



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIAS DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO
EFECTIVO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Autor:

Bach. Palacios Samame Cesar Augusto

ORCID. <https://orcid.org/0000-0003-0835-114X>

Asesor:

Dr. Edgar Roland Tuesta Torres

ORCID. <https://orcid.org/0000-0002-3810-6180>

Línea de Investigación:

**Gestión, Innovación, Emprendimiento y Competitividad que promueva el
Crecimiento Económico Inclusivo y Sostenido**

Sublínea de Investigación:

Institucionalidad y Gestión de las Organizaciones

Pimentel – Perú

2024

**ESTRATEGIAS DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO
EFECTIVO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, 2024**

APROBACIÓN DE LA TESIS

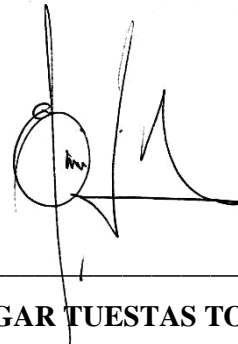


Dr. PEPE HUMBERTO BUSTAMANTE QUINTANA

Presidente del jurado de tesis



Dra. NILA GARCIA CLAVO
Secretaria del jurado de tesis



Dr. EDGAR TUESTAS TORRES
Vocal del jurado de tesis


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado (s)** del Programa de Estudios de la **Maestría en Gestión del Talento Humano** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

ESTRATEGIAS DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EFECTIVO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, 2024

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS), conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Palacios Samame, Cesar Augusto	DNI. 16680646	 Firma
--------------------------------	---------------	--

Pimentel, 02 de marzo de 2024

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS-PALACIOS SAMAME-turnitin.docx

RECuento DE PALABRAS

12501 Words

RECuento DE CARACTERES

73368 Characters

RECuento DE PÁGINAS

47 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

124.7KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 12, 2024 3:33 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 12, 2024 3:33 PM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Índice

Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras.....	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Justificación e importancia del estudio.....	17
1.4 Objetivos.....	18
1.5 Hipótesis	18
1.6 Trabajos previos.....	18
1.7 Teorías relacionadas al tema	24
II. MARCO METODOLÓGICO.....	34
2.1 Enfoque, Tipo y Diseño de Investigación	34
2.2 Variables, Operacionalización	35
2.3 Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5 Procedimiento de análisis de datos.....	41
2.6 Criterios éticos	42
2.7 Criterios de rigor científico	42
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
3.1 Resultados según objetivos de investigación.....	43
3.2 Discusión de resultados.....	47
3.3 Aporte de la investigación.....	49
IV. CONCLUSIONES	57
V. RECOMENDACIONES.....	58

REFERENCIAS..... 59

ANEXOS 65

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	36
Tabla 2. Personal de la unidad de recursos humanos	38
Tabla 3. Enunciados y valores	39
Tabla 4. Validación de juicio de expertos cuestionario	40
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad	41
Tabla 6. Correlación de relación entre el clima laboral y desempeño efectivo.....	43
Tabla 7. Resultados del clima laboral	44
Tabla 8. Resultados del desempeño efectivo	45
Tabla 9. Correlación dimensiones clima laboral con desempeño efectivo	46
Tabla 10. Primera etapa: planificación de actividades	52
Tabla 11. Segunda etapa: desarrollo de actividades	53
Tabla 12. Tercera etapa: presupuesto implementado	54
Tabla 13. Cuarta etapa: evaluación y retroalimentación	55
Tabla 14. Valoración y corroboración de los resultados	563

Índice de Figuras

Figura 1. Porcentaje del clima laboral	44
Figura 2. Porcentaje del desempeño efectivo	45

DEDICATORIA

A DIOS

Quiero expresar mi profundo agradecimiento por permitirme alcanzar y realizar mis sueños. En los momentos en que sentía flaquear, Él siempre estuvo a mi lado, fortaleciéndome, infundiéndome fuerzas y guiándome para salir adelante.

A MIS PADRES;

Encarnación y Salvador

Por enseñarme desde mi más tierna infancia con ejemplos de amor, trabajo, honestidad, esfuerzo y perseverancia. Sus valores han sido pilares fundamentales que me han guiado en la consecución de mis objetivos en la vida. Estoy seguro de que, estén donde estén, desde el cielo, me estarán bendiciendo.

A MIS HIJOS;

Omar, Alejandro, Antonio, Alonso y Anghely

Mis hijos son y seguirán siendo mi motor y motivo, razón para seguir adelante. A través de ellos he encontrado la inspiración para perseverar y alcanzar mis metas.

Cesar A. Palacios Samame

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que, al conocer acerca de mi proyecto de maestría, me brindaron su apoyo incondicional, alentándome a seguir adelante incluso en momentos en los que consideraba abandonar. Su capacidad para levantarme con ánimo y optimismo fue fundamental para alcanzar este logro.

Asimismo, deseo expresar mi gratitud hacia los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, quienes, a través de su amplio bagaje de conocimiento, fomentaron en mí el discernimiento y fortalecieron mis competencias profesionales. También, agradezco a mis compañeros de clases de la Maestría en Gestión del Talento Humano por el valioso trabajo conjunto y por compartir espacios de interacción que enriquecieron mi experiencia académica.

Quisiera destacar mi profundo agradecimiento al Mg. Pedro Segundo Jaramillo Arica, destacado docente de la EPG-USS, por brindarme su tiempo, experiencia y dedicación. Su profesionalismo, talento y calidad humana se reflejaron en una asesoría precisa y una dirección acertada, elementos claves que posibilitaron el desarrollo exitoso de la presente investigación.

Cesar A. Palacios Samame

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el clima laboral en el desempeño efectivo de los colaboradores en la unidad de recursos humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque - 2024.

La problemática abordada desde el ámbito internacional hasta en el contexto institucional de la Universidad en estudio, identifica la importancia del clima laboral en el desempeño efectivo hasta las deficiencias específicas donde se evidencia la necesidad de mejorar el ambiente laboral y el desempeño del talento humano para lograr una gestión eficaz y un buen servicio de calidad en la institución.

En el marco metodológico, se utilizó un enfoque descriptivo-correlacional y un método cuantitativo, a través de la aplicación de encuestas a una muestra de 55 colaboradores de distintas áreas administrativas para recopilar información sobre las variables de estudio.

Los resultados obtenidos muestran una correlación significativa y positiva entre el clima laboral y el desempeño efectivo de los colaboradores, lo que resalta la importancia de un ambiente laboral favorable en el rendimiento de los empleados. Además, se concluye que existe un predominio de niveles medios tanto en el clima laboral como en el desempeño efectivo, lo que indica que la percepción general de los encuestados se encuentra en un punto intermedio en ambas áreas.

En cuanto a las conclusiones, se destaca la importancia de crear un ambiente laboral positivo para mejorar el rendimiento de los colaboradores en la unidad de recursos humanos

- UNPRG. Asimismo, se recomienda que se preste atención a los aspectos éticos y de rigor científico en la investigación, y se sugiere la implementación de estrategias para mejorar el rendimiento de los colaboradores en la unidad de recursos humanos.

Palabras clave: Clima laboral, Desempeño efectivo, Universidad, Correlación.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the work environment and the effective performance of collaborators in the human resources unit of the Pedro Ruiz Gallo National University - Lambayeque - 2024.

The problem addressed from the international level to the institutional context of the University under study, identifies the importance of the work environment and effective performance to the specific deficiencies where the need to improve the work environment and the performance of human talent is evident to achieve effective management and good quality service in the institution.

In the methodological framework, a descriptive-correlational approach and a quantitative method were used, through the application of surveys to a sample of 55 collaborators from different administrative areas to collect information on the study variables.

The results obtained show a significant and positive correlation between the work environment and the effective performance of employees, which highlights the importance of a favorable work environment on employee performance. Furthermore, it is concluded that there is a predominance of medium levels in both the work environment and effective performance, which indicates that the general perception of the respondents is at an intermediate point in both areas.

Regarding the conclusions, the importance of creating a positive work environment is highlighted to improve the performance of collaborators in the human resources unit - UNPRG. Likewise, it is recommended that attention be paid to ethical aspects and scientific rigor in research, and the implementation of strategies to improve the performance of collaborators in the human resources unit is suggested.

Keywords: Work environment, Effective performance, University, Correlation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Actualmente el ambiente laboral como rendimiento de organizaciones se ha convertido en un tema de mucho agrado ya que estas van acompañadas de una u otra forma a fin de cumplir las metas u objetivos que toda institución debe mantener para el buen desempeño del talento humano entre los colaboradores.

El ser competitivo dentro de una organización destaca en su importancia porque llegamos a posicionar en lo alto a nuestra organización en un mercado comercial muy competitivo y esto hace la diferencia gracias al esfuerzo de los colaboradores habiendo entre ellos un excelente clima laboral.

Cierto que algunas empresas no toman muy en serio la importancia del recurso humano; por tal motivo se desarrolla este informe de investigación a fin de establecer los niveles del ambiente de trabajo y el rendimiento de colaboradores recursos humanos de Universidad.

La globalización ha traído incertidumbre a situaciones de trabajo fuera de la misión de las empresas, primordialmente en las instituciones de educación, en donde hay cambios y variables. Esto significa que las prácticas de gestión tratan de producir buenos modelos que reúnan garantías que incrementen la competitividad, el desarrollo y el crecimiento del empleo. Por lo tanto, en un entorno globalizado, las universidades del mundo enfrentan múltiples desafíos que las obligan a pensar en cambios en sus procedimientos de gestión para renovar los modelos de trabajo, administrativos, académicos y de investigación como estrategias de creación del conocimiento. El desarrollo de estas competencias humanas pedagógicas se fundamenta en elementos de calidad y excelencia en la educación.

(Diaz, 2021), en su artículo académico describe que el talento humano en la actualidad viene atravesando por un constante cambio de acuerdo a la evolución de los tiempos, es por ello que los colaboradores son el recurso indispensable que las empresas e instituciones requieren para el intercambio de los procesos culturales, tecnológicos en mejora de la eficacia en las áreas que las involucran en el espacio de administración talento humano en establecimientos estatales exclusivas.

En este argumento mencionado párrafo arriba; tiene analogía con el proceso de

investigación que se viene realizando en la casa superior de estudios de Lambayeque, cuya

intención es motivar, estimular al capital humano para una gestión eficaz en el desempeño administrativo institucional, en la mejora del buen servicio de calidad a ofrecer a los estudiantes, docente y tutores.

Es así que, las universidades deben cumplir su rol académico y desarrollo científico, que evolucionen hacia canales de progreso para que los colaboradores logren excelentes flujos de trabajo que permitan un mejor desempeño laboral. Así como también responder a las acciones presentadas en los planes de estrategias institucionales en la labor que se inserta en sus pilares del talento humano el cual impulsa el progreso de la Universidad.

(Montoya, 2019), en su estudio el clima organizacional de los trabajadores en las instituciones, analiza la percepción que se requiere siempre de relaciones interpersonales, de liderazgo, comunicación y otros factores que influyen en la cultura y funcionamiento de las organizaciones. Es aquí donde resaltar el compromiso de los grupos de trabajo con una identificación que lleven a una relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal.

Según lo mencionado, la investigación está estrechamente relacionada, ya que la innovación implica fundamentalmente convertir ideas en riqueza y/o valor. Los empleados administrativos de la Universidad deben comprender, ser capaces de potenciar la institución al cambio.

Es así que, en relación a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, primera casa superior de estudios de la región Lambayeque; con cincuenta y tres años de vida institucional. Se encuentra ubicada geográficamente en la provincia y departamento de Lambayeque. La Universidad alberga catorce facultades de educación superior, treinta escuelas profesionales, una escuela de postgrado, centro de idiomas, aulas y salas multimedia, laboratorios de investigación y experimentales (teóricos-prácticos), auditorios, museos, biohuertos, oficinas administrativas, entre otros. Con un total aproximado de 1,535 trabajadores de los cuales 855 colaboradores administrativos en distintas condiciones laborales (D. Ley 276; 728; 1057(CAS) y locación de servicios), 680 docentes académicos, y más de 15,000 estudiantes de pregrado y un aproximado de

1,200 estudiantes en la escuela de posgrado.

Aquí coexisten ciertos límites en el desempeño por los factores en los recursos del talento humano y financieros propios que requiere de este tipo de organizaciones educativas pública; se requiere maximizar desempeño de colaboradores, el brindar un entorno de trabajo apropiado entre cada uno de los miembros, establecer metas claras para una administración eficiente. Sobre todo, y muy por el contrario desenvolver las consultas a los diversos estamentos de la Universidad, como son las oficinas, áreas o unidades de trabajo, las cuales pueden inferir en infracciones al ordenamiento, como son: Reglamento de Organización y Funcionamiento (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF) y Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

A lo expresado en relación al clima laboral y al desempeño efectivo organizacional, llega encontrar lo siguiente:

- Deficiencias en la coordinación y comunicación entre las diversas oficinas, áreas o dependencias Universidad.
- Ausencia de compromiso institucional de los colaboradores con su fin supremo, el trabajo.
- Escases de liderazgo y capacidad para tomar decisiones oportunas por los altos directivos o jefes de oficinas o áreas.
- Escasez de supervisión y controles inadecuados en la institución.
- Colaboradores, quienes perciben que no hay claros objetivos y prioridades en la institución.
- Desaciertos por la pobre actitud de los colaboradores para ejecutar sus faenas laborales debido a las limitaciones físicas y materia prima con las que cuentan.
- Miseria en desigualdad de sueldos y beneficios sociales por variedad en modalidades de contrata y convenios internos pactados existentes.

Con respecto al clima laboral, actualmente en la Universidad desde muchos años atrás no se viene realizando ningún método de evaluación para determinar su nivel actual y reconocer sus competencias y principalmente, las extenuaciones que pueden estar causando problemas en la gestión administrativa.

Vinculado al concepto; cabe resaltar que la capacidad de cada uno de los

integrantes que forman parte de la Universidad, suma a sus iniciativas de trabajo e innovación que hacen encaminar a mejorar el rendimiento laboral en la Universidad.

Sin embargo, además hay que tener en cuenta que hace tres años atrás la Universidad estaba en proceso de evaluación: Condición Básica de Calidad (CBC) por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) para ofrecer servicio en formación universitaria no fue aprobada (feb.2020) desmereciendo su licenciamiento, al ser una universidad del estado y primera en la región, el Ministerio de Educación (MINEDU) afirmó un procedimiento de emergencia para evitar su interrupción, a fin que pueda corregir y obtener las aludidas condiciones; a ello se sumó el factor de la pandemia del Covid-19 (mar.2020) donde comprimir aún más el desarrollo de la Universidad. Hechos que conllevaron al desafortunado desánimo, creando un clima tenso de zozobra interno dentro de la institución.

A la fecha la Universidad ha logrado ya su licenciamiento después de cinco años de arduo trabajo, compromiso desarrollado por autoridades universitarias, docentes, administrativos y estudiantes.

En el presente, no se llega a afianzar la tendencia de afirmar que el recurso de la capacidad humana es hoy en día de gran relevancia en las organizaciones y, por tanto, la necesidad de brindar un ambiente o entorno adecuado a los colaboradores es esencial para que desarrollen plenamente sus actividades laborales.

(Sanín, 2018), en su presentación proporciona una visión completa de los factores que influyen en el desempeño efectivo de los trabajadores en el contexto de las organizaciones. Se basa en la teoría de la psicología organizacional para explicar cómo las características individuales de los trabajadores, el entorno laboral y la cultura organizacional interactúan para determinar el nivel de desempeño de los empleados.

De acuerdo a lo citado es esencial la iniciativa de diálogo y comunicación entre las partes que conforman la institución, abriendo por parte de las autoridades y los colaboradores habrá una puerta de cambio en la Universidad.

Por otro lado, se identifican una serie de factores que contribuyen al desempeño efectivo de los trabajadores, y estas guardan una conexión con el rendimiento en el trabajo de estos. En otras palabras, se debe mirar no sólo los resultados logrados, sino también en términos de que si las habilidades, conocimientos, actitud, compromiso, apoyo social y la motivación de los colaboradores facilitan en la obtención de buenos

resultados.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre las estrategias clima laboral y el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024?

