UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN PUBLICA

TESIS

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, LIMA

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PUBLICA

Autor:
Bach. Pacheco Holz, Percy
https://orcid.org/0000-0003-0143-7733

Asesor:
Dr. García Yovera, Abraham José
https://orcid.org/0000-0002-5851-1239

Línea de Investigación:
Gestión Administrativa y emprendimiento

Pimentel, Perú
2021

Aprobación de Jurado

TESIS

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, LIMA”

Asesor (a): **Dr. García Yovera Abraham Joe**

Nombre Completo **Firma**

Presidente (a): **Dr. García Yovera Abraham Joe**

Nombre completo **Firma**

Secretario (a): **Dr. Villanueva Calderón Juan Amilcar**

Nombre Completo **Firma**

Vocal (a): **Dra. Heredia Llatas Flor Delicia**

Nombre Completo **Firma**

Dedicatoria:

A Dios con amor y gratitud a mi madre quien se sacrificó en todo momento para que su hijo sea un hombre de bien, a mi esposa e hijas que con todo su amor incondicional y entrega supieron alentarme para no rendirme y persistir en mis sueños. a mis hermanas.

Agradecimiento:

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en momentos de debilidad y brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo la felicidad.

Resumen

El clima organizacional relacionado al desempeño laboral es crucial para el éxito de una organización, ante esto se propone como objetivo principal reconocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021. El entorno organizacional es un factor clave para mejorar la moral, la motivación, la identificación y el desempeño laboral de los colaboradores. El enfoque metodológico del estudio se reconoce según su diseño: no experimental, enfoque cuantitativo y según su alcance: Correlacional, el diseño de la investigación: no experimental, transversal, descriptivo y explicativo; La población censal incluye 30 hombres y mujeres de un total de 30 personas de diferentes niveles educativos, edades y roles. La principal conclusión indica que la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional en la Fundación Bienestar Naval, se encuentra directamente relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores en el cumplimiento de sus actividades, a medida que se incrementen los estándares del clima laboral se esperan buenos resultados por parte de los empleados de la institución, dado que se halló un coeficiente de correlación positivo alto ($r= 0.745$) y altamente significativo ($p= 0.000<0.05$), logrando contrastar y aceptar la hipótesis general.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, puntualidad.

Abstrac

The organizational climate related to work performance is crucial for the success of an organization, before this it is proposed as the main objective to recognize the relationship between the organizational climate and work performance among the workers of the Naval Bienestar Foundation, Lima 2021. The organizational environment is a key factor in improving employee morale, motivation, identification and job performance. The methodological approach of the study is recognized according to its design: non-experimental, quantitative approach and according to its scope: Correlational. The research design: non-experimental, cross-sectional, descriptive and explanatory; The census population includes 30 men and women out of a total of 30 people of different educational levels, ages and roles. The main conclusion indicates that the perception that workers have of the organizational climate in the different areas of the Naval Welfare Foundation is directly related to the work performance of the collaborators in the fulfillment of their activities, as the climate standards increase. Good results are expected from the institution's employees, since a high positive correlation coefficient ($r = 0.745$) and highly significant ($p = 0.000 < 0.05$) was found, managing to verify the general hypothesis.

Keywords: Organizational climate, job performance, punctuality.

ÍNDICE

Aprobación de Jurado ii
Dedicatoria: iii
Agradecimiento: iv
Resumen v
Palabras clave v
Abstrac vi
Keywords vi
ÍNDICE vii
I. INTRODUCCIÓN 11
1.1. Realidad Problemática 11
1.2. Trabajos Previos 15
1.3. Teorías relacionadas al tema 23
1.4. Formulación del Problema 36
1.4.1. Problema General 36
1.5. Justificación 36
1.5.1. Justificación 36
1.5.2. Importancia 37
1.6. Hipótesis 37
1.6.1. Hipótesis general 37
1.6.2. Hipótesis Específicas 38
1.7. Objetivos 38
1.7.1. Objetivo General 38
1.7.2. Objetivos Específicos 38
II. MATERIALES Y MÉTODOS 40
2.1. Tipo y diseño de investigación 40
2.2. Población, Muestra y Muestreo 42
2.3. Variables, Operacionalización 44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 47

