgo; y para medir la variable desempeño laboral se trabajó con las dimensiones de orientación a resultados, competencias y eficiencia. Dimensiones que concuerdan con las trabajadas por Huaripoma & Rosado (2017) quienes emplearon las dimensiones de comunicación y la motivación para medir el clima organizacional y para medir el desempeño laboral emplearon la dimensión de orientación a resultados. En el mismo sentido, también se concuerda con Chunga (2018) quien empleó como

dimensiones a la comunicación, motivación y liderazgo para medir el clima organizacional y para medir el desempeño laboral empleó orientación a resultados (productividad laboral) y la eficiencia.

El presente estudio permitió también conocer la existencia de trabajadores contratados bajo diferentes regímenes laborales y las condiciones de beneficios con los que cuenta cada régimen laboral, los cuales generan cierta apatía, rivalidad y diferencias entre los trabajadores, migrando a una condición de clima organizacional poco óptimo. Puesto que, la Gerencia de Recursos Humanos de esta Institución Pública sólo evalúa el desempeño laboral de sus trabajadores CAS en base a las últimas Resoluciones aprobadas en el 2012, donde se les califica mediante fichas de evaluación y muchas veces estas fichas son evaluadas de manera subjetiva y/o desinteresada por parte de la gestión encargada, es decir no se le brinda la importancia al contenido de cada ítem de la ficha de evaluación y la responsabilidad que el resultado de la misma pueda arrojar respecto al desempeño laboral del servidor público.

Asimismo, permitió entender que la gran cantidad de personal que se gestiona dentro de la entidad es un factor que dificulta realizar una buena gestión de integración entre los trabajadores; y conocer que la entidad no se encuentra en las etapas de implementación de la ley Servir (2013), la cual busca unificar un solo tipo de régimen laboral, fomentar un buen clima organizacional y manejar un desempeño laboral bajo competencias y meritocracia.

Respecto a la evaluación del clima organizacional, se evidencio que se desconoce si realmente se evalúa o no en su entidad; llevando a comprender que la gestión de los recursos humanos en esta entidad pública no está considerando la importancia en desarrollar y/o evaluar el clima organizacional dentro de la institución, el cual puede ser aplicada como una ventaja estratégica en sus colaboradores y que esta, pueda generar un efecto positivo y/o significativo

en su desempeño. Por tal motivo, la presente investigación impulsa a reunir la información teórica, práctica y metodológica, respecto a la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en esta entidad pública;

Por otro lado, es importante enfatizar que la coyuntura actual a causa de la pandemia por COVID 19, fue un factor externo que ha generado que tanto empresas privadas como públicas modifiquen su forma de trabajo, trayendo consigo cambios drásticos que han repercutido en las actividades y estilo de vida de los trabajadores donde el trabajo remoto y el distanciamiento social son ahora la prioridad de las instituciones públicas y privadas para salvaguardar el empleo, la salud, y el bienestar de los colaboradores a nivel mundial.

4.2 Conclusiones

Primera

Del objetivo principal, determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020; según los resultados se concluye que, no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

Segunda.

Respecto al objetivo específico 1, evaluar el nivel del clima organizacional de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020; según los resultados se concluye que, la variable clima organizacional se ubica en el nivel de regular con un 41.43%; Asimismo, las tres dimensiones de dicha variable alcanzaron un nivel de regular, siendo la dimensión más representativa de dicha variable la motivación, la cual lidera con un 55,7% mientras que la dimensiones comunicación con un 44.3% obtuvo la más baja representatividad.

Tercera

Respecto al objetivo específico 2, determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020 ; según los resultados se concluye que, la variable desempeño laboral se ubica en el nivel de regular con un 41.43%; Asimismo, la dimensión más característica del desempeño laboral es la orientación a resultados con un 67.1% ubicándose en la categoría de regular, mientras que la dimensión eficiencia con un 37.1% alcanzó porcentajes que demuestran no ser prioridad dentro de la gestión de desempeño de la entidad, ubicándose en la categoría de malo.

Cuarta

Del objetivo específico 3, determinar la relación de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020; según los resultados se concluye que, no existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores.