1.3 Justificación e importancia del estudio

El análisis investigativo permitirá conocer correspondencia entre el clima laboral y desempeño efectivo, beneficio a los empleados; por tal motivo se identifican los elementos que inciden en cada una de las variables e impiden la realización que los planes se logren como estaba previsto.

Es por ello que obedeciendo a estas consideraciones; dentro de la justificación el proyecto de indagación del ambiente de trabajo y la eficacia en el cometido del personal administrativos de recursos humanos de la Universidad, se plantean los siguientes aportes:

En aporte metodológico; emplear los materiales, metodologías, tecnologías y ordenamientos que también puedan ser manejados en otros saberes equivalentes, principalmente en instituciones gubernamentales. Más concretamente, en el estudio se utilizan dos instrumentos: uno mide el nivel del ambiente laboral y otro mide el dominio en el cometido de los colaboradores, tomando como comparación las directivas y lineamientos publicados por las normas de trabajo. Estas herramientas son pautas para futuras investigaciones.

Del aporte científico; el resultado de las encuestas se puede utilizar para establecer los niveles en relación al entorno de trabajo y el cometido fuerte de los participantes, y así determinar los factores dominantes de estas relaciones, de modo que las autoridades y jefes universitarias puedan identificarlos claramente y centrarse en la mejora y su eficiencia.

Del aporte social; este informe permitirá obtener excelentes resultados en la gestión pública administrativa porque aumentará la adherencia a los planes que benefician a los docentes, estudiantes, colaboradores y público en general que recurren a la Universidad por diversos servicios.

En base a esta investigación ayudará en recursos humano a tomar medidas de

mejora y lograr colaboradores satisfechos, comprometidos y capaces de aportar un valor agregado para el cumplimiento de metas.

1.4 Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las estrategias clima laboral en el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar el nivel de las estrategias clima laboral en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.
- Diagnosticar el nivel de desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.
- Establecer la relación entre los indicadores del clima laboral para la mejora del desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.

1.5 Hipótesis

Existe relación estadísticamente significativa entre las estrategias clima laboral y el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.

1.6 Trabajos previos

1.6.1 Nivel internacional

(Moreira, 2018), realizó la investigación, detallando en donde el clima laboral juega papel fundamental en las instituciones, en donde también la percepción positiva o negativa se tiene del colaborador influye en su compromiso laboral; en el sentido de pertenencia, desempeño de tareas, motivación, y en última instancia, en su desempeño laboral. La intención de este estudio fue valorar y analizar el ambiente de trabajo de centros de educación superior públicas, provincia de Manabí, Ecuador, con el objetivo de conocer los factores que influyen el desarrollo laboral.

Primero, se seleccionó el modelo teórico a utilizar, que facilitó establecer objetivos y variables pertinentes. Se elaboró instrumento de medición, fue validado mediante la evaluación de expertos. Se aplicó un sistema de recolección de datos para el manejo de la información obtenida en mejora de análisis y comentario de resultados.

Lo primordial del estudio fue fundar cómo el ambiente profesional influye la producción laboral de IES públicas en provincia de Manabí. Tiene un impacto en la productividad laboral. Para investigar este fenómeno, se llevaron a cabo un total de 370 encuestas dirigidas a docentes y administrativos de esta institución. La orientación de investigación fue cuantitativa, utilizando diseño descriptivo transversal y observacional.

El análisis estadístico, usando el ensayo Alfa de Cronbach, reveló coeficiente de 0.964, indica confiabilidad de herramienta y las fichas resumidas. Los resultados obtenidos confirmaron un ambiente organizacional efectivamente influyente en el desarrollo administrativo de trabajadores de IES Públicas, provincia de Manabí - Ecuador.

(Luna, C., & Andrade, 2019), en su artículo realiza un análisis detallado de la literatura disponible sobre el ambiente de trabajo en el contexto en cuestión los distritos educativos de empresas públicas. Como resultado de esta revisión, se identificaron ocho dimensiones del clima organizacional que podrían utilizar en estas organizaciones. Se desarrollaron y probaron cinco tesis activas de estas extensiones mediante un modelo de gerentes y empleados activos.

El estudio se fundamentó en el modelo multidimensional de responsabilidad en el trabajo. Las derivaciones obtenidas en la investigación son coherentes con las hipótesis reales sobre el ambiente laboral y consiguen resultar ventajosos para valorar dicho ambiente. La tesis se enfoca en investigar su entorno laboral en la capacidad de perfeccionar el rendimiento de los trabajadores que desempeñan roles operativos en distritos educativos de empresas públicas.

Los estudios se centran en encontrar fundamentos teóricos que posibiliten establecer una correlación entre ambas variables. Los resultados revelaron posibles enfoques para la creación de modelos teóricos que describen las percepciones de la cultura de la organización, además se busca valorar las características psicométricas de las medidas utilizadas para calificar la cultura organizacional e identificar cualquier vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño de la ciudadanía organizacional.

(Bernal, 2009), en su indagación habla sobre un proceso de alineación de profesionales en el contexto de la unidad pedagógica institución educativa “Dr. Isidro Ayora Cueva” en el cantón de Isidro Ayora en Manabí, Ecuador; destaca la participación de grupos de educadores altamente capacitados y su contribución al estímulo de la vida estudiantil y al conocimiento adquirido a través de sus esfuerzos. El objetivo de este artículo es reconocer el ambiente laboral de cómo afecta el rendimiento en docentes.

La investigación utiliza una orientación cualitativa como cuantitativa, utilizando métodos hipotéticos-deductivos. Se enfatiza la calidad del personal empleado en las organizaciones y reconoce la calidad del desarrollo de habilidades interpersonales y sociales depende de ellos, tanto en entidades públicas como privadas. El desempeño laboral de los docentes juega un papel crucial, por lo que la investigación considera todos los aspectos instructivos de la unidad educativa para evaluar los niveles de desempeño en las áreas de ejercicio docente.

Se utilizó técnicas de recopilación de información a fin de evaluar el impacto clima laboral en docentes de organización pedagógica, en resumen, concluye la organización cuenta con un ambiente laboral favorable gracias a la aportación de los empleados. Se identifico destrezas principales para optimizar el desempeño, ya que coexiste correspondencia entre variables, enfatiza la importancia de mantener un equilibrio óptimo con el fin de alcanzar los propósitos.

1.6.2 Nivel nacional

(Boada, 2019), en su exploración, examina la correlación entre la complacencia laboral y el cometido laboral. Se desarrolló un descriptivo correlacional, utilizando herramienta para recopilar información y evaluar tanto el rendimiento como la satisfacción del trabajo. Las derivaciones destacadas revelaron conexión demostrativa entre los variados. Además, se sugiere que el aspecto que mostró la vinculación más fuerte con él la satisfacción es un factor clave en el rendimiento en el trabajo, especialmente la relación e importancia de la actividad.

(Rivera, 2021), realizó un estudio donde analiza la capacidad del entorno laboral y su conocimiento del ambiente de trabajo, relacionándolo con el rendimiento laboral en términos de eficacia, eficiencia y productividad. Se llevó a cabo una tesis expresiva correlacional retrospectiva utilizando muestra de 47 colaboradores Dirección Regional

de Salud - Pasco (DIRESA), seleccionados al azar. Aplicaron cuestionarios validados sobre el campo de trabajo y el desempeño laboral.

Las conclusiones destacan correspondencia significativa entre ambiente organizacional y desempeño laboral. Se encontró un clima laboral favorable del 51,1% de los casos, el mayor énfasis en innovación organizacional. Los indicadores de un clima favorable incluyeron confianza del trabajo en equipo, reconocimiento por ideas innovadoras, autonomía y apoyo en el equipo de trabajo. Se identificaron riesgos como falta de estímulo a nuevas ideas y reconocimiento insuficiente.

En términos de desempeño laboral, se descarta un promedio moderado del 55.3%, principalmente asociado a la eficacia. Los indicadores de desempeño moderado incluyeron eficacia en las actividades, cumplimiento efectivo de objetivos y supervisión en la ejecución de estrategias. Se identificaron riesgos como escasez de motivación, implementación estratégica y de supervisión para sancionar el incumplimiento de metas.

(Felipa, 2021), efectuó un estudio en donde la intención de la exploración es examinar la conexión, el agrado profesional y el rendimiento en empleados Centro de Salud Peralvillo durante el 2021. El estudio se realizó mediante una dirección correlacional y un diseño no práctico, con la participación de un modelo de 25 trabajadores. Se emplearon dos cuestionarios validados por tres expertos en herramientas de recopilación de datos.

Los hallazgos revelaron el 52% de empleados Centro Salud Peralvillo experimentan un grado moderado de satisfacción laboral, mientras que el 40% se encuentran satisfechos y el 8% se muestran insatisfechos. En cuanto al desarrollo laboral, el 72% de los colaboradores muestran un grado alto, mientras que 28% presenta un nivel medio.

Basándonos en estas investigaciones, se llega al resultado de que no existe una reciprocidad entre el agrado de trabajar y el rendimiento de los empleados Centro de Salud Peralvillo durante el 2021.

(Solier, 2023), en su investigación detalla que el objetivo es establecer conexión en administración de seguridad y salud ocupacional, y rendimiento del trabajo en empleados de la compañía constructora NEGAP SAC en Ayacucho. El estudio se fundó en enfoque cuantitativo y utilizó diseño correlacional no experimental tipo colateral.

Como conclusión, se destaca la importancia de promover la observancia de las regulaciones de seguridad establecidas entre los trabajadores de la empresa. Esto les permitió manejar convenientemente espacios de trabajo y equipos de protección, evitando accidentes brindándoles un mayor sentido de seguridad al desempeñar sus tareas.

1.6.3 Nivel local

(Cavero, 2019), resalta la calidad del clima laboral para empleados de una empresa que han adquirido gran relevancia, ya que se ha demostrado que está vinculado con otro elemento fundamental para éxito creación valor positivo en empresas: el liderazgo estratégico. Por ende, llevó a cabo este estudio en el municipio distrital Motupe, el objetivo principal analizar la relación entre estilos de liderazgo y entorno de trabajo en dicha institución durante en el 2019, se desarrolló un cuestionario de medición que incluía 50

preguntas cerradas. sobre el clima laboral, así como un cuestionario sobre los estilos de liderazgo organizacional que contenían 24 preguntas. Estos cuestionarios se administraron a 60 empleados municipales, y se empleó la prueba Alfa Cronbach para valorar confiabilidad del material, logrando una valoración alta. La encuesta recolectada se resolvió utilizando software estadístico SPSS realizando análisis descriptivos e inferenciales. En general, los hallazgos revelaron que no hay una correlación significativa ($p > 0,05$) entre los estilos de liderazgo del ambiente de trabajo en el municipio de Motupe, indica que una y otra variable no están relacionadas entre sí en el grupo estudiado, sino que se presentan de forma independiente.

(Tantachuco, 2020), en su estudio establece orientación del clima laboral en rendimiento de tareas administrativas en colaboradores municipales distrito de Tumán durante el período 2019 - 2020. El estudio se enfoca en el personal que labora en la entidad representante sociedad de Tumán, estudio de administración pública con orientación gerencial.

En cuanto a la tecnología manejada, se utilizó un enfoque explicativo exploratorio, esbozo no práctico y un alcance aplicado. Mostro enfoque cuantitativo, llevando a cabo

encuesta como técnica de investigación, utilizando un cuestionario como instrumento. La encuesta aplicó a 115 trabajadores municipales.

Basándonos en resultados obtenidos del análisis estadístico utilizando el coeficiente de Spearman, encontró conexión significativa 0,265 significancia bilateral 0,003. Esto indica existe una correspondencia entre el ambiente laboral y desarrollo administrativo en empleados municipales del distrito de Tután durante 2019-2020.

(Santisteban, 2020), el propósito de la investigación fue organizar unión entre el ambiente de trabajo, y el rendimiento de colaboradores en organización Ministerio Público

- Lambayeque, sede de Chiclayo. Se llevó a cabo estudio correlacional utilizando enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 118 personas que completaron una encuesta de múltiples opciones, utilizando instrumentos que satisficieron los juicios de validez y confiabilidad.

El estudio descriptivo de datos recopilados se logró esgrimiendo el ensayo no paramétrico de Spearman. Los resultados indicaron existe una relación demostrativa ($p < 0,05$), positiva y de grado moderado ($Rho = 0,090$) relación existente entre el entorno de trabajo y rendimiento laboral. En otras palabras, entorno de trabajo más favorable tiene una influencia positiva en las tareas de los empleados.

(Cruz & Heredia, 2021), efectuaron un estudio en donde el clima organizacional es crucial en una empresa, que afecta el bienestar y la eficiencia de los colaboradores, lo que a su vez se relaciona con una mayor productividad y éxito empresarial. En esta investigación, se buscó establecer el enlace entre el ambiente de trabajo y desempeño efectivo de empleados organización Cantera Pátapo La Victoria SA. Se obtuvo un enfoque descriptivo-correlacional y se encontró a una muestra de 140 colaboradores seleccionados de una población total de 218. Los resultados revelaron el desarrollo laboral de trabajadores en la empresa no es muy agradable, especialmente para un conjunto de ellos que se encuentran insatisfechos con el ambiente organizacional actual. Además, se encontró una relación dependiente entre el desempeño laboral y el clima organizacional. El factor de obtención obtenido fue de 0,494, mostrando una obtención positiva moderada. Además, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000; lo cual es mínimo que el nivel de confianza establecido de 0,05, llevando al retroceso de la hipótesis nula ya la aprobación de la hipótesis alternativa que existe una relación entre el ambiente organizacional y desarrollo laboral de los empleados en la empresa Cantera

Pátapo La Victoria SA.

1.7 Teorías relacionadas al tema

1.7.1 Clima laboral

(Chiavenato, 2000), afirma el clima laboral es el ambiente interno que existe entre colaboradores de la organización. Está íntimamente relacionado de motivación con los empleados y en cierto modo muestra aspectos motivadores del entorno a la empresa, es decir, la organización conduce a diferentes tipos de motivación entre los trabajadores.

(Seisdedos, 2003), refiere que en el entorno de trabajo puede concebirse como una cualidad interna relativamente estable en una organización, que es consecuencia del comportamiento de sus miembros reglas que perciben, y que diferencia a esa entidad. Por lo tanto, es un conjunto de tipos de percepciones descriptivas y no evaluativas que se relacionan con una organización como un todo o una parte e influye la conducta y actitudes de sus integrantes.

(Bager, 2005), se refiere al entorno en el que trabajan los asociados o, en su defecto, aspectos del entorno que perciben los asociados influyen en su comportamiento.

(Gan & Berbel, 2007), señalan ámbito profesional consiste en un ligado de diferentes elementos que rodean a la persona y entorno (cultura, ambiente, ético, y situación de trabajo) que añade un aspecto psicológico al ambiente interno creado por los humanos.

(Palma, 2020), describe que una buena comprensión de las relaciones humanas, tanto a nivel de funciones administrativas como de interacción social, mejora el clima laboral; aspectos todos que muestran el gran potencial del cambio organizacional.

Por lo tanto, es ventajoso si satisface individualidades y eleva la moral de colaboradores, y desventajoso si no satisface necesidades. El ambiente de trabajo afecta el estado emocional de una persona y viceversa.

El ambiente de trabajo se transforma en actividades y expectativas para los integrantes de la organización, describiendo en términos de atributos estáticos como su estructura, tamaño, complejidad, formalidad, división del trabajo, niveles de autoridad, etc. implica que se presta menos atención a la percepción personal del empleado sobre

el entorno existente en la organización.

Enfoques del clima laboral.