2.5. Procedimiento de análisis de datos 49
2.6. Criterios éticos 50
2.7. Criterios de rigor científico 51
III. RESULTADOS 52
3.1. Resultados descriptivos 52
3.1.1. Presentación de los resultados que describen a la variable clima organizacional 52
3.1.2. Presentación de los resultados que describen a la variable desempeño laboral. 55
3.2. Resultados inferenciales 62
3.2.1. Contraste de normalidad 62
3.2.2. Contraste de hipótesis 63
3.3. DISCUSIÓN 75
4.1. CONCLUSIONES 80
4.2. RECOMENDACIONES 81
Referencias 83
Anexos 92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores de satisfacción e insatisfacción laboral. 28
Tabla 2. Elementos que participan en el estudio. 43
Tabla 3. Matriz de operacionalización del clima organizacional (V1). 45
Tabla 4. Matriz de operacionalización de desempeño laboral (V2).....46
Tabla 5. Lista de especialistas validadores. 48
Tabla 6. Fiabilidad de los instrumentos. 49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Descripción por niveles de los resultados de la dimensión asistencia y puntualidad. 56
Figura 2. Descripción por niveles de los resultados de la dimensión trabajo en equipo. 57
Figura 3. Descripción por niveles de los resultados de la dimensión productividad. ..58
Figura 4. Descripción por niveles de los resultados de la dimensión respeto y responsabilidad. 59
Figura 5. Descripción por niveles de los resultados de la dimensión calidad en el trabajo. 60
Figura 6. Descripción por niveles de los resultados de la dimensión trabajo bajo presión. 61

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Muchos estudios recientes han demostrado una mayor importancia del clima organizacional para mejorar su rendimiento. Como tal, el desempeño laboral como el clima organizacional son cruciales para el éxito de la organización, particularmente en el sector público o asistencial, los cuales están enfocados a prestar servicio a un determinado segmento de la población mediante las denominadas fundaciones. El problema relacionado al desempeño de los trabajadores no es solo el problema del empleado, sino también un desafío económico dentro de la seguridad nacional.

Internacional

El departamento de personal de EE. UU., definió la gestión del desempeño como “el proceso sistemático a través del cual una organización incluye y considera a su personal, como parte integral de una agrupación, que procura mejorar de forma efectiva a la organización para alcanzar la misión y objetivos de la agencia” (Oficina de Gestión de Personal de EE. UU., 2020).

Sin embargo, la mayor parte de la literatura sobre sistemas de gestión del desempeño se refiere a modelos de medición o modelos de gestión estratégica más que a modelos orientados al comportamiento. El desempeño a nivel macro del gobierno se ocupa de los aspectos del desempeño a nivel nacional o supranacional. El nivel macro ocupa del desempeño a nivel intraorganizacional. El nivel micro se ocupa del desempeño de los colaboradores en el sector público. (Asif y Rathore, 2021).

Sin embargo, la gestión del desempeño laboral a nivel micro, particularmente a nivel de empleados públicos y organizaciones, es un campo menos explorado en la investigación del sector público (Dooren *et al.,* 2018; Pulakos *et al.,* 2019).

No se puede subestimar la importancia de un clima organizacional positivo en cualquier organización. El clima organizacional hace que la organización suba o la derrumbe dependiendo del clima organizacional. Al respecto, Hey Group (2003 citado por Abun *et al.,* 2021), en su investigación a nivel global, ya para esa época, encontró que los problemas relacionados al clima organizacional y sus efectos negativos en el

desempeño laboral, estaban presente en el 70% de las organizaciones, tanto del sector privado o el sector público.