Quinta

Del objetivo específico 4, determinar la relación de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020; según los resultados se concluye que, no existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores.

Sexta

Del objetivo específico 5, determinar la relación de la dimensión liderazgo y la variable desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020; según los resultados se concluye que, no existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Abascal, E. y. (2005). Análisis de encuestas. *Google Académico scholar*, 289. Obtenido de <https://books.google.es/books?id=qFczOOiwRSgC&lpg=PA5&ots=eCWwMgN8Wj&dq=define%20a%20la%20encuesta&lr&hl=es&pg=PA8#v=onepage&q=define%20a%20la%20encuesta&f=false>
- Agencia Peruana de Noticias . (20 de Agosto de 2018). *Andina*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Alle, M. (Noviembre de 2017). Desempeño por competencias: Estrategia, Desarrollo de personas-evaluación 360°. *Google Académico Scholar, tercera edición*, 357. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&lpg=PA1&dq=desempe%C3%B1o&hl=es&pg=PA5#v=onepage&q=desempe%C3%B1o&f=false>
- Alles, M. A. (2006). Desempeño por Competencias. *book.google*, 351. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HYGSeoWISbYC&oi=fnd&pg=PA15&dq=martha+alles&ots=GeqW7tMrXV&sig=ALIn-6t6YKI79XKHcqCUM-E0e4#v=onepage&q=martha>
- Amozorrutia, J. (03 de setiembre de 2018). *Knowledge Management Manager*. Obtenido de Great Place To Work: [https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/otros/blog/que-tan-importante-es-el-ambiente-laboral#:~:text=El%20ambiente%20laboral%20se%20refiere,comunicaci%C3%B3n%20\(entre%20otros%20elementos\)](https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/otros/blog/que-tan-importante-es-el-ambiente-laboral#:~:text=El%20ambiente%20laboral%20se%20refiere,comunicaci%C3%B3n%20(entre%20otros%20elementos)).
- Anastasi, A. y. (1998). Test Psicológicos. *Google Académico Scholar*, 744. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=FV01zgFuk0cC&lpg=PA497&dq=desempe%C3%B1o%20laboral&hl=es&pg=PR4#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>
- Andina. (06 de Junio de 2013). *andina.pe*. Obtenido de Andina.pe: <https://andina.pe/agencia/noticia-mtpe-ley-del-servicio-civil-mejorara-clima-laboral-sector-publico-461498.aspx>
- Blanch Rivas, J., & Espuny Tomás, M. y. (2003). Teoría de las relaciones laborales. *Google Académico Scholar*, 343. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=5ign84vqC7YC&lpg=PA67&dq=eficiencia%20laboral&hl=es&pg=PA7#v=onepage&q=eficiencia%20laboral&f=false>
- Cánepa, F. B. (29 de septiembre de 2019). *El Comercio. pe*. Obtenido de El Comercio. pe: <https://elcomercio.pe/economia/peru/servir-entidades-publicas-trabajadores-negociacion-colectiva-gente-le-molesta-control-reglas-onp-bcr-minem-minam-minagri-sbs-ecpm-noticia-677590-noticia/?ref=ecr>
- Chunga, M. J. (2018). “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”. *ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVESIDAD CESAR VALLEJO*, 118. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Culqui Estela, L. (2018). “Clima Laboral y Desempeño Laboral en el Área de Ventas de la empresa Ripley S.A., Chimbote 2018. *Universidad Cesar Vallejo*, 99. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39287/Culqui_ELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- docentes del PAE en Gestión Integral de Minería Moderna en ESAN. (02 de setiembre de 2019). *Conexionesam*. Obtenido de Conexionesam: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>
- Escurrea, L. M. (1985). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología*, 6, 111. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Gan Bustos, F. y. (Noviembre de 2007). Manual de Recursos Humanos. *Google Académico Scholar*, 397. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&lpg=PA173&dq=definicion%20de%2>