Se expresan las diferentes perspectivas relacionadas con el clima laboral desde diversos enfoques:

- **Objetiva o realista:** El ambiente laboral consiste en representaciones de características organizacionales que distinguen a unas organizaciones de otras, se mantienen moderadas e influyen en las relaciones de las personas con la parte de trabajo.
- **Fenomenológica o subjetiva:** El clima laboral considera una característica de individuo y es de tipo subjetivo, cuyo punto de partida son las observaciones del sujeto sobre las características únicas del entorno de trabajo. Por tanto, el foco está en una variable en contraste con la perspectiva anterior, que lo ubica en los atributos de la organización
- **Interaccionista:** El espacio laboral reside en conocimientos individuales alrededor del mundo que reflejan la interacción de dos factores: objetivo y subjetivo.

Los hacedores tratan de intervenir tanto en la visión subjetiva como en la objetiva porque, como sugiere esta visión, no solo se deben a características No sólo están determinadas por aspectos subjetivos y/u objetivos, sino que asimismo están influenciadas

por los esfuerzos de los miembros para comprender la institución.

Características del clima laboral

Este sistema está asociado con un clima de trabajo específico que afecta las cogniciones y las acciones de los individuos. Un acto de ejecución se puede identificar por medio de ejecución, generación, realización, adaptación, etc. perspectiva y cubrirlo con propiedades especiales.

En este sentido, es admisible que el ambiente de trabajo tenga las siguientes características según se indica:

- El clima se limita únicamente al lugar de trabajo.

- Ser clara o implícitamente visible para los trabajadores del equipo que operan en el argumento de este entorno.
- El ambiente laboral como impacto del desempeño laboral.
- El aspecto del lugar de trabajo actúa como variable intermedia entre sistemas laborales y comportamiento del individuo.
- La calidad de relaciones suele ser estable a lo largo del tiempo, tanto dentro de las relaciones individuales como a nivel interno de la organización.
- El espacio laboral, estructura, características, y las personas que las crean, constituyen un sistema dinámico interdependiente.

Dimensiones del clima laboral

Las extensiones ambientes de trabajo son condiciones que afectan la conducta de los colaboradores y pueden ser medidas.

(Litwin & Stringer, 1968), describe el aspecto ciertos eventos aclarando el ambiente actual de una organización en particular. Cada una de estas métricas se asemeja mediante un atributo específico asociado.

- **Comunicación organizacional:** En el contexto del clima laboral se refiere a la efectividad y fluidez de los procesos de intercambio de información dentro de una empresa. Esta dimensión abarca la calidad de la comunicación entre líderes y empleados, así como entre colegas, influyendo en la transparencia, cohesión y comprensión mutua. La claridad en los mensajes, canales de comunicación abiertos, retroalimentación constructiva y la gestión de conflictos son elementos esenciales.

La comunicación organizacional impacta directamente en el grado de satisfacción laboral, el sentido de pertenencia y la productividad. Una comunicación efectiva fomenta un ambiente de trabajo positivo, donde se valoran las ideas, se minimizan malentendidos y se promueve un intercambio de información saludable para el logro de objetivos comunes.

- **Desarrollo profesional:** En el clima laboral se refiere a la atención y oportunidades que una organización brinda a sus empleados para su crecimiento y avance en sus carreras. Incluye programas de capacitación, mentorías, planes de desarrollo individual y promoción interna. Esta dimensión impulsa la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y competencias, así como el estímulo de

metas profesionales a largo plazo. La existencia de un ambiente que fomente el desarrollo profesional contribuye a la motivación, la retención de talento y la mejora continua. Además, promueve un sentido de propósito y compromiso, ya que los empleados sienten que su crecimiento es valorado y respaldado por la organización. La percepción de oportunidades para progresar profesionalmente influye directamente en la satisfacción laboral y en la construcción de un equipo altamente calificado y comprometido.

- **Reconocimiento y recompensa:** En el clima laboral se centra en la valoración y gratificación que una organización otorga a sus empleados por su desempeño y logros. Implica la implementación de sistemas efectivos para identificar y destacar el trabajo excepcional, ya sea a través de elogios, premios, ascensos o incentivos económicos. Esta dimensión tiene un impacto directo en la motivación, la satisfacción laboral y la retención de talento. Un ambiente donde el reconocimiento y las recompensas son frecuentes crea un sentido de pertenencia y estimula un mayor compromiso con los objetivos organizacionales. Además, contribuye a la construcción de una cultura positiva, donde los logros individuales se vinculan con los objetivos colectivos, fortaleciendo así el tejido social dentro del entorno laboral.

- **Colaboración y trabajo en equipo:** Se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales y la efectividad en la colaboración entre los miembros de un equipo o toda la organización. Implica la promoción de un ambiente donde los empleados se sientan motivados a compartir ideas, conocimientos y recursos, fomentando la resolución conjunta de problemas. La comunicación abierta, el apoyo mutuo y la sinergia son elementos clave. Esta dimensión influye directamente en la eficiencia operativa, la creatividad y la adaptabilidad frente a desafíos. Un entorno que promueve la colaboración y el trabajo en equipo contribuye a la construcción de una cultura organizacional positiva y cohesionada. Además, fortalece la conexión entre los individuos, mejora la calidad de los resultados y aumenta la satisfacción laboral al sentirse parte de un esfuerzo colectivo.

Del mismo modo quien se basa en los compendios de (Litwin & Stringer, 1968), mantiene que el ambiente respetable piensa en las medidas que lo acompañan:

- Relaciones: La medida que empleados se apoyan mutuamente, sus relaciones son acreditadas y respetuosas.
- Estilo de liderazgo: El nivel que un líder empodera, anima e invierte en sus trabajadores.
- Afiliación: El grado de orgullo obtenido al identificarse con la organización. Actitud obligada y decidida hacia las metas y proyectos.
- Remuneración: El grado de valor de la retribución y la merced procedentes del compromiso.
- Medio de recursos: La medida que empleados describen con datos, computadoras e información necesitan para hacer su trabajo, junto con otros colaboradores.
- Estabilidad: Manifiesta el grado en que una organización detecta resultados potenciales verifica los colaboradores estén resguardados o separados de acuerdo a estándares moderados.
- Claridad y consistencia liderazgo: El grado en que la dirección tiene una comprensión clara del objetivo final de la organización. El nivel en el que los objetivos y programas en cada área están alineados los estándares y estrategias establecidos por la dirección.
- Valores compartidos: El grado refleja el entorno laboral de participación, responsabilidad y la atención.

Muchas instituciones manifiestan que los recursos más importantes que tienen para hacer que su asociación funcione el elemento humano es el principal. Para aseverar la sostenibilidad de los recursos humanos, las instituciones cuentan con dispositivos para calcular continuamente el medio relacionado con la motivación individual, que, como se aludió anteriormente, afecta su conducta y ejercicio laboral.

1.7.2 Desempeño efectivo

(Anastasi & Urbina, 1998), respalda la suposición de la teoría de que cada trabajo está asociado con diferentes factores de desempeño y que los determinantes de cada uno se relacionan con diferentes combinaciones de habilidades, conocimientos y motivación de los compañeros de trabajo.

Según (Machuca, 2019), se refiere que el desempeño laboral son los esfuerzos que los empleados realizan en la empresa, teniendo en cuenta los aspectos intelectuales,

emocionales, físicos y morales que les ayudarán a alcanzar las metas propuestas por la empresa.

Según (Chiavenato, 2000), lo describe como la característica más importante de una organización, y también se precisa como un ligado de actividades de los colaboradores es importante para el propósito de la institución, es decir, se considera como una unión de actividades y resultados alcanzados en la organización.

Es así que el desempeño competente hace referencia a la ejecución y calidad con la que un individuo realiza las tareas y responsabilidades asignadas en su entorno de trabajo. Siendo esta la manera en que un empleado lleva a cabo sus funciones, alcanza las metas establecidas y favorece al beneficio de objetivos en la organización.

La gestión del desempeño efectivo evalúa considerando criterios la productividad, la eficiencia, la excelencia en el trabajo realizado, la capacidad para cumplir plazos y las habilidades para adaptarse a los cambios. También puede abarcar aspectos como la iniciativa, la colaboración con otros miembros del equipo, la habilidad para resolver problemas y la actitud en el trabajo.

La Importancia de evaluar el desempeño efectivo

(Ena & Delgado, 2012), confirma la valoración del desempeño efectivo consiste en sucesión de acciones donde la identificación y el propósito de la organización se plasman planes de acción, a través de los cuales una apropiada búsqueda responderá al correcto desempeño de los colaboradores. Su propósito proporcionar valoración cualitativa y cuantitativa del nivel eficiencia en que las personas realizan actividades del cargo respectivo.

(González, Olivares, & González, 2014), exponen, el identificar a los colaboradores productivos, los que trabajan solo para seguir las reglas y los que no intentan seguir las

reglas, identifica a los empleados proactivos que solo esperan instrucciones directas de sus superiores, y es mayor facilidad para supervisar y causar a los compañeros de trabajo para que realicen las tareas correctamente.

Elementos que influyen en el desempeño efectivo

(Chiavenato, 2000), manifiesta lo siguiente:

- Elementos actitudinales de la persona, como: Cooperación, responsabilidad,

actitud, interés, optimismo, disciplina, creatividad y discreción.

- Elementos operativos del individuo, como: Exactitud, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo.

Objetivos de evaluación del desempeño

(Chiavenato, Administración de recursos humanos; El capital humano de las organizaciones, 2011), demuestra la valoración del desempeño puede reducirse simple juicio unilateral superficial de conducta de los subordinados por parte de los superiores; necesita ser explorado en profundidad, el impacto analizado y una posición determinada en caso de consenso con los socios evaluados. Si es necesario corregir el comportamiento del colaborador, él necesita saber qué cambiar. En muchas organizaciones, las revisiones de desempeño tienen dos propósitos importantes:

1. Acreditar el cumplimiento de los salarios ofrecidos por el empleador.
2. Analizar el desempeño del colaborador y sugerir por el empleador qué tan efectivo debe ser este en el cumplimiento de sus labores.

La valoración del rendimiento no es un objetivo en sí mismo, sino más bien un instrumento destinado a perfeccionar el rendimiento del personal. Con el fin de lograr este objetivo principal, se persiguen diversos objetivos secundarios en el proceso de evaluación del rendimiento:

1. Acomodamiento del colaborador en el puesto de trabajo.
2. Capacitación laboral.
3. Impulsos.
4. Incentivos salariales por excelente trabajo.
5. Progreso en relaciones laborales entre supervisor y subordinado.
6. Autocapacitación del trabajador.
7. Información básica para investigación.
8. Evaluación potencial de desarrollo.
9. Estímulo a una mayor producción.
10. Oportunidad para reconocer patrones de desempeño en empresa.
11. Retroalimentación de información al empleado valorado.
12. Otras decisiones al personal, traslados, etc.

Aquí trazos esenciales en valoración en desempeño son condiciones admisibles para medir el potencial humano, destaca:

- 1.- Reconocer a los empleados como el recurso fundamental de la empresa y permitir que su productividad se desarrolle de manera ilimitada, y
- 2.- Proporcionar a todos los empleados de la organización el desarrollo de crear condiciones para una intervención efectiva, asumiendo en cuenta los objetivos empresariales como los individuales.

Dimensiones del desempeño

En la exploración de las dimensiones clave que impactan el desempeño efectivo en el ámbito laboral, destacamos tres aspectos fundamentales: habilidades técnicas, habilidades interpersonales y habilidades de liderazgo. Estas dimensiones, delineadas ofrecen una comprensión holística de las competencias necesarias para un desempeño efectivo en el entorno laboral contemporáneo.

- **Competencias técnicas:** Como parte del desempeño efectivo se refiere al conjunto de conocimientos específicos y competencias técnicas que un individuo posee y aplica en su rol laboral. Según (Katz, 1974), las competencias técnicas comprenden la capacidad para realizar tareas específicas y utilizar herramientas, métodos y técnicas pertinentes para un campo o industria particular. Estas habilidades están estrechamente relacionadas con la ejecución efectiva de funciones laborales y son esenciales para alcanzar resultados óptimos en un entorno de trabajo específico (Katz, 1974).
- **Competencias interpersonales:** Se refiere a la capacidad de un individuo para interactuar de manera efectiva con otros, gestionar relaciones interpersonales y comunicarse de manera asertiva. Según (Goleman, 1995), las competencias interpersonales, también conocidas como inteligencia emocional, abarcan competencias como la empatía, la gestión de conflictos, la comunicación efectiva y la capacidad para trabajar en equipo. Estas habilidades son esenciales para construir relaciones laborales sólidas, fomentar un ambiente colaborativo y resolver problemas de manera cooperativa (Goleman, 1995).
- **Competencias de liderazgo:** Como componente del desempeño efectivo se refiere a la capacidad de un individuo para influir, guiar y motivar a otros hacia el logro de metas y objetivos organizacionales. Según (Bass, 1985), las competencias de liderazgo incluyen competencias como la visión estratégica, la toma de decisiones efectiva, la capacidad para inspirar y la habilidad para

fomentar el desarrollo de los miembros del equipo. Estas competencias no solo se centran en la gestión de tareas, sino también en la creación de un entorno que fomente la excelencia y la innovación (Bass, 1985).

Usos en evaluación del desempeño:

En organizaciones, el objetivo principal es un sistema de evaluación para mejorar tanto rendimiento propio como el rendimiento organizativo. No obstante, es posible que existan otros objetivos adicionales. Un problema que puede surgir con las evaluaciones de desempeño, y que puede generar una gran insatisfacción, es poner demasiadas expectativas en el plan de evaluación. De hecho, los datos de gestión del rendimiento tienen un valor potencial en toda área de recursos humanos. (Wayne Mondy, 2010).

- Planificación de capital humano.
- Contratación y selección de personal.
- Capacitación y perfeccionamiento.
- Planificación y progreso de trayectorias profesionales.
- Programas de compensación salarial.
- Gestión de relaciones laborales internas.
- Evaluación del potencial de los empleados.

Beneficios de evaluación del desempeño

En general, los principales favorecidos serán los trabajadores, los jefes, la institución y la colectividad.

Beneficios en la autoridad

- Valorar excelente desempeño y comportamiento de subordinados a través sistema de calificación que neutralice la imparcialidad.
- Plantear estrategias encaminadas a perfeccionar los patrones de conducta.
- Comunicar con colaboradores para que entiendan el mecanismo de evaluación y vean cómo se desarrolla su comportamiento a través de este sistema.

Beneficios en los trabajadores

- Conocer semblantes de conducta y desempeño que más valora la organización de los trabajadores.
- Averiguar qué espera su jefe de él y aprenda sobre sus fortalezas y debilidades en función de lo que dice su jefe.
- Conocer las acciones que su superior está llevando a cabo para mejorar su rendimiento y las acciones que sus propios subordinados deben tomar.
- Lograr condiciones de autoevaluación y autocrítica para el progreso propio de mejora y autocontrol.

Beneficios en la empresa

- Valorar el potencial humano en diferentes plazos: corto, mediano y largo; determinar la participación del trabajador.
- Permite identificar trabajadores que requieren reentrenamiento o mejoras, así como elegir aquellos aptos para transferencia o promoción.
- Fomentar producción y mejorar las relaciones laborales en el lugar de trabajo.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Enfoque, Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1 Tipo de investigación:

Descriptiva: En términos descriptivos, (Bernal, Metodología de la Investigación; administración, economía, humanidades y ciencias sociales, 2010), sostiene este enfoque se fundamenta en el conjunto de preguntas planteadas por el investigador en el estudio, así como en la formulación de hipótesis. Asimismo, señala que este tipo de investigación se apoya principalmente en técnicas: la encuesta, entrevista, observación y revisión de archivos.

Correlacional: (Bernal, Metodología de la Investigación; administración, economía, humanidades y ciencias sociales, 2010), afirma el estudio correlacional, tiene como intención descubrir, analizar las conexiones entre variables en resultados de diferentes categorías de investigación.

El enfoque de indagación presentado es de tipo descriptivo-correlacional, utilizando método cuantitativo. En esta instancia, pretende recopilar información a través de cuestionario para identificar relación existente entre las variables clima laboral y desempeño efectivo de empleados de recursos humanos de la Universidad.