En México, un estudio realizado por Resguarda (2019), firma especializada en denuncias en línea, expuso que el 62% de las denuncias recibidas de carácter intralaboral en Latinoamérica, están relacionadas a problemas de clima organizacional y manejo inadecuado de recursos humanos. De manera específica sobre el manejo de RR. HH, indican que un 22% tratan sobre las presiones desmedidas que ejercen los jefes, un 21% de estas denuncias corresponden a la discriminación racial o sexual, otro 16% se relación con favoritismo en el lugar de trabajo, un 12% sobre malos tratos recibidos por el empleado, entre otros.

Un estudio realizado por investigadores de una Universidad de El Salvador, realizaron su investigación a la cual titularon “Una aproximación al clima organizacional en las empresas de El Salvador bajo el contexto de la pandemia COVID-19”, basando sus hallazgos en las percepciones de los empleados de empresas públicas y privadas inmersos en su economía, oportunidades, empresariales, factor tiempo, seguridad social y ocupacional, y productividad que pudieran afectar el Clima Organizacional donde se desempeña.. Concluyendo que la crisis pandémica actual, ha propiciado ciertas oportunidades para los trabajadores y liderazgos empresariales sean mucho más agiles asumiendo cambios que anteriormente parecían desalentadores, y de esta manera imaginar nuevamente el clima y la cultura organización, así como reflexionar sobre el plan de trabajo orientados a la productividad, aprendiendo de los errores y lograr su rápida corrección. Estas tendencias condicionantes de la productividad/tiempo estuvieron presentes más que todo en el empresariado privado, debido a que en mayor proporción cumplieron con los factores de horario de trabajo, disminución de empleados en el trabajo presencial, reorganización, medidas de prevención con bioseguridad, entre otros. (Amaya *et al.,* 2020).

Nacional

De acuerdo con Montenegro (2021), más del 80% de los empleados del sector empresarial formal, consideran que el clima organizacional constituye un factor de

carácter determinante para lograr un mejor desempeño laboral. Según encuesta realizada, un 86% aproximadamente de peruanos están dispuestos o preparados para abandonar sus puestos de trabajo actuales si el clima laboral es inadecuado.

Un factor a considerar también es que los trabajadores son generacionales, por lo tanto, valoran las cosas de formas distintas de acuerdo a su edad biológica. Un 70% indica que el empresario suele tomar en consideración las sugerencias, opinión e ideas; sin embargo, el otro 30% dice lo contrario. Por otro lado, un 49% expresan que las empresas practican la meritocracia como mecanismo para hacer reconocimiento o premiar el desempeño laboral. Además, un 64% percibe que es valorado por su jefe, mientras que el 36% expresa que no. Finalmente, entre los factores que influyen al momento de aceptar un empleo: un 27% la remuneración, un 23% buen clima o ambiente laboral, 19% posibilidad de desarrollar carrera, y un 9% incentivos y horarios flexibles. (Diario Gestión, 2018a).

Un estudio realizado por Aptitus (2020), afirma que el salario es un factor determinante para que se garantice buenos desempeños laborales, además, la implementación de un adecuado clima organizacional dentro de las empresas es vital para su productividad, lo contraria podrían afectar hasta un 20% de su productividad. Un simposio llevado a cabo por Aptitus, cifras expresas indicaron que alrededor del 58% de ejecutivos, hoy en día suelen considerar algunas estrategias de bienestar en el aspecto laboral, las cuales impactan positivamente en la fidelización del personal. Esto coincide con otros estudios previamente realizados donde se indicó que más del 80% de trabajadores en el país, expresaron considerar que el ambiente organizacional desarrollado por una empresa, es importante e influyente en el desempeño (Diario Gestión, 2018b).

De acuerdo con la especialista Gta. Alejandra Fonseca, afirma que la ausencia de comunicación por parte de los directivos en la transmisión de información a los colaboradores dentro de las empresas, así como las discrepancias y habladurías internas efímeras, que afecta la productividad laboral, recalcando que cuando un empleado acepta su compromiso con la organización donde trabaja, es garantía de

que la productividad en las labores y la rentabilidad se incrementará en más de un 14%. (Diario Gestión, 2019).