- 0clima%20laboral&hl=es&pg=PA3#v=onepage&q=definicion%20de%20clima%20laboral&f=false
- Gan Bustos, F. y. (2012). Clima Laboral. *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en la organizaciones*, 307.
- García Sanche, M. D., Jambrino Maldonado, C., Serrano Dominguez, C., Olarte Pascual, C., Alen Gonzales, E., & Gonzales Vargas, E. (2008). Manual de Marketing. *Google Academico Scholar*, 714. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=nPppUeF2gOMC&lpg=PA110&dq=chiavenato%20definicion%20de%20clima%20laboral&hl=es&pg=PA5#v=onepage&q=chiavenato%20definicion%20de%20clima%20laboral&f=false>
- Gonzales García, M. (2006). Habilidades directivas. *Google Academico Schol*, 301. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&lpg=PA82&dq=la%20motivacion%20laboral&hl=es&pg=PA5#v=onepage&q=la%20motivacion%20laboral&f=false>
- Hernandez Sampieri, R., & Fernandez Collado, C. y. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6ta Edición). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Huaripoma Coronado, M. &. (2018). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios de una entidad pública del cercado de Lima, 2017. *Universidad San Ignacio del Oloya*, 103.
- Janet, B. C. (2018). “Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018”. *ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO*, 118. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lusthaus, C., Adrien, H., Anderson, G., & Crden, F. y. (2002). Evaluación Organizacional: Marco para mejorar el desempeño. (B. I. Desarrollo, Ed.) *Google Academico Scholar*, 207. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Ex47GKcteH0C&lpg=PA8&dq=el%20desempe%C3%B1o&hl=es&pg=PR5#v=onepage&q=el%20desempe%C3%B1o&f=false>
- McAdams, J. L. (2013). Premiar el desempeño : una guía del directivo para mejorar los resultados. (I. e. Díaz Santos 2013, Ed.) *Google Academico Scholar*, 331. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=3SYBAQAAQBAJ&lpg=PA78&dq=el%20desempe%C3%B1o&hl=es&pg=PA78#v=onepage&q=el%20desempe%C3%B1o&f=false>
- Ñaupas Paitan, H., Mejía Mejía, E., & Novoa Rmirez, E. y. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Vol. 4ta edición). Bogota: Ediciones de la U.
- Padilla Beltran, V. (2019). El sterio de la Producción Laboral y el Desempeño de los trabajadores de la oficina de Recrsos Humanos del Min. *Repositorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Faustino Sanchez Carrión*, 72. Obtenido de <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3522/VERONICA%20DINES%20PADILLA%20BELTRAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peiro Silla, J. M. (1996). Tratado de Psicología Del Trabajo: Volumen I. *Googel Academico Scholar*, 448. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8anVPAAACAAJ&dq=Peiro+y+Prieto+definicion+de+c lima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj9rP7GrMTuAhX6SjABHayhChIQ6AEwAHoECAMQQ>
- Príncipe Gutierrez, F. (2018). Relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la industria metal mecánica en Lima Norte 2016”. . *Universidad San Ignacio del Oloya*, 101. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3981/1/2018_Principe-Gutierrez.pdf
- Robalino Wong, J. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Tribunal Fiscal. *Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú*, 94. Obtenido de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2237/1/Joan%20Robalino_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf
- Rodríguez-Marulanda, K. P.-C. (219). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Redalyc.org-Escuela de Administracion de Negocios.*, 101.
- Ruis Gonzales, M. (2008). ¿Para que sirve un líder? lecciones de liderazgo aplicadas a la emprs, la política y la vida. *Google Academico Schol*, 201. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=6WlvNAHcoOAC&lpg=PA117&dq=liderazgo%20empresarial&hl=es&pg=PR15#v=onepage&q=liderazgo%20empresarial&f=false>

Torcatt Gonzales, T. J. (07 de Octubre de 2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 53. doi:<https://doi.org/10.31876/rsc.v26i0.34112>

Valderrama Mendoza, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos.

Work, I. G. (10 de Diciembre de 2019). *Great Place To Work*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugares-para-trabajar/las-mejores/2019>

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de consistencia.