2.1.2. Diseño de investigación:

En este orden de ideas de investigación para (Gómez, 2006), indica que el estudio se clasifica como no experimental, lo cual significa que no se realizará una manipulación deliberada de las categorías de estudio. En cambio, se centra en ver los eventos que ocurren en el entorno natural, posteriormente se examinan los fenómenos.

En relación al diseño de la investigación, se utilizará un enfoque no experimental, no se realizarán modificaciones en la variable independiente y dependiente. Esto permitirá determinar la relación entre clima laboral y su impacto en desempeño efectivo de los empleados recursos humanos de Universidad, sin intervenir directamente en dichas variables.

La estrategia de investigación adoptada es de naturaleza cuantitativa, ya que se emplearán encuestas, selección de datos y su posterior análisis, además realizar cálculos basados en una fórmula establecida cuyo objetivo poner a prueba la hipótesis planteada; según (Tamayo, 2007), se trata de contrastar teorías previamente existentes mediante la

formulación de hipótesis derivadas de las mismas. Para llevar a cabo este proceso, es necesario obtener una muestra que sea representativa de la población o fenómeno de estudio, seleccionada de forma aleatoria o manera selectiva basada en criterios adecuados.

La investigación utilizó revisión bibliográfica como recurso secundario, lo que permitió al investigador comprender el comportamiento de las variables de estudio desde una sólida base inicial. También, esta revisión bibliográfica sirvió como guía para el enfoque y abordaje del problema de investigación, proporcionando orientación sobre los diferentes elementos que influyen en el problema, y ofreciendo pautas para la construcción del marco teórico.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable independiente: Clima Laboral

En referencia de Likert (1961, 1967) citada por (Corichi, Hernández, & García, 2013), se sostiene, según la teoría, el comportamiento de los subordinados es influenciado por la conducta del espacio administrativo y las circunstancias que existen internamente de la organización. Como resultado, establece una reacción de los subordinados está determinada por su percepción de dichos factores.

2.2.2. Variable dependiente: Desempeño Efectivo

De acuerdo con (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2000), describe como calidad primordial de una empresa. También se la precisa como el ligado de acciones realizadas por los trabajadores que son pertinentes en lograr los objetivos de la institución. En síntesis, se considera como la fusión del comportamiento y los logros obtenidos dentro de una empresa.

(Ver: Anexo 01 Matriz de consistencia; Anexo 02 Matriz de consistencia lógica)

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítem	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente CLIMA LABORAL	En su estudio el clima organizacional de los trabajadores en las instituciones, analiza la percepción que se requiere siempre de relaciones interpersonales, de liderazgo, comunicación y otros factores que influyen en la cultura y funcionamiento de las organizaciones. Es aquí donde resaltar el compromiso de los grupos de trabajo con una identificación que lleven a una relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal. (Montoya, 2019)	En el proceso de ejecución del Proyecto se utilizarán los siguientes instrumentos: - Cuestionario a los colaboradores para medir las dimensiones e indicadores de la variable independiente.	Comunicación organizacional	1-4	Cultura de comunicación	(Escala de Likert) Enunciado: - Totalment e en desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo - De acuerdo - Totalment e de acuerdo Encuesta Cuestionario
					Canal de comunicación	
					Acceso a información	
			Desarrollo profesional	5-8	Plan de carrera	
					Evaluación de desempeño	
					Promoción interna	
			Reconocimiento y recompensa	9-12	Reconocimiento del desempeño	
					Equidad en recompensas	
					Transferencia en los criterios	
			Colaboración y trabajo en equipo	13-16	Confianza en el equipo de trabajo	
					Uso de herramientas colaborativas	
					Feedback entre miembros del equipo de trabajo	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEM	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
Variable dependiente DESEMPEÑO EFECTIVO	Proporciona una visión completa de los factores que influyen en el desempeño efectivo de los trabajadores en el contexto de las organizaciones. Se basa en la teoría de la psicología organizacional para explicar cómo las características individuales de los trabajadores, el entorno laboral y la cultura organizacional interactúan para determinar el nivel de desempeño de los empleados. (Sanín, 2018)	En el proceso de ejecución del Proyecto se utilizarán los siguientes instrumentos: - Cuestionario - Talleres participativos a los colaboradores para medir las dimensiones e indicadores de la variable dependiente.	Competencias técnicas	17-20	Desempeño competente	(Escala de Likert) Enunciado: - Totalmente en desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo - De acuerdo - Totalmente de acuerdo	
					Competencia efectiva		
					Habilidades productivas		
			Competencias interpersonales	21-24	Relaciones interpersonales		
					Comunicación efectiva		
					Colaboración exitosa		
			Competencias de liderazgo	25-28	Liderazgo efectivo		Encuesta
					Habilidades directivas		Cuestionario
					Gestión eficaz		

2.3 Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

2.3.1. Población

Según (Hernández, 2010), alude la población a un conjunto elementos o unidades que intervienen y concuerdan con una serie de especificaciones que desean investigar. En este caso, los sujetos de la investigación se encuentran inmersos en la población administrativa conformada por colaboradores pertenecientes a la comunidad universitaria.

2.3.2. Muestra

Según (Hernández, 2010), se hace referencia a una porción de un conjunto llamado población seleccionada de manera sistemática, que somete a pruebas estadísticas para inferir resultados sobre la totalidad de un universo estudiado.

Para el cálculo de la muestra para la comunidad universitaria se hará uso del muestreo probabilístico, específicamente el muestreo por conveniencia, considerando a los colaboradores de la unidad de recursos humanos correspondiendo a 55 personas seleccionadas de diversas áreas, con el fin de examinar la correspondencia entre el clima laboral y desempeño efectivo.

Tabla 2

Personal URRHH, 2024

Servicio	Total	%
Unidad de recursos humanos	16	29,0
Oficina secretaria técnica	3	5,4
Oficina de capacitación	2	3,6
Oficina de control de personal	6	10,8
Oficina de remuneraciones y pensiones	13	23,6
Oficina de escalafón y evaluación documentaria	9	16,3
Oficina de constancias y liquidaciones	4	7,7
Oficina de bienestar y seguridad	2	3,6
Total	55	100,0%

Nota: Sistema de gestión de la URH, 2024

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica: Encuesta

(López & Fachelly, 2015), sostienen, la encuesta se esgrime especialmente como un medio hacia recopilar datos, donde se formulan interrogaciones las personas del estudio con el objetivo obtener de manera sistemática conceptos relacionados al inconveniente de investigación.

Mediante la técnica de encuesta, recolectaremos información de 55 trabajadores administrativos pertenecientes a diferentes oficinas como unidad de recursos humanos, oficina secretaria técnica, capacitación, control de personal, remuneraciones y pensiones, escalafón y evaluación documentaria, constancias y liquidaciones y bienestar y seguridad; Esto nos permitirán establecer la conexión existente entre el ambiente laboral y su dominio en desarrollo de los colaboradores de recursos humanos de Universidad.

2.4.2. Instrumento: Cuestionario

(López & Fachelly, 2015), explican la herramienta utilizada tiene la finalidad recopilar información sobre los sujetos entrevistados. Al ejecutar el cuestionario, se busca establecer una situación igualada en la fórmula de preguntas y afirmar la probabilidad de obtener contestaciones consistentes.

Esta exploración empleará un cuestionario que consta 28 interrogaciones. De estas, 16 preguntas se centrarán en el clima laboral y 12 preguntas se enfocarán en el desempeño efectivo. (Ver Anexo N.º 3) Estas preguntas serán incluidas en encuesta y luego serán aplicadas al colaborador utilizando la escala Likert, donde se asignan valores: 1 para "Totalmente en desacuerdo", 2 para "En desacuerdo", 3 para "Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo", 4 para "De acuerdo" y 5 para "Totalmente de acuerdo".

Tabla 3
Enunciados y valores, 2024

Enunciado	Valor
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nota: Elaboración propia

2.4.3. Validez

(Bernal, Metodología de la Investigación; administración, economía, humanidades y ciencias sociales, 2010), expone validez de realizar evaluación sobre el valor en que un cuestionario refleja las variables que se están midiendo, es decir, el nivel representa el conjunto total de la categoría de investigación.

La validez de contenido; cuenta el grado del instrumento refleja determinado ámbito de contenido que se está evaluando. En este caso, las preguntas fueron diseñadas considerando las variables clima laboral y desempeño efectivo, asegurando así obtención de datos trascendentes para la investigación.

La validez de criterio; obtiene al comparar las puntuaciones o valoraciones obtenidas en el instrumento con otro razonamiento exterior que pretende calcular lo mismo. Por esta razón, se ha considerado la escala de Likert como criterio evaluar la validez de criterio en este estudio, donde los valores asignados son: 1 para "Totalmente en desacuerdo", 2 para "En desacuerdo", 3 para "Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo", 4 para "De acuerdo" y 5 para "Totalmente de acuerdo".

La validez de constructo; radica su importancia, ya que permite medir y expresar los modelos teóricos en el instrumento. Además, ayuda a establecer cómo la dimensión de la variable se corresponde con el tamaño de otro concepto teóricamente vinculado.

Se llevará la validación de instrumentos de investigación mediante la participación de tres expertos, conformado por docentes de trayectoria de Universidad Señor de Sipán (USS) a quienes se les solicitará evaluar la validez de los aspectos relevantes del cuestionario. (Ver Anexo N.º 4)

Tabla 4

Validación de juicio de expertos, 2024

Nº	Experto	Calificación del instrumento	Especialidad
1	Pedro Jaramillo Arica	Apto	Psicólogo Organizacional
2	Jonathan Hernández Castañeda	Apto	Administración / Estadístico
3	Franco Urbina Romero	Apto	Administrador / Gestor RRHH

Nota: Elaboración propia

Concepto de aplicación de validez del instrumento de Aiken.

$$1.00 + 1.00 + 1.00 = 3.00/3 = 1.00$$

2.4.4. Confiabilidad

Se manifiesta investigación cuando se aceptan los resultados producidos por el mismo método, por ello, para reconocer las estadísticas de fiabilidad de la investigación, se utilizará la prueba Alfa de Cronbach. Realizamos para obtener resultados medibles acerca de las variables en los cuestionarios aplicados a los colaboradores de recursos humanos.

Tabla 5

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de Elementos
,924	28

Nota: Análisis estadístico descriptivo de la investigación (SPSS Versión 25)

Determinado el grado de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, el cual arrojó 0,924 con ello podemos confirmar que los resultados muestran que cumple con la confiabilidad, por lo tanto, se puede decir que el cuestionario puede ser aplicado a los trabajadores de recursos humanos de la Universidad.

2.5 Procedimiento de análisis de datos

El proyecto presentado, empleará un análisis estadístico: Seriación: codificar el instrumento; codificación: asignar un código a las categorías de cada ítem, y tabulación: para el desarrollo de tablas y gráficos, se recogerán los datos para procesarlos en el software estadístico, SPSS; versión 25, que permitirá procesar información y evaluar confiabilidad de un instrumento en investigación se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach. Además, se utilizará Microsoft Excel, ya que nos ayudará a gestionar la información recopilada mediante gráficos y tablas, las cuales serán analizadas y presentadas como resultados del estudio.

Siguiendo la metodología que muestran los resultados de la aplicación de la

prueba de normalidad para las variables clima laboral y desempeño efectivo en Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov ambas son consideradas en el presente caso de estudio, objeto de esta investigación. (Ver Anexo N° 5)

2.6 Criterios éticos

(Sandoval, Arenas, García, & Zúñiga, 2012), señala los elementos abordados se refieren a la comprensión de los elementos éticos, aplicación en la investigación. A continuación, mencionan:

En lo que concierne al respeto por las personas, se persigue que los empleados de recursos humanos de Universidad proporcionen información manera voluntaria, teniendo libertad examinar y tomar decisiones por sí mismos en relación a su elección.

En cuanto a la atención, se establece que la averiguación proporcionada por los colaboradores de recursos humanos de la Universidad será utilizada exclusivamente en fines académicos, sin ninguna intención de perjudicar a los trabajadores o a la institución.

Por último, en relación a la justicia, se espera que los estudiosos apliquen las preguntas con carácter ética e imparcial a toda la ejemplar en tesis, asegurando así una recopilación equitativa de información para las dos variables.

2.7 Criterios de rigor científico

(Ruiz, 2012), expresa, afirmar la confiabilidad de hallazgos, es necesario tener recuento:

Credibilidad : Se busca evaluar la autenticidad de la investigación.

Transferibilidad : Se busca determinar la aplicación según los hallazgos en diferentes contextos.

Depender : Permanencia de los antecedentes encontrados.

Confirmabilidad : Referente a dificultad en mantener imparcialidad en la investigación.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados según objetivos de investigación

Objetivo General

Correlación de variables

Tabla 6

Correlación de variables clima laboral y desempeño efectivo

		Clima laboral	Desempeño efectivo
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,639**
		N	55
	Desempeño efectivo	Coefficiente de correlación	,639**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	55

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

Nota: Análisis estadístico descriptivo de la investigación (SPSS Versión 25)

Como se observa en los resultados el coeficiente de correlación es de 0,639 lo que representa una asociación positiva, además posee un nivel de significancia 0,000 que es menor que el alfa 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que el clima laboral se relaciona con el desempeño efectivo de los colaboradores recursos humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Objetivos Específicos
Nivel del Clima laboral

Tabla 7

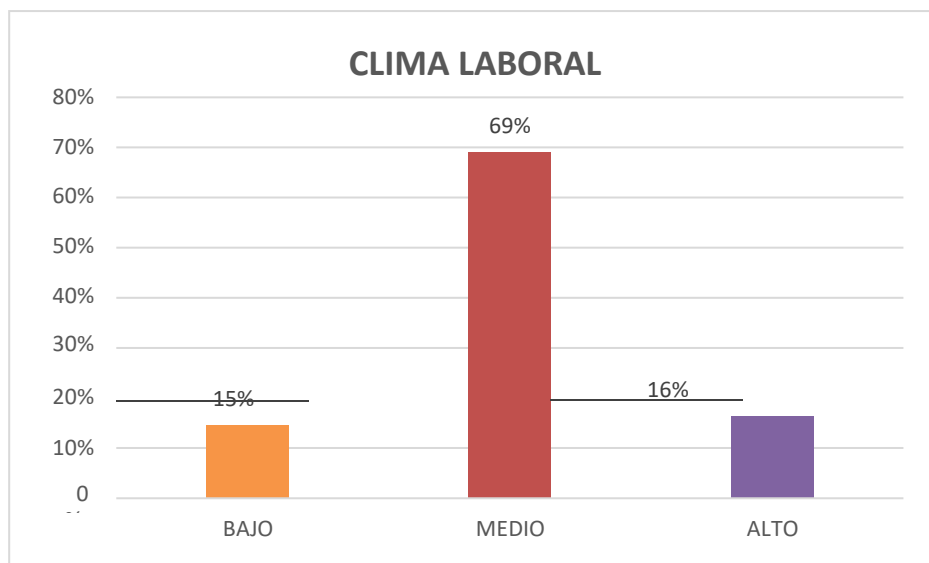
Variable Clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	15%	15%	15%
	MEDIO	38	69%	69%	84%
	ALTO	9	16%	16%	100%
Total		55	100%	100%	

Nota: Análisis estadístico descriptivo de la investigación (SPSS Versión 25)

Figura 1

Porcentaje del Clima laboral



Nota: Elaboración propia

Nota: Se reporta en el presente estudio que el nivel del clima laboral es del 69%, y se representa un nivel medio en un segundo momento donde encontramos un 16% que representa un nivel alto y un 15% que representa un nivel bajo.

Nivel de Desempeño efectivo

Tabla 8

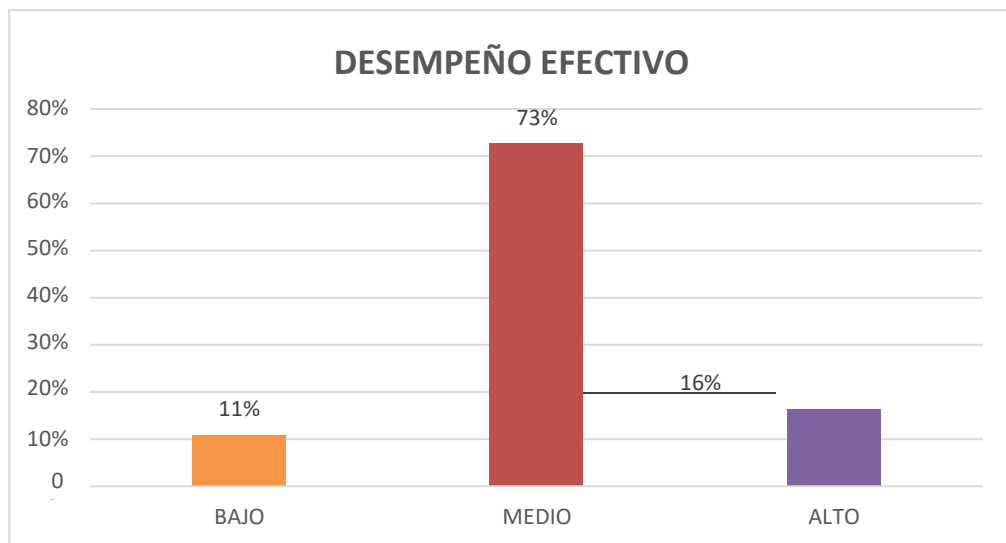
Variable Desempeño efectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	11%	11%	11%
	MEDIO	40	73%	73%	84%
	ALTO	9	16%	16%	100%
Total		55	100%	100%	

Nota: Análisis estadístico descriptivo de la investigación (SPSS Versión 25)

Figura 2

Porcentaje del Desempeño efectivo



Nota: Elaboración propia

Nota: Se reporta en el presente estudio que el nivel del desempeño efectivo es del 73%, y se representa un nivel medio en un segundo momento donde encontramos un 16% que representa un nivel alto y un 11% que representa un nivel bajo.

Niveles de comparación: Clima laboral y Desempeño efectivo

Tabla 9

Correlación entre las dimensiones de clima laboral para la mejora del desempeño efectivo

		Clima laboral				
		Comunicación organizacional	Reconocimiento recompensa	Desarrollo profesional	Trabajo equipo	
Rho de Spearman	Desempeño efectivo	Coefficiente de correlación	,484**	,638**	,625**	,286*
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.034
		N	55	55	55	55

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

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

Nota: Análisis estadístico descriptivo de la investigación (SPSS Versión 25)

La correlación entre el desempeño efectivo y las dimensiones de clima laboral se interpreta a través del coeficiente de correlación de Spearman (ρ). En la tabla proporcionada, se observa que:

- La correlación entre el desempeño efectivo y la Comunicación organizacional es de 0.484, con un nivel de significancia de $p=0.000$.
- La correlación entre el desempeño efectivo y el Reconocimiento recompensa es de 0.638, con un nivel de significancia de $p=0.000$.
- La correlación entre el desempeño efectivo y el Desarrollo profesional es de 0.625, con un nivel de significancia de $p=0.000$.
- La correlación entre el desempeño efectivo y el Trabajo en equipo es de 0.286, con un nivel de significancia de $p=0.034$.

Estos valores indican la fuerza y la dirección de la relación entre el desempeño efectivo y cada una de las dimensiones del clima laboral. Cuanto más cercano sea el coeficiente de correlación a 1, mayor será la relación positiva entre las variables. Por otro lado, un valor cercano a -1 indicaría una relación negativa. El nivel de significancia (p-valor) nos indica si la correlación observada es estadísticamente significativa.

3.2 Discusión de resultados

La investigación presentada tiene como objetivo determinar la relación entre las estrategias clima laboral en el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.

En el presente informe de investigación, entre los resultados de este estudio revelan una relación entre el clima laboral y el desempeño efectivo, muestran una correlación significativa y positiva entre los colaboradores. Esta asociación resalta la importancia de un ambiente laboral favorable en el rendimiento de los empleados. Estos hallazgos están en línea con la literatura existente que destaca la influencia positiva del clima laboral en el desempeño de los empleados. Según (Cruz C., 2019), el clima laboral es un factor importante en el desempeño de los trabajadores, ya que influye en su motivación y compromiso con la organización.

En particular en la mayoría de los encuestados perciben tanto el clima laboral como el desempeño efectivo en un nivel medio. Esta distribución sugiere que, si bien el clima laboral y el desempeño efectivo no son bajos, aún hay margen para mejoras. Estos resultados podrían indicar que la organización se encuentra en una posición favorable, pero con oportunidades para elevar tanto el clima laboral como el desempeño efectivo. Según (Zárate, 2019), existe una correlación positiva entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores.

En la tabla 7 se puede interpretar que el nivel del clima laboral se encuentra mayormente en un nivel medio, con un 69% de los participantes reportando este nivel. Esto sugiere que la percepción general del ambiente laboral en la organización es moderada. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un 16% de los participantes perciben el clima laboral como alto, lo que indica que existe un porcentaje significativo de empleados que consideran que el ambiente laboral es positivo. Por otro lado, un 15% reporta un nivel bajo de clima laboral.

A la discusión de estos resultados es importante un análisis más detallado de los factores que contribuyen a la percepción del clima laboral, así como la implementación de acciones específicas para abordar las áreas de mejora identificadas. Esto podría incluir programas de bienestar laboral, comunicación

efectiva, reconocimiento a los empleados, entre otras iniciativas que puedan impactar positivamente en el clima laboral.

En la tabla 8 se puede apreciar que el análisis estadístico descriptivo revela que el 73% de los participantes exhibieron un nivel medio de desempeño efectivo, lo que indica que la mayoría de los individuos se encuentran en un nivel intermedio de rendimiento. Además, el 16% de los participantes demostraron un nivel alto de desempeño efectivo, lo que es alentador, ya que indica la presencia de individuos con un rendimiento sobresaliente. Por otro lado, el 11% de los participantes mostraron un nivel bajo de desempeño efectivo.

En la discusión de estos resultados, es relevante considerar posibles factores que puedan influir en el desempeño efectivo, como el ambiente laboral, la capacitación, la motivación y el liderazgo. Identificar y abordar estos factores podría contribuir a mejorar el desempeño efectivo en la población estudiada.

En la Tabla 9, que muestra la correlación entre las dimensiones del clima laboral para la mejora del desempeño efectivo, podría incluir los siguientes puntos:

- Destacar la importancia de la comunicación organizacional en la mejora del desempeño efectivo, dado su coeficiente de correlación significativo de 0.484. Se podría mencionar cómo una comunicación efectiva dentro de la organización puede influir positivamente en el rendimiento de los empleados.
- Resaltar la fuerte correlación entre el reconocimiento recompensa y el desempeño efectivo, con un coeficiente de correlación de 0.638. Se podría discutir cómo el reconocimiento y las recompensas adecuadas pueden motivar a los empleados a alcanzar un mejor rendimiento en sus funciones.
- Analizar la correlación positiva significativa de 0.625 entre el desarrollo profesional y el desempeño efectivo. Se podría argumentar cómo invertir en el desarrollo y crecimiento de los empleados puede impactar positivamente en su desempeño laboral.
- Explorar la correlación más baja, pero aún significativa, de 0.286 entre el trabajo en equipo y el desempeño efectivo. Se podría discutir cómo fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y promover el trabajo en equipo puede contribuir a mejorar el rendimiento global de la organización.

Al analizar estos resultados, se puede concluir que las diferentes dimensiones del clima laboral están relacionadas de manera significativa con el desempeño efectivo de los empleados, lo que resalta la importancia de crear un entorno laboral favorable que promueva la comunicación, el reconocimiento, el desarrollo profesional y el trabajo en equipo para lograr resultados óptimos en la organización.

3.3 Aporte de la investigación

La propuesta de intervención después del análisis de resultados es fortalecer las estrategias del clima laboral para mejorar el desempeño efectivo entre los colaboradores de la unidad de recursos humanos – UNPRG a fin de buscar solución a la problemática presentada.

Fundamentación del aporte práctico:

El clima laboral desempeña un papel crucial en el rendimiento y bienestar de los colaboradores dentro de una organización, siendo particularmente relevante en la unidad de recursos humanos - UNPRG, donde la gestión efectiva de personas es esencial. En este contexto, se proporciona una fundamentación teórica y aporte práctico sobre la mejora del clima laboral, destacando la importancia de estrategias específicas para optimizar el desempeño efectivo de los colaboradores.

Fundamentación Teórica: El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a un lugar de trabajo. Investigaciones previas (Jones, 2019), han demostrado que un clima laboral positivo está directamente relacionado con la satisfacción laboral, la retención de talento y el rendimiento individual y colectivo. En el contexto de la unidad de recursos humanos, donde se gestiona el talento humano de la organización, estos aspectos adquieren una importancia aún mayor.

El modelo de recursos humanos basado en el enfoque de gestión participativa y liderazgo transformacional (Bass B. M., 2006), subraya la influencia positiva de un liderazgo comprometido en la mejora del clima laboral. Además, la teoría de intercambio líder–miembro (Graen, 1995), resalta la importancia de las relaciones laborales y la confianza mutua entre líderes y colaboradores para construir un clima organizacional saludable.

Aporte Práctico:

- 1.- Desarrollo de liderazgo participativo: Implementar programas de desarrollo de liderazgo que fomenten la participación activa de los líderes de la unidad de recursos humanos - UNPRG en la toma de decisiones y la resolución de problemas, creando un ambiente de trabajo colaborativo.
- 2.- Comunicación transparente: Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes, donde se promueva el intercambio de ideas y la retroalimentación constante entre líderes y colaboradores, fortaleciendo la confianza y la comprensión mutua.
- 3.- Programas de bienestar laboral: Introducir programas de bienestar laboral que aborden aspectos físicos, mentales y emocionales de los colaboradores, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.
- 4.- Reconocimiento y recompensas: Implementar sistemas de reconocimiento y recompensas que destaquen los logros y contribuciones individuales y de equipo, incentivando el desempeño excepcional y fortaleciendo el sentido de pertenencia.
- 5.- Desarrollo de habilidades: Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para los colaboradores de la unidad de recursos humanos - UNPRG, fortaleciendo sus habilidades y fomentando un ambiente de aprendizaje constante.

Diagnóstico

Para el diagnóstico se llevó a cabo una evaluación integral utilizando niveles de competencia mediante el uso de instrumento o técnica que evaluó tanto el ambiente laboral como el rendimiento efectivo de los empleados en la Unidad de Recursos Humanos – UNPRG en donde se obtuvo:

En el nivel de clima laboral:

- Falta de comunicación interna y colaboración en equipo de trabajo
- Falta de oportunidades de ascensos dentro de la institución
- Falta de liderazgo por parte de los colaboradores

- Falta de equilibrio entre vida laboral y personal

En el nivel de desempeño efectivo:

- Falta de metas individuales y de equipo
- Falta de participación en programas de capacitación o desarrollo personal
- Falta de efectividad en la resolución de conflictos laborales
- Falta de reconocimiento, estímulos y recompensas

Objetivo general

Optimizar el clima laboral y el desempeño efectivo de los colaboradores en la unidad de recursos humanos - UNPRG, a través de competencias claves relacionadas con la comunicación, liderazgo, bienestar y habilidades profesionales.

Planeación estratégica

La estrategia plasmada permitirá mejorar los niveles de competencias de la unidad de recursos humanos – UNPRG, estructurada de la siguiente manera:

- Primera etapa : Planificación de actividades
- Segunda etapa : Desarrollo de actividades
- Tercera etapa : Presupuesto implementado
- Cuarta etapa : Evaluación y retroalimentación

Construcción del aporte práctico

El aporte práctico se basa en la importancia en desarrollar mejoras en el clima laboral y el desempeño efectivo de los trabajadores de la unidad de recursos humanos – UNPRG con acciones, medios y métodos que correspondan.

Tabla 10

Primera etapa: planificación de actividades

Acciones	Responsable	Objetivo	Fecha de realización	Descripción
Reunión inicial con autoridades universitarias	Equipo de proyecto	Obtener aprobación y apoyo institucional	[Fecha propuesta]	Presentar el plan de mejora del clima laboral y desempeño efectivo, solicitando autorización y respaldo oficial.
Presentación del plan a jefe de la unidad de recursos humanos	Equipo de proyecto	Obtener aprobación y participación de la URRHH-UNPRG	[Fecha propuesta]	Exponer detalladamente el plan, explicar roles y responsabilidades, y obtener el compromiso del líder de la URRHH-UNPRG.
Establecimiento de comités de implementación	Jefe de la URRHH-UNPRG y equipo de proyecto	Distribuir responsabilidades y asegurar seguimiento	[Fecha propuesta]	Definir roles y responsabilidades específicas para la implementación y monitoreo del plan, involucrando a líderes de diferentes áreas según sea necesario.
Cronograma de presentaciones y evaluaciones	Equipo de proyecto	Establecer fechas y procesos de seguimiento	[Fecha propuesta]	Elaborar un cronograma detallado que incluya fechas de presentaciones, exposiciones y evaluaciones periódicas para medir el progreso y realizar ajustes cuando sea necesario.
Evaluación de impacto y resultados con autoridades	Equipo de proyecto	Compartir resultados y ajustar estrategias si es necesario	[Fecha propuesta]	Presentar resultados iniciales de la implementación, evaluar el impacto y discutir posibles ajustes o mejoras en el plan.

Nota: Elaboración propia

Tabla 11

Segunda etapa: desarrollo de actividades

Ítem	Actividades	Objetivo	Tiempo	Descripción
1	Encuesta de clima laboral y desempeño efectivo	Evaluar la percepción actual	2 semanas	Diseñar y administrar una encuesta anónima para recopilar datos sobre la satisfacción y percepción de los colaboradores en la URRHH-UNPRG.
2	Análisis de resultados	Identificar oficinas de mejora específicas	3 semanas	Analizar los datos recopilados de la encuesta para identificar patrones y áreas clave que requieran atención y mejora.
3	Desarrollo de programas de mejora profesional	Mejorar habilidades y competencias	6 semanas	Diseñar programas de capacitación y impulso profesional personalizados basados en las necesidades identificadas en el análisis de resultados.
4	Implementación de programas de bienestar	Mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal	4 semanas	Introducir programas que fomenten el bienestar emocional y físico, como actividades de salud, flexibilidad en horarios y asesoramiento psicológico.
5	Sistemas de reconocimiento y recompensas	Motivar y reconocer el desempeño excepcional	5 semanas	Establecer sistemas formales de reconocimiento y recompensas para destacar y premiar los logros individuales y de equipo.
6	Sesiones de retroalimentación individual	Mejorar la comunicación líder-colaborador	3 semanas	Facilitar sesiones regulares de retroalimentación entre líderes y colaboradores para mejorar la comunicación y abordar preocupaciones individuales.
7	Evaluación periódica del clima laboral	Medir la efectividad de las intervenciones	Mensualmente	Realizar encuestas periódicas para evaluar la evolución del clima laboral y ajustar estrategias según sea necesario.
8	Evaluación del desempeño individual y colectivo	Monitorear el cumplimiento de objetivos	Anualmente	Establecer un proceso de evaluación de desempeño anual que incluya metas individuales y colectivas, proporcionando una base para el reconocimiento y desarrollo continuo.
9	Sesiones de retroalimentación de equipo	Fortalecer la cohesión del equipo	Mensualmente	Facilitar sesiones regulares de retroalimentación de equipo para discutir logros, desafíos y estrategias de mejora colectiva.
10	Comunicación continua	Mantener informados a los colaboradores	Continuo	Establecer canales de comunicación abiertos y regulares para informar sobre cambios, logros y oportunidades en la URRHH-UNPRG.