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO											
Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.	Problema Principal	Objetivos Principal	Hipótesis Principal	Variable 1	Variable 2	Método											
	¿Cómo es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?	Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la victoria, 2020.	El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la victoria, 2020.	Clima Organizacional	Desempeño Laboral	Tipo: Investigación cuantitativa.											
	Problema Específico 1	Objetivo Específico 1		Operacionalización <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>V1</th> <th>V2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D 1</td> <td>Comunicación</td> <td>Orientación a resultados</td> </tr> <tr> <td>D 2</td> <td>Motivación</td> <td>Competencias</td> </tr> <tr> <td>D 3</td> <td>Liderazgo</td> <td>Eficiencia</td> </tr> </tbody> </table>		V1	V2	D 1	Comunicación	Orientación a resultados	D 2	Motivación	Competencias	D 3	Liderazgo	Eficiencia	Enfoque/nivel: Descriptivo-Correlacional
		V1			V2												
	D 1	Comunicación	Orientación a resultados														
	D 2	Motivación	Competencias														
D 3	Liderazgo	Eficiencia															
¿Cómo es el clima organizacional de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?	Evaluar el clima organizacional de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.	Diseño de investigación: Diseño experimental y transversal.															
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Técnicas de recolección de datos: La encuesta.															
¿Cómo es el desempeño laboral de los de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?	Determinar el desempeño laboral de los de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.	Instrumentos de recolección de datos: El instrumento es el cuestionario de cinco respuestas bajo la escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)															
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específica 1			Población: La población es de 145 trabajadores de la entidad pública dedicada a realizar evaluaciones en medicina legal del distrito de la Victoria, 2020.												
¿Cómo se relaciona la dimensión de Comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?	Determinar la relación de la dimensión comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.	La dimensión de Comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.			Muestra: La muestra es de 70 trabajadores de la entidad pública del distrito de la Victoria, obtenida mediante método no probabilístico por accidente teniendo como criterio la inclusión.												
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4	Hipótesis Específica 2															
¿Cuál es relaciona la dimensión de motivación con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?	Determinar la relación de la dimensión Motivación con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.	La dimensión de Motivación se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.															
Problema Específico 5	Objetivo Específico 5	Hipótesis Específica 3															
¿Cuál es relaciona la dimensión de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020?	Determinar la relación de la dimensión de Liderazgo con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.	La dimensión de Liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020.															

ANEXO N° 2. Matriz de operativización.

VARIABLES	DIMENSIONES/CARACTERÍSTICAS	INDICADORES	ITEM / PREGUNTAS	ALTERNATIVA DE RESPUESTAS
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Para Gan y Gaspar (2007) define a clima organizacional como “factores organizacionales y factores individuales o psicológicos (...). El clima está formado por las percepciones, actitudes e interacciones entre los individuos que integran la organización” (p.173).</p>	<p>Comunicación</p> <p>La comunicación es un vehículo para establecer metas u objetivos, indicar a los trabajadores cuales son dichos objetivos, involucrar a los trabajadores en debates y discusiones acerca del trabajo, propiciar al máximo optimización (aprovechamiento) de los recursos humanos con un efecto sobre el rendimiento y la efectividad organizacional, aprender a generar conocimiento, mejorar el clima laboral, mantener la cultura de empresa y la mejora continua. (Gan y Berbel, 2007, p.142)</p>	cooperación	1. Existe colaboración con el personal de las diversas oficinas para el logro de los objetivos.	<p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>
	<p>Motivación</p> <p>La motivación puede ser algo externo cuando se produce desde fuera de la persona o algo interno cuando el individuo se motiva a sí mismo (...). Para comprender el comportamiento de los individuos, las organizaciones empresariales bien gestionadas deberán utilizar la motivación para que todos sus miembros colaboren y cooperen en la obtención de las metas, animándolos a compartir sus ideas y entusiasmos en el trabajo. (Gonzales, 2006, p.82)</p>	Respeto	2. En los equipos de trabajo existe una relación armoniosa.	
		Empatía	3. Se Muestra respeto a las opiniones e ideologías de los integrantes del equipo de trabajo.	
		Reconocimientos	4. los supervisores expresan reconocimiento por los logros alcanzados.	
		Capacitaciones	5. La Institución fomenta y promueve la capacitación que se necesita.	
	<p>Liderazgo</p> <p>El buen liderazgo en la empresa sabe administrar el talento. La gestión del talento consiste en atraer y retener los profesionales con mejores dotes para enfrentar una tarea (...). Los líderes empresariales no solo tienen que tener estatura suficiente para atraer a los grandes talentos; también necesitan carácter para retenerlos (...). Deben valorarlos como personas. (Ruiz, 2008, p.119)</p>	Remuneración salarial	6. La Remuneración es atractiva en comparación con la de las otras organizaciones..	
		Estabilidad laboral	7. Mi tipo de contrato me genera una estabilidad laboral.	
		Innovación	8. El líder fomenta y promueve ideas creativas para el desarrollo personal e institucional.	
		Pasión e Inspiración	9. Se muestra por parte del líder la perseverancia y la inspiración en la parte laboral y logra que los integrantes de su área se sientan motivados para cumplir con los objetivos de la organización	
	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Alles (2017) define al desempeño como: Concepto integrado del conjunto de comportamientos y resultados de un colaborador en un determinado periodo. El desempeño de una persona, es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes primordiales: conocimientos, la experiencia práctica y las competencias. (p.28)</p>	<p>Orientación a resultados</p> <p>Para Alles (2006) el “método por resultados evalúa los logros de los empleados, los resultados que obtienen en su trabajo” p.32).</p>	cumplimiento de metas y objetivos trazados	
<p>Competencias</p> <p>Esto significa que la gestión por Recursos Humanos por competencias no es nada más ni nada menos que el medio para tener éxito. Las competencias a su vez son aquellos comportamientos que nos permiten alcanzar los resultados (...) ya sea en las empresas tradicionales como aquellas sin fines de lucro se puede implementar la gestión de recursos humanos por competencias, para alcanzar con éxito los objetivos planteados. (Alles, 2006, p.p.15-16)</p>		Integridad	10. Existe una relación adecuada en el decir y el actuar por parte del líder.	
		Productividad	13. Realiza un número adecuado de trabajo	
<p>Eficiencia</p> <p>Eficiencia se centra en la utilización de los recursos (...) eficiencia caracteriza algo que se hace como corresponde, lo mejor posible, la mejor manera por la cual los casos deben ser hechos o ejecutados a fin de los recursos sean aplicados de la forma más racional posible. (Ramos, 2004, p.30)</p>		Actitud (saber)	14. Se muestra asequible al cambio.	
		Habilidad (saber hacer)	15. Cuenta con el expertiz idóneo para realizar el trabajo	
		Aptitud (saber)	16. Cuenta con la formación idónea para cubrir el puesto laboral.	
<p>Herramientas (poder hacer)</p>		Herramientas (poder hacer)	17. Cuenta con las herramientas y/o recursos necesarios para cumplir con su trabajo.	
		Manejo óptimo de los recursos	18. Emplea adecuadamente los recursos asignados para cumplir con su trabajo.	
		Responsabilidad	19. No requiere de supervisión frecuente.	
Calidad		20. Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.		

ANEXO N° 3. Protocolo de consentimiento informado.

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito del estudio “de investigación” es determinar la relación del Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de la Victoria, 2020. Este estudio es promovido por la Universidad Privada del Norte (UPN). Si decide participar, le solicitaremos algunos datos personales y su apoyo respondiendo algunas preguntas. Antes de decidir si participará o no, siéntase libre de consultarlo con su jefe inmediato de la institución. Su participación en el estudio le tomará entre 5 y 10 minutos.

Si luego de empezar a responder las preguntas, si no desea seguir adelante por diferentes razones, siéntase con total libertad para comunicarlo al investigador. Tenga en cuenta que el no participar o el abandonar el estudio, no ocasionará perjuicio alguno para Usted.

Sus respuestas serán transcritas y registradas en una matriz de datos para su posterior análisis. Luego de ello, los resultados serán presentados como parte del estudio de investigación en UPN, pero bajo ningún punto de vista revelaremos la identidad de los participantes u otra información que permita identificarlos. En ese sentido, queda garantizada la privacidad de la información que nos brinde. Su participación es voluntaria, por ello la información recogida será confidencial y solo se usará para el propósito antes señalado. Si tuviera alguna duda o consulta adicional, puede escribir o llamar al WhatsApp del investigador

Muchas gracias por su participación.