Nota: Elaboración propia

Tabla 12

Tercera etapa: presupuesto implementado

Actividades	Costo aproximado	Desglose del presupuesto logístico
Reunión inicial con autoridades universitarias	S/. 150.00	Material de presentación y refrigerios.
Presentación del plan al jefe de la URRHH-UNPRG	S/. 100.00	Material de presentación, transporte y refrigerios.
Cronograma de presentación y evaluación	S/. 80.00	Impresiones, material de presentación.
Encuesta de clima laboral y desempeño efectivo	S/. 180.00	Plataforma de encuestas en línea, incentivos para participantes.
Análisis de resultados	S/. 300.00	Software de análisis estadístico.
Desarrollo de programas de desarrollo profesional	S/. 550.00	Honorarios de facilitadores, material de capacitación.
Implementación de programas de bienestar	S/. 400.00	Recursos para actividades de bienestar, comunicación interna.
Sesiones de retroalimentación individual	S/. 350.00	Material de presentación, catering.
Evaluación periódica del clima laboral	S/. 800.00	Plataforma de encuestas en línea, análisis de resultados.
Evaluación del desempeño individual y colectivo	S/. 1000.00	Herramientas de evaluación, software de seguimiento.
Sesiones de retroalimentación de equipo	S/. 500.00	Material de presentación, catering.
Comunicación continua	S/. 1500.00	Herramientas de comunicación interna, material promocional.
Total, presupuesto logístico	S/. 6 410.00	Incluye todos los gastos asociados con la planificación e implementación de las acciones propuestas.

Nota: Elaboración propia

Tabla 13

Cuarta etapa: evaluación y retroalimentación

Actividad	Descripción	Responsable	Registro
Evaluación de resultados de encuesta	Analizar datos de la encuesta para identificar tendencias y áreas de mejora.	Equipo de proyecto	Informe de resultados de encuesta.
Sesiones de retroalimentación individual	Facilitar sesiones individuales con colaboradores para discutir los resultados y planificar acciones de mejora.	Líderes de equipos y recursos humanos	Registro de sesiones individuales.
Evaluación del desempeño individual y colectivo	Revisar el cumplimiento de objetivos y metas establecidas, proporcionando retroalimentación constructiva.	Jefe de la URRHH-UNPRG	Informes de evaluación del desempeño.
Sesiones de retroalimentación de equipo	Facilitar sesiones grupales para discutir logros, desafíos y estrategias de mejora.	Facilitadores de equipos	Registro de sesiones de retroalimentación de equipo.
Evaluación periódica del clima laboral	Realizar encuestas periódicas para evaluar la evolución del clima laboral y ajustar estrategias.	Equipo de proyecto	Informe de evaluación periódica del clima laboral.
Evaluación de impacto y resultados con autoridades	Presentar resultados a autoridades universitarias, evaluar impacto y ajustar estrategias.	Equipo de proyecto y autoridades universitarias	Informe de evaluación de impacto y resultados.

Nota: Elaboración propia

Valoración y corroboración de los Resultados

Esta valoración y corroboración de los resultados proporciona un marco para evaluar la efectividad de las acciones propuestas en el marco del aporte práctico a la investigación sobre el clima laboral y el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos - UNPRG. La observación, análisis de datos y la retroalimentación de los participantes serán fundamentales en este proceso.

Tabla 14

Valoración y corroboración de los resultados

Actividades	Resultados esperados	Valoración y corroboración de los resultados
Encuesta de Clima Laboral	Identificación de áreas de mejora y fortalezas en el clima laboral.	Se evaluará la efectividad de la encuesta mediante el análisis de los resultados obtenidos. La participación masiva indicaría un interés y compromiso significativo por parte de los colaboradores. Además, se compararán los resultados con estudios anteriores, si los hubiera, para evaluar tendencias a lo largo del tiempo.
Sesiones de Retroalimentación Individual	Comprensión individual de los resultados de la encuesta y planes de mejora personalizados.	Se verificará la efectividad de estas sesiones a través de encuestas de satisfacción posteriormente realizadas a los colaboradores participantes. La implementación exitosa se reflejará en la identificación de acciones concretas y medibles para mejorar el clima laboral y el desempeño.
Evaluación del Desempeño Individual y Colectivo	Identificación de áreas de mejora y reconocimiento de logros.	La revisión y comparación de los resultados de evaluación con los objetivos establecidos proporcionará una evaluación precisa del desempeño. Además, se analizará la correlación entre el desempeño individual y el clima laboral, utilizando la información recopilada para ajustar estrategias futuras.
Sesiones de Retroalimentación de Equipo	Fortalecimiento de la cohesión del equipo y desarrollo de estrategias colaborativas.	Se evaluará el impacto de estas sesiones a través de indicadores de trabajo en equipo, como la mejora de la comunicación, la resolución de problemas y la eficacia en proyectos colaborativos. La observación directa y el feedback del personal serán clave en esta valoración.
Evaluación Periódica del Clima Laboral	Medición continua de la efectividad de las estrategias implementadas.	Se evaluará la efectividad de las intervenciones mediante la comparación de resultados de encuestas periódicas. Se prestará especial atención a las áreas que mostraron inicialmente problemas, observando si hay mejoras significativas a lo largo del tiempo.
Evaluación de Impacto y Resultados con Autoridades	Valoración del impacto global del plan y ajuste de estrategias.	La presentación de resultados a las autoridades permitirá una evaluación externa y objetiva del impacto de las acciones implementadas. Se evaluará la capacidad del plan para cumplir con los objetivos establecidos y se ajustarán estrategias según los comentarios y sugerencias de las autoridades.

Nota: Elaboración propia

IV. CONCLUSIONES

En base a los hallazgos generados durante la ejecución de la presente investigación se despliegan las siguientes conclusiones;

Se concluye el predominio de niveles medios tanto en el clima laboral como en el desempeño efectivo, se observa una preeminencia de niveles medios, con un 69% en el clima laboral y un 73% en el desempeño efectivo. Esto indica que la percepción general de los encuestados se encuentra en un punto intermedio en ambas áreas.

Así mismo se concluye la necesidad de mejorar el desempeño, aunque la mayoría de los encuestados perciben un nivel medio de desempeño efectivo, el 16% se encuentra en un nivel bajo. Esto sugiere que existe la necesidad de implementar estrategias para mejorar el desempeño en este segmento de la población laboral.

Finalmente se concluye que existe una asociación positiva significativa entre el clima laboral y el desempeño efectivo de los colaboradores de la unidad de recursos humanos de la UNPRG. Esto sugiere que un clima laboral favorable puede influir positivamente en el desempeño de los colaboradores.

V. RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar mejoras en un clima laboral moderado, es importante seguir fortaleciendo este aspecto. Se pueden implementar actividades de formación de equipos, programas de bienestar y reconocimiento, comunicación efectiva y desarrollo de liderazgo, con el fin de promover un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

Se recomienda implementar programas de mejora del desempeño, dado que un porcentaje significativo de la población encuestada se encuentra en un nivel bajo de desempeño, se recomienda desarrollar programas específicos para mejorar las habilidades y competencias de este grupo, con el fin de elevar su desempeño al nivel medio o alto.

Se recomienda el ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para los empleados, con el objetivo de elevar el nivel de desempeño efectivo y fomentar un crecimiento continuo con programas de reconocimiento y recompensa que destaquen los logros individuales y de equipo.

Se recomienda realizar un seguimiento continuo a través de encuestas periódicas o evaluación detallada de las herramientas y recursos actuales proporcionadas a los colaboradores. Basándose en los resultados, establecer un plan de acción para mejorar o actualizar las herramientas y proporcionar capacitación adicional para garantizar un uso efectivo. Mantener una comunicación transparente sobre estas mejoras.

Se recomienda establecer sesiones de revisión de desempeño más frecuentes para que los trabajadores reciban retroalimentación continua. Diseñar planes de desarrollo individualizados para aquellos que expresan insatisfacción. Ofrecer programas de bienestar que ayuden a mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Finalmente, se recomienda fortalecer los programas de capacitación existentes y diseñar nuevos cursos que aborden las competencias técnicas y corporativas identificadas como áreas de mejora. Implementar una plataforma de retroalimentación 360° para que los empleados reciban comentarios de colegas y supervisores. Asegurar que los procesos de reconocimiento y retroalimentación sean comunicados claramente y sean accesibles para todos los colaboradores.

REFERENCIAS

- Alles, Martha Alicia. (2006). "Dirección estratégica de Recursos Humanos – Gestión por Competencias". Buenos Aires, Argentina: Granica. Pág. 01-22
<http://www.centroentreparesis.com/doc/libros/Formaci%C3%B3n%20-%20Martha%20Alles.pdf>
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). "Test psicológicos". Pearson Educación, México.
Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=FV01zgFuk0cC&pg=PA497&dq=desemp%C3%B1o+laboral+caracteristicas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjuloHpw8TWAhWPrpUCHb0uANcQ6AEwAHoECAMQA#v=onepage&q=desemp%C3%B1o%20laboral%20caracteristicas&f=false>
- Baguer Alcalá, Ángel. (2005). ¡Alerta!: "Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua". España; Publicación: Díaz de Santos. <https://www.editdiazdesantos.com/libros/baguer-alcala-angel-alerta-L03007010201.html?articulo=03007010201>
- Bass, B. M. (1985). Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Psychology Press.
- Bernal Álava, Ángel Fortunato; Bello Holguín, Johana Karina; Cedeño García, Gloria Azucena; Bernal Álava, Mariuxi del Carmen; 2024 / "Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa" Dr. Isidro Ayora Cueva – Ecuador / <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3131>
- Bernal Torres, César A. (2010). "Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales". Pearson Educación, México. Pág. 001-320
- Universidad de La Sabana, Colombia. Metodologia de la Investigacion 3edi Bernal.pdf - Google Drive
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. 3(1).
- Campos Avellaneda, Patricia Isabel; Gutiérrez Crespo, Hugo y Matzumura Kasano, Juan Pedro (2018), "El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional"; Información Tecnológica Vol. 10 N° 2 mayo – agosto 2019 Pág. 13-20 Bucaramanga, Colombia - E-ISSN: 2346-3414 Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena, Colombia
- Caseres Prieto, Elías Santiago; Chirinos Portillo, Lisbeth Milena y Del Moral Rincón, María Gabriela (2021); "La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización"; Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana

- de Contabilidad y Administración de Empresas - Vol. 22 - Núm. 1 – 2021 Universidad UTE, Ecuador
- Cavero Toscanelli, Milena Jazmíne; 2019 / Estilos de liderazgo y clima laboral en la municipalidad distrital de Motupe. 2019 <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10763>
- Chiang Vega, Margarita; Méndez Urrea, Gustavo y Sánchez Bernales, Gonzalo (2018); “Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de Retail; Theoria”, Vol. 19 (2): 21-36, 2010 - ISSN 0717-196X Universidad del Bio-Bio, Concepción, Chile
- Chiavenato, I. (2000). “Administración de recursos humanos”. Quinta Edición, Santa Fé de Bogotá: Edición Mc-Graw Hill. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=8ri9QAAACAAJ&dq=administrcion+de+recursos+humanos+chiavenato&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiXm6Kx1PvwAhWEC9QKHYEuDIQQ6AEwAnoECAQQAg>
- Chiavenato, I. (2011) “Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones”, 9na ed.,001-736, Editorial McGraw - Hill, México, (2011) https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0718-0764201900060016700011&lng=en
- Chiavenato, I. (2011). “Administración de recursos humanos”. Editorial: Mc-Graw Hill, México. Recuperado de: https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Corichi García, Alejandra; Hernández Gracia, Tirso Javier & García Velásquez, María del Rosario. (2013). “El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas” Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 2(3). <https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>
- Cruz Bernal, Jackeline Esmeralda; Heredia Rivas, Leidy Fiorela (2021) / “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Cantera Pátapo La Victoria S.A - Chiclayo, 2021”
- Cruz, C. (2019). Relación entre el clima laboral y el desempeño efectivo. Revista de Investigación Académica, 12(1), 15-22. <https://doi.org/10.25009/riav12n1.001>
- Cubillos Rivera, Bibiana; Velásquez Muriel, Fabián Camilo y Reyes Nova, Milena (2018); “Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado”, Suma Negocios 2014; 5(10): 69-73 Universidad los Libertadores, Bogotá, Colombia.
- Ena Ventura, Belén y Delgado González, Susana (2012). “Recursos humanos y responsabilidad social

- corporativa”. España: Edición Paraninfo. Recuperado de : https://books.google.com.pe/books?id=o2So0V6rcEcC&printsec=frontcover&dq=Recursos+humanos+y+responsabilidad+social+corporativa&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Recursos%20humanos%20y%20responsabilidad%20social%20corporativa&f=false
- Estrella Rivera, Allyson Nattaly; (2021) / “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la DIRESA - Pasco 2021” <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3150>
- Felipa Huaura, Emely Nayara; (2021) / “Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo - 2021” <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10476>
- Gan Bustos, Federico; Berbel Giménez, Gaspar (2007). “Manual de Recursos Humanos, 10 Programas para la Gestión y el Desarrollo del Factor Humano en las Organizaciones Actuales”. Barcelona: Editorial UOC, Pág. 001-408; SL ISBN-13:9788497886628
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.
- Gómez, Marcelo M. (2006) “Introducción a la metodología de la investigación científica” Brujas Editorial, Pág. 001-190 Argentina. Recuperado de: (57) Introducción a la Metodología de la Investigación Científica Autor Prof. Marcelo Gómez (1) | Nelson Gomez - Academia.edu
- González García, Martín; Olivares Orozco, Socorro y González Olivares Nancy (2004). “Planeación e integración de los recursos humanos”. Editorial Patria, México. 2da. Edición Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=_c3hBAAAQBAJ&pg=PA335&pg=PA335&dq=comportamiento+organizacional+Gonzalez+%26+Olivares,+2004\)&source=bl&ots=dkVN4Nn9f&sig=ACfU3U06GRU0MvqGNKUPsW-nWuX6d5VmNQ&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjPz9bQg_npAhVdL LkGHSaADeAQ6AEwBHoE#v=onepage&q=importancia%20de%20la%20evaluacion%20&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=_c3hBAAAQBAJ&pg=PA335&pg=PA335&dq=comportamiento+organizacional+Gonzalez+%26+Olivares,+2004)&source=bl&ots=dkVN4Nn9f&sig=ACfU3U06GRU0MvqGNKUPsW-nWuX6d5VmNQ&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjPz9bQg_npAhVdL LkGHSaADeAQ6AEwBHoE#v=onepage&q=importancia%20de%20la%20evaluacion%20&f=false)
- Graen, G., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Hernández Blázquez, Benjamín (2001). “Técnicas estadísticas de investigación social”. Ediciones Diaz de Santos, Madrid. Pág. 001-336 Resumen Libro TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL II - TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL II – UNED -

Studocu

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20clima%20Organizacional,estar%C3%A1%20determinada%20por%20la%20percepci%C3%B3n.>

Jones, D. A., Willness, C. R., & Madey, S. (2019). Why Are Job Seekers Attracted by Corporate Social Performance? Experimental and Field Tests of Three Signal-Based Mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 40(7), 768–787.

Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 52(5), 90- 102.

Koontz Harold; Weihrich Heinz; Cannice Mark, (2012) “Administración, una perspectiva global y Empresarial” McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A. de C.V decimocuarta edición en español; Pág. 001 – 682

https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf Recuperado de:

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2004). “Administración. Una perspectiva Global y Empresarial”. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V

Lara Mazón, Leidy Maritza (2020); “La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas”; Sinergia Académica; Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús-Latacunga Pág. 41-70; orcid.org/0000- 0001-6260- 940X - ISSN 2765-8252

Litwin, G; Stringer, R. (1968). “Motivación y clima organizacional”. Harvard University, Graduate School of Business Administration, Division of Research. <https://library.co/article/teor%C3%ADa-litwin-stringer-teorias-clima-organizacional.zljx15ly> Pág. 45-48

López Roaldán, Pedro. & Fachelly, Sandra. (2015) “Metodología de la investigación social cuantitativa” Edición digital, Barcelona. Pág. 01-35 Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

Luna Montesdeoca, Olga Yomayda; Armendariz, Christian Ronald; Andrade Zamora, Fabrizzio; (2019) / “Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador” - Revista Universidad y Sociedad Universidad y Sociedad vol.11 no.5 Cienfuegos sept.-oct. 2019 Epub 02-Dic-2019 - Universidad de Milagro. Ecuador

Machuca Rubio, Alva Giscela (2018). “Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral del personal de ingeniería y proyectos de la empresa UEZU Perú, 2018”. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13161>

Matabanchoy Tulcan, Sonia Maritza y Chaucanes Guerrero, José Luis (2021); “Percepción

- del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto”; *Informes Psicológicos* Vol. 21 No. 2 Julio-diciembre 2021 Pág. 13-26 - Universidad de Nariño – Colombia - ISSN – e: 2422-3271
- Montoya Ramírez, Manuel Fernando; Ostos, Jhony; Sáenz Arteaga, Arturo Rodolfo (2019); “El rol de empoderamiento e identificación los trabajadores con sus equipos de trabajo para un clima de innovación”; *Revista de Administración de Empresas | FGV EAESP*. Universidad de Lima Pág. 183-194, Facultad Ingeniería Industrial, Lima, Perú. Universidad ESAN, Facultad Ciencias Económicas y administrativas, Lima, Perú - DOI: 10.1590/S0034-759020200302
- Moreira Moreira, Luis Mario; (2018) / “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador” <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>
- Páez Gabriunas, Iliana (2018); “La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel”; *Estudios Generales.*, Vol. 26 No. 116 (julio - septiembre, 2010), 63-81 Universidad Externado de Colombia, Colombia
- Palma Carrillo, Sonia (2020); “Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”; *Revista de Investigación en Psicología*, Vol.3 No.1, Julio 200 Pág. 1-11 - Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú
- Pinedo Dávila, Cynthia Jackeline y Delgado Bardales, José Manuel (2020); “Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas2; Artículo Científico Pág. 213-226; Universidad César Vallejo - Universidad Nacional de San Martín
– Tarapoto – Perú - DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Ramírez Vielma, Raúl y Nazar, Gabriela (2019); “Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral”; *Revista de Psicología: Organizaciones y Trabajo*; ISSN 1984-6657 Pág. 791-799 - Universidad de Concepción, Concepción – Chile DOI: 10.17652/rpot/2019.4.17517
- Ruiz Olabuenaga, José Ignacio. (2012). “Metodología de la investigación cualitativa”. Quinta edición, España. Pág.: 001-339 Recuperado de: [Descargar PDF - Metodología de la investigación cualitativa. Jose Ignacio Ruiz Olabuénaga \(2012\).pdf \[34m75o099m46\] \(idoc.pub\)](#)
- Sandoval, N., Arenas, R., García, D. & Zúñiga, P. (2012). “Principios de la Ética de la investigación y su aplicación”. *Revista Médica Hondureña* Vol. 80. Honduras. Recuperado de: [Vol80-2-2012-9.pdf \(bvs.hn\)](#)
- Sanín Posada, John Alejandro y Salanova Soria, Marisa (2018); “El rol de empoderamiento e identificación dos trabajadores con sus equipos de trabajo para un clima de innovación”; *Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional –*

CINCEL - Universidad Jaume I, España - DOI:10.11144/

Santisteban Coico, Lucía; (2020) / “El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo”
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49030>

Seisdedos Cubero, Nicolas. (2003); “El clima laboral y su medida; instituciones académicas” a WES.
<https://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1985/vol2/arti1.htm>

Solier Pozo, Rolando; (2023) / “Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho”
DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i3.3674>

Tamayo Mario y Tamayo (2007) / “El Proceso de la Investigación Científica”. México: Editorial Limusa, S.A. Grupo Noriega Editores. Pág. 001-435 El Proceso de la Investigación Científica, 4° ED. - Mario Tamayo Tamayo.pdf - Google Drive

Tantachuco Retis, Jossy Karolhay; (2020) / “Incidencia del clima laboral en el desempeño administrativo de los trabajadores municipales del distrito de Tután, 2019-2020”
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/11225>

Wayne Mondy, R. Sphr (2010). “Administración de Recursos Humanos”. México: Editorial Pearson Educación, México, 2010. Pág. 001-512
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>

Zárate Yance, Sara (2019). Clima laboral y su efecto en el desempeño laboral de los trabajadores (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/15184>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Estrategias de clima laboral y desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2024

Formulación del Problema	Objetivos	Técnicas e Instrumentos
<p>¿Cuál es la relación entre las estrategias clima laboral y el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las estrategias clima laboral en el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar el nivel de las estrategias clima laboral en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Diagnosticar el nivel de desempeño en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Establecer la relación entre los indicadores del clima laboral para la mejora del desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. 	<p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta
		<p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario
	<p>Hipótesis</p>	

	Existe relación estadísticamente significativa entre las estrategias clima laboral y el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.	
--	---	--

Tipo y diseño de la Investigación	Población y muestra		Variables y dimensiones	
<p>Enfoque: Cuantitativo y correlacional</p> <p>Investigación: Descriptiva</p> <p>Diseño: Transversal</p>	Población	Muestra	Variable independiente	Dimensiones
	<p>En la presente investigación los colaboradores se encuentran inmersos en la población administrativa conformada por 855 pertenecientes a la comunidad universitaria.</p>	<p>Para el cálculo de la muestra se hará uso del muestreo probabilístico, aleatorio simple, considerando a los colaboradores de la unidad de recursos humanos correspondiendo a 55 personas.</p>	<p>Clima laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación organizacional. - Desarrollo profesional. - Reconocimiento y recompensa. - Colaboración y trabajo en equipo.
			<p>Variable dependiente</p>	<p>Dimensiones</p>
		<p>Desempeño efectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Competencias técnicas - Competencias interpersonales - Competencias de liderazgo 	

Anexo 02: Matriz de consistencia lógica

MATRÍZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Enfoque metodológico

Título	ESTRATEGIAS DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EFECTIVO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, 2024
---------------	---

Problema	Hipótesis	Objetivo General	Objetivo Específico	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación
¿Cuál es la relación entre las estrategias clima laboral y el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024?	Existe relación estadísticamente significativa entre las Estrategias clima laboral y el desempeño efectivo unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.	Determinar la relación entre las estrategias clima laboral en el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.	- Diagnosticar el nivel de las estrategias clima laboral en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Diagnosticar el nivel de desempeño en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Establecer la relación entre los indicadores del clima laboral para la mejora del desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.	Descriptiva: En términos descriptivos, (Bernal, Metodología de la Investigación; administración, economía, humanidades y ciencias sociales, 2010), sostiene este enfoque se fundamenta en el conjunto de preguntas planteadas por el investigador en el estudio, así como en la formulación de hipótesis. Asimismo, señala que este tipo de investigación se apoya principalmente en técnicas como la entrevista, encuesta, observación y revisión de documentos. Correlacional: (Bernal, Metodología de la Investigación; administración, economía, humanidades y ciencias sociales, 2010), según Salkind, Se afirma que los estudios correlacionales tienen como propósito descubrir o	En relación al diseño de la investigación, se empleará un enfoque no experimental, ya que no se realizarán modificaciones en las variables independientes y dependientes. Esto permitirá determinar la relación entre el clima laboral y su impacto en el desempeño efectivo de los empleados de la unidad de recursos humanos de la Universidad, sin intervenir directamente en dichas variables. La estrategia de investigación adoptada es de naturaleza cuantitativa, ya que se emplearán encuestas, recopilación de datos y su posterior análisis, además de realizar cálculos basados en una fórmula establecida con el

				<p>analizar las conexiones entre variables o los resultados de diferentes categorías de investigación. El enfoque de investigación presentado es descriptivo-correlacional, utilizando un método cuantitativo. En esta instancia, se pretende recopilar información a través de una encuesta para identificar la relación existente entre el ambiente de trabajo en una organización y el rendimiento laboral de los empleados de la unidad de recursos humanos de la Universidad.</p>	<p>objetivo de poner a prueba la hipótesis planteada. Se fundamenta en un enfoque de pensamiento deductivo, el cual se mueve desde lo general hacia lo particular. Implica la exposición de conceptos y definiciones con el fin de extraer conclusiones y derivar consecuencias lógicas.</p>
--	--	--	--	--	--

Anexo 03: Instrumento aplicado en la investigación

CUESTIONARIO

ESTRATEGIAS CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EFECTIVO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO 2024

Estimado(a) colaborador(a) de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, a continuación, presento a usted un conjunto de preguntas que ayudaran a medir la relación entre el clima laboral y el desempeño efectivo dentro del centro de trabajo. Se agradece responder a esta encuesta con la finalidad de obtener su opinión, dichas respuestas que usted proporcione serán personal y confidencial, y solo será tratada para fines académicos de esta investigación.

Instrucción: Marque con un aspa “X”, la respuesta que considere que mejor exprese su punto de vista de acuerdo a la escala de medición:

VALOR	1	2	3	4	5
ENUNCIADO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ENUNCIADO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CUESTIONARIO DEL CLIMA LABORAL						
1	¿Consideras que el ambiente de trabajo es propicio y que genera bienestar en los trabajadores de la empresa?					
2	¿Recibes las herramientas y recursos necesarios para desempeñarte en tu posición en el trabajo?					
3	¿Te sientes motivado, valorado y reconocido por tu jefe inmediato y compañeros?					
4	¿Se fomenta las buenas relaciones y el trabajo en equipo entre los trabajadores de tu área para alcanzar las metas?					
5	¿Los líderes y jefatura inmediata se comunican de manera efectiva con sus colaboradores?					
6	¿Recibes el apoyo en tu área u organización para realizar tu trabajo de manera efectiva?					
7	¿Existe comunicación interna en relación con tus jefes o responsables?					
8	¿En tu organización tu trabajo contribuye a tu crecimiento personal y profesional?					
9	¿Bienestar social se preocupa por mantener tu estado de salud y calidad de vida en el trabajo?					
10	¿Presenta altos niveles de estrés en tu trabajo?					
11	¿Existe línea de carrera en la empresa donde trabajas?					

12	¿Confías en tu jefe inmediato y tu organización?					
13	¿Estás satisfecho con tu nivel de salario y beneficios que tienes?					
14	¿Sientes que tu salario es competitivo en comparación con el mercado laboral?					
15	¿Sientes que se reconoce y se recompensa el buen desempeño de manera justa?					
16	¿Has participado en programas de capacitación para mejorar tu desempeño en el trabajo?					

N°	ENUNCIADO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO EFECTIVO						
17	¿Sientes que actualmente tu desempeño laboral en tu puesto es considerado como bueno?					
18	¿Estás satisfecho con los resultados que vienes logrando en tu trabajo?					
19	¿Cuentas con las competencias técnicas necesarias para desempeñar tus funciones de manera efectiva?					
20	¿Tienes la capacidad para manejar tu carga de trabajo, cumplir con los plazos y tiempos establecidos?					
21	¿Cuentas con las competencias corporativas necesarias para desempeñar tus funciones de manera efectiva?					
22	¿Has recibido en el último año capacitaciones para mejorar competencias técnicas y corporativas que generen valor en el puesto de trabajo?					
23	¿Se fomenta la cultura de reconocimiento que incentiva y apoya tu desempeño?					
24	¿Recibes retroalimentación de tus jefes para fortalecer tu rendimiento y desempeño en el puesto de trabajo?					
25	¿Las acciones y el cumplimiento de tus tareas en el puesto contribuyen positivamente al logro de los objetivos estratégico?					
26	¿Consideras que tu rendimiento ha mejorado en comparación del año anterior contribuyendo a objetivos estratégicos del área y universidad?					
27	¿Cuentas con las condiciones ideales de trabajo para ser lo más productivo posible?					
28	¿Te sientes preparado para asumir un puesto de mayor responsabilidad que el que ocupas actualmente?					

Anexo 04: Instrumento de validación No Experimental por Juicio de Expertos



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL JUEZ			
2.	PROFESIÓN		
	ESPECIALIDAD		
	GRADO ACADÉMICO		
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)		
	CARGO		
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrategias de clima laboral y desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2024.			
3. DATOS DEL TESISISTA			
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	César Augusto Palacios Samamé	
3.2	PROGRAMA DE POSGRADO	Escuela de Posgrado USS – Maestría en Gestión del Talento Humano	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista	()
		Cuestionario	()
		Lista de Cotejo	()
		Encuesta	()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL: Determinar la relación entre las estrategias clima laboral en el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.	
		ESPECÍFICOS: <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar el nivel de las estrategias clima laboral en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Diagnosticar el nivel de desempeño en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Establecer la relación entre los indicadores del clima laboral para la mejora del desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. 	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
N°	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
Variable en referencia al Clima Laboral			
01	¿Consideras que el ambiente de trabajo es propicio y que genera bienestar en los trabajadores de la empresa?"	A ()	D ()
02	¿Recibes las herramientas y recursos necesarios para desempeñarte en tu posición en el trabajo?	A ()	D ()
03	¿Te sientes motivado, valorado y reconocido por tu jefe inmediato y compañeros?	A ()	D ()
04	¿Se fomenta las buenas relaciones y el trabajo en equipo entre los trabajadores de tu área para alcanzar las metas?	A ()	D ()
05	¿Los líderes y jefatura inmediata se comunican de manera efectiva con sus colaboradores?	A ()	D ()

06	¿Recibes el apoyo en tu área u organización para realizar tu trabajo de manera efectiva?	A ()	D ()
----	--	-------------	-------------

07	¿Existe comunicación interna en relación con tus jefes o responsables?	A ()	D ()
08	¿En tu organización tu trabajo contribuye a tu crecimiento personal y profesional?	A ()	D ()
09	¿Bienestar social se preocupa por mantener tu estado de salud y calidad de vida en el trabajo?	A ()	D ()
10	¿Presenta altos niveles de estrés en tu trabajo?	A ()	D ()
11	¿Existe línea de carrera en la empresa donde trabajas?	A ()	D ()
12	¿Confías en tu jefe inmediato y tu organización?	A ()	D ()
13	¿Estás satisfecho con tu nivel de salario y beneficios que tienes?	A ()	D ()
14	¿Sientes que tu salario es competitivo en comparación con el mercado laboral?	A ()	D ()
15	¿Sientes que se reconoce y se recompensa el buen desempeño de manera justa?	A ()	D ()
16	¿Has participado en programas de capacitación para mejorar tu desempeño en el trabajo?	A ()	D ()
Variable en referencia al Desempeño Efectivo			
17	¿Sientes que actualmente tu desempeño laboral en tu puesto es considerado como bueno?	A ()	D ()
18	¿Estás satisfecho con los resultados que vienes logrando en tu trabajo?	A ()	D ()
19	¿Cuentas con las competencias técnicas necesarias para desempeñar tus funciones de manera efectiva?	A ()	D ()
20	¿Tienes la capacidad para manejar tu carga de trabajo, cumplir con los plazos y tiempos establecidos?	A ()	D ()
21	¿Cuentas con las competencias corporativas necesarias para desempeñar tus funciones de manera efectiva?	A ()	D ()
22	¿Has recibido en el último año capacitaciones para mejorar competencias técnicas y corporativas que generen valor en el puesto de trabajo?	A ()	D ()
23	¿Se fomenta la cultura de reconocimiento que incentiva y apoya tu desempeño?	A ()	D ()
24	¿Recibes retroalimentación de tus jefes para fortalecer tu rendimiento y desempeño en el puesto de trabajo?	A ()	D ()
25	¿Las acciones y el cumplimiento de tus tareas en el puesto contribuyen positivamente al logro de los objetivos estratégico?	A ()	D ()
26	¿Consideras que tu rendimiento ha mejorado en comparación del año anterior contribuyendo a objetivos estratégicos del área y universidad?	A ()	D ()
27	¿Cuentas con las condiciones ideales de trabajo para ser lo más productivo posible?	A ()	D ()
28	¿Te sientes preparado para asumir un puesto de mayor responsabilidad que el que ocupas actualmente?	A ()	D ()
PROMEDIO OBTENIDO:		A ()	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES			
7. OBSERVACIONES			