Autor: Rossmery Epifanía Pineda Balcázar
WhatsApp. 987181186

Por la presente, doy mi consentimiento para participar en el estudio de “investigación”. Soy consciente que mi participación es enteramente voluntaria. Al aceptar este protocolo de consentimiento informado estoy de acuerdo con que mis datos sean usados únicamente para el propósito de este estudio.

Además, entiendo que puedo pedir información sobre el estudio una vez que éste haya concluido.

Acepto SI

NO

ANEXO N° 4. Instrumento de recolección de datos.

**ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
(Autor Rossmery Pineda Balcázar, Lima - 2020)**

Instrucciones:

Estimado colaborador la presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad determinar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad. Al responder cada uno de los ítems, seleccione solo una de las alternativas propuestas, la cual refleje su opinión. Antes de responder se le pide ser honesto en sus respuestas y contestar a todas las preguntas.

Muchas gracias.

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Siempre 5	Casi siempre 4	Algunas veces 3	Casi nunca 2	Nunca 1
1. Existe colaboración con el personal de las diversas oficinas para el logro de los objetivos.					
2. En los equipos de trabajo existe una relación armoniosa.					
3. Se Muestra respeto a las opiniones e ideologías de los integrantes del equipo de trabajo.					
4. los supervisores expresan reconocimiento por los logros alcanzados.					
5. La Institución fomenta y promueve la capacitación que se necesita.					
6. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
7. Mi tipo de contrato me genera una estabilidad laboral.					
8. El líder fomenta y promueve ideas creativas para el desarrollo personal e institucional.					
9. Se muestra por parte del líder la perseverancia y la inspiración en la parte laboral y logra que los integrantes de su área se sientan motivados para cumplir con los objetivos de la organización					
10. Existe una relación adecuada en el decir y el actuar por parte del líder.					
11. Finaliza su trabajo oportunamente para alcanzar las metas y/o objetivos establecidos.					
12. Cumple adecuadamente con las tareas que se le asigna.					
13. Realiza un número adecuado de trabajo					
14. Se muestra asequible al cambio.					
15. Cuenta con el expertiz idóneo para realizar el trabajo					
16. Cuenta con la formación idónea para cubrir el puesto laboral.					
17. Cuenta con las herramientas y/o recursos necesarios para cumplir con su trabajo.					
18. Emplea adecuadamente los recursos asignados para cumplir con su trabajo.					
19. No requiere de supervisión frecuente.					
20. Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.					

ANEXO N° 5. Validación del instrumento.

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: SMITH CINDY CASAR

TÍTULO Y GRADO:
Ph.D. Doctor Magister Licenciado Otros (Especifique)

UNIVERSIDAD Y/O CENTRO QUE LABORA: USMD


FECHA: 26/10/19

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Mediante la tabla de evaluación de expertos, Usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems. Indicar sus observaciones y/o sugerencias con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	✓		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	✓		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	✓		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	✓		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	✓		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
TOTAL				

SUGERENCIAS: Considerar las bases de la metodología aprendida y no cambiarlo que esta bien.

FIRMA DEL EXPERTO: 

2019/11/18

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: TULLUME CHAVESTA MILTON CESAR

TÍTULO Y GRADO:
Ph.D. Doctor Magister Licenciado Otros (Especifique)

UNIVERSIDAD Y/O CENTRO QUE LABORA: MINISTERIO PÚBLICO

FECHA: 30/10/19

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

[Empty box for title]

Mediante la tabla de evaluación de expertos, Usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿ El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	✓		
2	¿ Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	✓		
3	¿ El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	✓		
4	¿ Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
5	¿ La redacción de las preguntas tiene coherencia?	✓		
6	¿ El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	✓		
7	¿ El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	✓		
8	¿ El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
TOTAL				

SUGERENCIAS: [Empty box]

FIRMA DEL EXPERTO: [Signature]



MILTON CESAR TULLUME CHAVESTA
 INGENIERO FORESTAL
 CIP: 5474

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: TARMEÑO BERNAL Luis

TITULO Y GRADO

Ph.D () Doctor () Magister () Licenciado () Otros (Especifique)

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 14/10/19

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad pública del distrito de Norte, 2019”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<u>MEJORA DL-D2-D3</u>
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del



ANEXO N° 6. Confiabilidad del instrumento.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Existe colaboración con el personal de las diversas oficinas para el logro de los objetivos.	,800
En los equipos de trabajo existe una relación armoniosa.	,784
Se Muestra respeto a las opiniones e ideologías de los integrantes del equipo de trabajo.	,789
El líder fomenta y promueve ideas creativas para el desarrollo personal e institucional.	,780
se muestra por parte del líder la perseverancia y la inspiración en la parte laboral y logra que los integrantes de su área se sientan motivados para cumplir con los objetivos de la organización	,784
Existe una relación adecuada en el decir y el actuar por parte del líder.	,773
los supervisores expresan reconocimiento por los logros alcanzados.	,780
La Institución fomenta y promueve la capacitación que se necesita.	,792
La Remuneración es atractiva en comparación con la de las otras organizaciones.	,796
Mi tipo de contrato me genera una estabilidad laboral.	,821
Finaliza su trabajo oportunamente para alcanzar las metas y/o objetivos establecidos.	,810
Cumple adecuadamente con las tareas que se le asigna.	,803
Realiza un número adecuado de trabajo	,814
Emplea adecuadamente los recursos asignados para cumplir con su trabajo.	,810
No requiere de supervisión frecuente.	,833
Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.	,801
Se muestra asequible al cambio.	,808
Cuenta con el expertis idóneo para realizar el trabajo	,801
Cuenta con la formación idónea para cubrir el puesto laboral.	,806
Cuenta con las herramientas y/o recursos necesarios para cumplir con su trabajo.	,808

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	20

ANEXO N° 7. Consideración ética- Permiso para realización de la Encuesta.

Lima, 17 de Setiembre del 2020

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA
TRABAJO DE INVESTIGACION
DE PREGRADO (TESIS)

Dra. TANIA CERRON PALOMINO

Sub Gerente de la Unidad Clínica Forense
Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses
Cordial saludo

Yo Rossmery Epifanía Pineda Balcázar, identificada con D.N.I. 44958515 con domicilio en Av. Túpac Amaru # 566- Villa Clorinda – Comas, quien actualmente labora como asistente administrativo bajo el régimen laboral CAS en las áreas de la Unidad Clínico Forense del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público, me presento y expongo:

Soy Bachiller en la carrera de Administración y actualmente estoy desarrollando mi trabajo de Investigación titulada “**COMO SE RELACIONA EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PUBLICA DEL DISTRITO DE LA VICTORIA, 2020**”, para lo cual me he enfocado en la Unidad Clínico Forense de la institución donde laboro actualmente, con el objetivo de brindar un aporte de mejora a través de este estudio de Investigación. Es por ello, solicito a Usted y por medio de su respetable cargo acceder a un permiso de **AUTORIZACION** por parte de la **SUBGERENCIA Y DE LA GERENCIA DE LA UNIDAD CLINICO FORENSE, PARA PODER REALIZAR MI TRABAJO DE INVESTIACIÓN DE PREGRADO Y ASÍ, OPTAR MI GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN LA ESPECIALIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE (UPN)**, ya que la entidad académica lo solicita como **REQUISITO INDISPENSABLE** y como ética profesional para la realización de **TESIS** de pregrado.

Por lo expuesto

Ruego a Usted, acceda a mi solicitud por ser una situación de fuerza mayor a mi condición de estudiante.