Fecha: / /
2024

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Anexo 05: Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,105	55	,193	,969	55	,171
Desempeño efectivo	,216	55	,000	,889	55	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 06: Ficha de validación del aporte práctico de la investigación

Encuesta a Expertos N° 01



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL JUEZ		PEDRO JARAMILLO ARICA	
	PROFESIÓN	Gerencia de Recursos humanos / Human Resources Business Partner	
	ESPECIALIDAD	PSICOLOGO ORGANIZACIONAL	
2.	GRADO ACADÉMICO	Doctorando en Administracion – Posdoctorado en Investigacion Cualitativa	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)		
	CARGO		
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrategias clima laboral y desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.			
3. DATOS DEL TESISISTA			
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	César Augusto Palacios Samamé	
3.2	PROGRAMA DE POSGRADO	Escuela de Posgrado USS – Maestría en Gestión del Talento Humano	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista	()
		Cuestionario	(X)
		Lista de Cotejo	()
		Encuesta	()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Determinar la relación entre las estrategias clima laboral en el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.		
	ESPECÍFICOS: - Diagnosticar el nivel de las estrategias clima laboral en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Diagnosticar el nivel de desempeño en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Diagnosticar la relación entre los indicadores del clima laboral para la mejora del desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.		
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
N°	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
Variable en referencia al Clima Laboral			
01	¿Consideras que el ambiente de trabajo es propicio y que genera bienestar en los trabajadores de la empresa?"	A (X)	D ()
02	¿Recibes las herramientas y recursos necesarios para desempeñarte en tu posición en el trabajo?	A (X)	D ()
03	¿Te sientes motivado, valorado y reconocido por tu jefe inmediato y compañeros?	A (X)	D ()
04	¿Se fomenta las buenas relaciones y el trabajo en equipo entre los trabajadores de tu área para alcanzar las metas?	A (X)	D ()
05	¿Los líderes y jefatura inmediata se comunican de manera efectiva con sus colaboradores?	A (X)	D ()
06	¿Recibes el apoyo en tu área u organización para realizar tu trabajo de manera efectiva?	A (X)	D ()
07	¿Existe comunicación interna en relación con tus jefes o responsables?	A (X)	D ()
08	¿En tu organización tu trabajo contribuye a tu crecimiento personal y profesional?	A (X)	D ()
09	¿Bienestar social se preocupa por mantener tu estado de salud y calidad de vida en el trabajo?	A (X)	D ()
10	¿Presenta altos niveles de estrés en tu trabajo?	A (X)	D ()

11	¿Existe línea de carrera en la empresa donde trabajas?	A (X)	D ()
12	¿Confías en tu jefe inmediato y tu organización?	A (X)	D ()
13	¿Estás satisfecho con tu nivel de salario y beneficios que tienes?	A (X)	D ()
14	¿Sientes que tu salario es competitivo en comparación con el mercado laboral?	A (X)	D ()
15	¿Sientes que se reconoce y se recompensa el buen desempeño de manera justa?	A (X)	D ()
16	¿Has participado en programas de capacitación para mejorar tu desempeño en el trabajo?	A (X)	D ()
Variable en referencia al Desempeño Efectivo			
17	¿Sientes que actualmente tu desempeño laboral en tu puesto es considerado como bueno?	A (X)	D ()
18	¿Estás satisfecho con los resultados que vienes logrando en tu trabajo?	A (X)	D ()
19	¿Cuentas con las competencias técnicas necesarias para desempeñar tus funciones de manera efectiva?	A (X)	D ()
20	¿Tienes la capacidad para manejar tu carga de trabajo, cumplir con los plazos y tiempos establecidos?	A (X)	D ()
21	¿Cuentas con las competencias corporativas necesarias para desempeñar tus funciones de manera efectiva?	A (X)	D ()
22	¿Has recibido en el último año capacitaciones para mejorar competencias técnicas y corporativas que generen valor en el puesto de trabajo?	A (X)	D ()
23	¿Se fomenta la cultura de reconocimiento que incentiva y apoya tu desempeño?	A (X)	D ()
24	¿Recibes retroalimentación de tus jefes para fortalecer tu rendimiento y desempeño en el puesto de trabajo?	A (X)	D ()
25	¿Las acciones y el cumplimiento de tus tareas en el puesto contribuyen positivamente al logro de los objetivos estratégico?	A (X)	D ()
26	¿Consideras que tu rendimiento ha mejorado en comparación del año anterior contribuyendo a objetivos estratégicos del área y universidad?	A (X)	D ()
27	¿Cuentas con las condiciones ideales de trabajo para ser lo más productivo posible?	A (X)	D ()
28	¿Te sientes preparado para asumir un puesto de mayor responsabilidad que el que ocupas actualmente?	A (X)	D ()
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X)	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES EL INSTRUMENTO ES APLICABLE			
7. OBSERVACIONES NINGUNA			

06 de noviembre de 2023



PEDRO JARAMILLO ARICA

FIRMA DEL JUEZ EXPERTOD.N.I.: 25610732

N° de Colegiatura 2751

Encuesta a Expertos N° 02



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL JUEZ	JONATHAN HERNÁNDEZ CASTAÑEDA		
	PROFESIÓN	ING ESTADISTICO	
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION / ESTADISTICA	
2. GRADO ACADÉMICO	MAESTRO		
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	22	
	CARGO	DOCENTE POSTGRADO	
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrategias clima laboral y desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.			
3. DATOS DEL TESISISTA			
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	César Augusto Palacios Samamé	
3.2	PROGRAMA DE POSGRADO	Escuela de Posgrado USS – Maestría en Gestión del Talento Humano	
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Encuesta ()		
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Determinar la relación entre las estrategias clima laboral en el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.		
	ESPECÍFICOS: - Diagnosticar el nivel de las estrategias clima laboral en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Diagnosticar el nivel de desempeño en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Diagnosticar la relación entre los indicadores del clima laboral para la mejora del desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.		
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
N°	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
Variable en referencia al Clima Laboral			
01	¿Consideras que el ambiente de trabajo es propicio y que genera bienestar en los trabajadores de la empresa?"	A (X)	D ()
02	¿Recibes las herramientas y recursos necesarios para desempeñarte en tu posición en el trabajo?	A (X)	D ()
03	¿Te sientes motivado, valorado y reconocido por tu jefe inmediato y compañeros?	A (X)	D ()
04	¿Se fomenta las buenas relaciones y el trabajo en equipo entre los trabajadores de tu área para alcanzar las metas?	A (X)	D ()
05	¿Los líderes y jefatura inmediata se comunican de manera efectiva con sus colaboradores?	A (X)	D ()
06	¿Recibes el apoyo en tu área u organización para realizar tu trabajo de manera efectiva?	A (X)	D ()
07	¿Existe comunicación interna en relación con tus jefes o responsables?	A (X)	D ()
08	¿En tu organización tu trabajo contribuye a tu crecimiento personal y profesional?	A (X)	D ()
09	¿Bienestar social se preocupa por mantener tu estado de salud y calidad de vida en el trabajo?	A (X)	D ()

10	¿Presenta altos niveles de estrés en tu trabajo?	A (X)	D ()
11	¿Existe línea de carrera en la empresa donde trabajas?	A (X)	D ()
12	¿Confías en tu jefe inmediato y tu organización?	A (X)	D ()
13	¿Estás satisfecho con tu nivel de salario y beneficios que tienes?	A (X)	D ()
14	¿Sientes que tu salario es competitivo en comparación con el mercado laboral?	A (X)	D ()
15	¿Sientes que se reconoce y se recompensa el buen desempeño de manera justa?	A (X)	D ()
16	¿Has participado en programas de capacitación para mejorar tu desempeño en el trabajo?	A (X)	D ()
Variable en referencia al Desempeño Efectivo			
17	¿Sientes que actualmente tu desempeño laboral en tu puesto es considerado como bueno?	A (X)	D ()
18	¿Estás satisfecho con los resultados que vienes logrando en tu trabajo?	A (X)	D ()
19	¿Cuentas con las competencias técnicas necesarias para desempeñar tus funciones de manera efectiva?	A (X)	D ()
20	¿Tienes la capacidad para manejar tu carga de trabajo, cumplir con los plazos y tiempos establecidos?	A (X)	D ()
21	¿Cuentas con las competencias corporativas necesarias para desempeñar tus funciones de manera efectiva?	A (X)	D ()
22	¿Has recibido en el último año capacitaciones para mejorar competencias técnicas y corporativas que generen valor en el puesto de trabajo?	A (X)	D ()
23	¿Se fomenta la cultura de reconocimiento que incentiva y apoya tu desempeño?	A (X)	D ()
24	¿Recibes retroalimentación de tus jefes para fortalecer tu rendimiento y desempeño en el puesto de trabajo?	A (X)	D ()
25	¿Las acciones y el cumplimiento de tus tareas en el puesto contribuyen positivamente al logro de los objetivos estratégico?	A (X)	D ()
26	¿Consideras que tu rendimiento ha mejorado en comparación del año anterior contribuyendo a objetivos estratégicos del área y universidad?	A (X)	D ()
27	¿Cuentas con las condiciones ideales de trabajo para ser lo más productivo posible?	A (X)	D ()
28	¿Te sientes preparado para asumir un puesto de mayor responsabilidad que el que ocupas actualmente?	A (X)	D ()
PROMEDIO OBTENIDO:		A (X)	D ()
6. COMENTARIOS GENERALES EL INSTRUMENTO ES APLICABLE			
7. OBSERVACIONES NINGUNA			

10 de noviembre de 2023



JONATHAN HERNÁNDEZ CASTAÑEDA

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

D.N.I.: 42826400 | N° de Colegiatura 379

Encuesta a Expertos N° 03



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL JUEZ	FRANCO URBINA ROMERO	
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR
	ESPECIALIDAD	GESTOR DE RECURSOS HUMANOS
	GRADO ACADÉMICO	MBA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20
	CARGO	ESPECIALISTA DE RECURSOS HUMANOS EN SUNAT
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrategias clima laboral y desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	César Augusto Palacios Samamé
3.2	PROGRAMA DE POSGRADO	Escuela de Posgrado USS – Maestría en Gestión del Talento Humano
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Encuesta ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Determinar la relación entre las estrategias clima laboral en el desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.	
	ESPECÍFICOS: - Diagnosticar el nivel de las estrategias clima laboral en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Diagnosticar el nivel de desempeño en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024. - Diagnosticar la relación entre los indicadores del clima laboral para la mejora del desempeño efectivo en la unidad de recursos humanos Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2024.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
N°	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
Variable en referencia al Clima Laboral		
01	¿Consideras que el ambiente de trabajo es propicio y que genera bienestar en los trabajadores de la empresa?"	A (X) D ()
02	¿Recibes las herramientas y recursos necesarios para desempeñarte en tu posición en el trabajo?	A (X) D ()
03	¿Te sientes motivado, valorado y reconocido por tu jefe inmediato y compañeros?	A (X) D ()
04	¿Se fomenta las buenas relaciones y el trabajo en equipo entre los trabajadores de tu área para alcanzar las metas?	A (X) D ()
05	¿Los líderes y jefatura inmediata se comunican de manera efectiva con sus colaboradores?	A (X) D ()
06	¿Recibes el apoyo en tu área u organización para realizar tu trabajo de manera efectiva?	A (X) D ()
07	¿Existe comunicación interna en relación con tus jefes o responsables?	A (X) D ()
08	¿En tu organización tu trabajo contribuye a tu crecimiento personal y profesional?	A (X) D ()
09	¿Bienestar social se preocupa por mantener tu estado de salud y calidad de vida en el trabajo?	A (X) D ()
10	¿Presenta altos niveles de estrés en tu trabajo?	A (X) D ()

Anexo 07: Carta de autorización para realizar la encuesta

Sr. Ing. Ángel Castañeda Castañeda

Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque

Por medio de la presente, César Augusto Palacios Samamé, y estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de Universidad Señor de Sipán, me dirijo respetuosamente a usted para solicitar su autorización para llevar a cabo un estudio de encuestas en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

El objetivo principal de este estudio es recopilar información y opiniones relevantes de los empleados de la Universidad con el fin de evaluar la satisfacción laboral, identificar áreas de mejora y promover un entorno de trabajo más saludable y productivo. El estudio de encuestas será realizado por mi persona, un profesional competente, que garantizará la confidencialidad y la privacidad de las respuestas de los participantes.

A continuación, describimos los detalles y las características del estudio de encuestas:

Duración: El estudio de encuestas se llevará a cabo durante un período aproximado de tres días a partir de la fecha de autorización.

Metodología: Se utilizará una combinación de encuestas en línea y entrevistas individuales para recopilar la información necesaria. Las encuestas se enviarán por correo electrónico a los empleados de la unidad de recursos humanos, y las entrevistas se realizarán de manera voluntaria y confidencial.

Confidencialidad: Toda la información recopilada será tratada de manera confidencial y anónima. Los datos se utilizarán exclusivamente para fines de investigación y no se divulgarán a terceros. Los resultados del estudio se presentarán de manera agregada y general, sin identificar a los participantes individualmente.

Beneficios: Los resultados del estudio serán compartidos con la unidad de recursos humanos, lo que les permitirá obtener una visión más profunda de los aspectos que afectan el ambiente de trabajo y tomar decisiones informadas para mejorar las condiciones laborales.

Agradecemos de antemano su consideración y apoyo para llevar a cabo este estudio en la unidad de recursos humanos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Creemos firmemente que los resultados obtenidos serán de gran valor para la institución y contribuirán a la creación de un entorno laboral más satisfactorio y productivo.

Quedo a la espera de su respuesta y agradezco de antemano su atención a esta solicitud. Atentamente,



Cesar A. Palacios Samame

Maestrante USS

Correo Electrónico de Contacto:

cpalacios@unprg.edu.pe

Anexo 08: Acta de Aprobación del Informe de Tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS

El **DOCENTE Mg. Juan Antonio Garay Montes** con ORCID 0000-0001-9730-4446 del curso de **Seminario de Tesis II**, asimismo el **Asesor Dr. Edgar Roland Tuesta Torres** con ORCID 0000-0002-3810-6180.

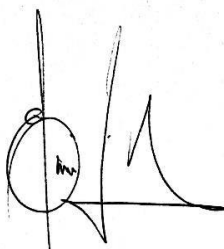
APRUEBAN:

La Tesis: “**ESTRATEGIAS DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EFECTIVO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, 2024**”, Presentado por: **Bach. Cesar Augusto Palacios Samame** con ORCID 00000003-0835-114X de la Maestría en Gestión del Talento Humano.

Pimentel, 02 de marzo del 2024.



Mg Juan Antonio Garay Montes
Docente de Curso



Dr. Edgar Roland Tuestas Torres
Asesor

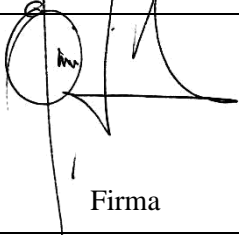

Anexo 9: Acta de Aprobación del Asesor




ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **Edgar Roland Tuesta Torres**, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad **RESOLUCIÓN N° 037-2024/EPG-USS**, del proyecto de investigación titulado **“ESTRATEGIAS DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EFECTIVO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, 2024,”** desarrollado por el estudiante: **César Augusto Palacios Samamé**, del programa de estudios de **Maestría en Gestión del Talento Humano**, acredito haber revisado, realizado observaciones y recomendaciones pertinentes, encontrándose expedito para su revisión por parte del docente del curso.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Dr. Edgar Roland Tuesta Torres	DNI: 16432818	 Firma
Palacios Samame Cesar Augusto	DNI: 16680646	 Firma

Pimentel, 02 de marzo de 2024

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Nila García Clavo, Jefe de Unidad de Investigación de Posgrado**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Posgrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **ESTRATEGIAS DE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EFECTIVO EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, 2024** elaborado por el (los) estudiante(s) **PALACIOS SAMAME CESAR AUGUSTO**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **15%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 12 de agosto de 2024.



Dra. Nila García Clavo
Jefe de Unidad de Investigación
Posgrado
DNI N° 43815291