Hago propicia la oportunidad de expresar los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente;


Rossmery Epifanía Pineda Balcázar
D.N.I. 44958515

DOCUMENTOS ADJUNTOS

1. Carta de autorización solicitada por la Universidad Privada Del Norte (UPN)

MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Recepción de Documentos Administrativos

DOCUMENTOS REFERENCIADOS

PROVEIDO 002844-2020-UNCLIFOR UNIDAD CLINICO FORENSE	14/10 2020	UNIDAD CLINICO FORENSE CONOCIMIENTO Y FINES
MEMORANDO 000117-2020-OFGACAL OFICINA DE GARANTIA DE CALIDAD	14/10 2020	UNIDAD CLINICO FORENSE ORIGINAL
PROVEIDO 000647-2020-OFGACAL OFICINA DE GARANTIA DE CALIDAD	15/09 2020	OFICINA DE GARANTIA DE CALIDAD CONOCIMIENTO Y FINES
PROVEIDO 001714-2020-OFCRI OFICINA DE CRIMINALISTICA	16/09 2020	OFICINA DE GARANTIA DE CALIDAD ORIGINAL
OFICIO 000916-2020-UNCLIFOR UNIDAD CLINICO FORENSE	17/09 2020	OFICINA DE CRIMINALISTICA ORIGINAL
SOLICITUD s/n-2020 CIUDADANO - PINEDA BALCAZAR ROSSMERY EPIFANIA	17/09 2020	UNIDAD CLINICO FORENSE ORIGINAL

Detalle documento (R.1614)

Tipo: SOLICITUD s/n-2020 Fecha: 17/09/2020

Emisor: CIUDADANO-PINEDA BALCAZAR ROSSMERY EPIFANIA

Destino: UNIDAD CLINICO FORENSE - CERRION PALOMINO TANIA KARINA

Asunto: SOLICITA AUTORIZACION PARA TRABAJO DE INVESTIGACION DE PREJUDICO (TESIS)

Trámite: ORIGINAL Prioridad: NORMAL

Indicaciones:

Anexos: 0

Adjuntos: 0

ANEXO N° 8. Formato de evaluación de rendimiento laboral de la empresa.

N°	Factores de Éxito	Excelente (4)	Buena (3)	Regular (2)	Insatisfactorio (1)
1. COMUNICACIÓN Y MOTIVACIÓN					
	Da forma de estructuras es permanente, clara y objetiva con todos	4	3	2	1
	Mantiene interés y atención a las recomendaciones que se le señalan y hace un adecuado uso de las convenciones sociales.	4	3	2	1
	No protesta en las relaciones interpersonales con sus compañeros y superiores	4	3	2	1
	Da forma de ser y de comportarse mantiene permanentemente muy inclinado a todo su equipo de trabajo	4	3	2	1
	Cuando está inclinado y muestra sus actitudes a sus compañeros	4	3	2	1
2. ACTITUD, COLABORACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
	Trata de encontrar soluciones a los problemas	4	3	2	1
	Colabora con sus compañeros en las tareas de la dependencia	4	3	2	1
	Muestra disposición para ayudar los trabajos encomendados por sus Superiores	4	3	2	1
	Encuentra soluciones adecuadas y de forma oportuna a las diversas situaciones complejas que se le presentan	4	3	2	1
	Escucha a las personas antes de tomar decisiones	4	3	2	1
	Presenta gran capacidad para resolver problemas y trata de dar soluciones sencillas	4	3	2	1
3. TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO					
	Coopera con sus compañeros	4	3	2	1
	Participa en las reuniones de grupo	4	3	2	1
	Escucha con atención y respeto	4	3	2	1
	No logra gran influencia en el equipo, sus compañeros lo reconocen y valoran.	4	3	2	1
	Logra el respeto e interés de sus compañeros por el desempeño de su trabajo	4	3	2	1
4. PUNTUALIDAD, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD					
	Es puntual a la hora de entrada al trabajo	4	3	2	1
	Se siente identificado con la organización	4	3	2	1
	Muestra interés en el cumplimiento de metas de la dependencia donde labora	4	3	2	1
5. ORGANIZACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCCIÓN					
	Termina su trabajo puntualmente	4	3	2	1
	Realiza un volumen adecuado de trabajo y de calidad	4	3	2	1
	No requiere de supervisión frecuente	4	3	2	1
6. INICIATIVA					
	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos en el trabajo diario	4	3	2	1
	Se muestra adaptable al cambio	4	3	2	1
	No anticipa a los cambios	4	3	2	1
Suma Final					
Suma Total					
OBSERVACIONES:					
.....					
.....					
.....					
FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR			FIRMA DEL EVALUADO		