Por su parte Adecco, realiza una recomendación de que sean realizadas encuestas anuales, para de esta manera evaluar y determinar las mejoras de clima laboral, explicando que las mismas, deberán ser de carácter anónimo con la finalidad de que los trabajadores encuestados no se sientan temor expresar libremente lo que siente y perciben de la empresa donde laboran, además, tiene que aplicarse a todo el personal dentro de la empresa. (Altamirano, 2020).

En estudio realizado por el Great place to Work (2019), revelaron que sesenta (60) instituciones que presentan un mejor clima organizacional, es posible desatacar los siguientes detalles; que en diez de estas sesenta empresas, cuentan con más de un sindicato; además, 21 de estas empresas cuentan con más del 51% de mujeres dentro de sus planillas, el 30% de las sesenta empresas cuentan con un 60% de empleados en edad Millenial, y que el 52% de las sesenta empresas su capital mayoritario es de origen extranjero, por otro lado, los beneficios que son entregados a sus empleados y a la vez son valorados para el buen clima laboral con el que ya cuentan, son salud, educación, vivienda, incentivos monetarios, vehículos (automóvil), desarrollo personal y profesional, así como, productos, servicios, teletrabajo, y evaluaciones al desempeño.

Local

La Fundación de Bienestar Naval, tiene el encargo básico de diligenciar admisiblemente los aportes independientes del personal militar en actividad, para asistir en los requerimientos directos de la formación de los estudiantes de los diferentes Liceos Navales de la Armada Peruana, ubicados en el Departamento de Lima y provincias conexas, asimismo se cuenta dentro de la institución con trabajadores con diferentes relaciones laborales como son: el personal plazo fijo 728, CAS, Locación, CPD, entre otras modalidades, generándose cierta diferencia con el personal ya que algunos gozan de todos los beneficios otorgados por Ley, como es: vacaciones, gratificaciones, seguro, etc.; y otro grupo carece de esos beneficios, evidenciándose malestar entre los trabajadores que se desempeñan en el organismo.

Asimismo; se observa limitaciones en el campo de infraestructura ya que la institución como tal; no cuenta con local propio ya que se encuentra ubicada en un espacio mínimo, dentro de las instalaciones de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra, debido a la falta de presupuesto, también, existe una alta rotación de los recursos humanos, así como; deficiencia de colaboradores en ciertas áreas de trabajo, originando que el personal cumpla múltiples funciones.

La existencia de un adecuado clima organización es fundamental para que se logre un buen desempeño laboral de su personal, al parecer no es tomada en cuenta de acuerdo a lo anteriormente señalado, asimismo; el ambiente y/o lugar donde un colaborador realiza diariamente sus funciones, tratos interpersonales, así como el libre desarrollo y cooperación entre trabajador y Jefe coadyuva al buen desempeño laboral dentro de la organización.

En este sentido, se hace prioridad para la organización identificar el estado del clima organizacional, así como; conocer el desempeño laboral de sus colaboradores y alcanzar los objetivos organizacionales.

1.2. Trabajos Previos

A nivel internacional

Un estudio realizado por Paredes y Quiroz (2021) titulado “Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados”, presentado en la Universidad Politécnica Salesiana, se trazó el objetivo de establecer la relación entre sus variables. En la metodología, la investigación fue aplicada, cuantitativa correlacional con un diseño no experimental descriptivo transversal, con una muestra total de 379 colaboradores en las 3 principales cadenas de supermercados. Se concluyó que a pesar que la correlación de factores revisados no fue determinante, los hallazgos demostraron que los grupos de supermercados ecuatorianos valoran y crean entornos favorables los cuales propician un Clima Organizacional agradable para las personas, esto ha potenciado el desempeño laboral y siempre están procurando alcanzar el máximo crecimiento.

Cadena y Paz (2021), estudio que llevó por título “El Clima Organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral”, presentada en la Universidad Jorge Tadeo

Lozano, Colombia. El objetivo consistió en identificar la incidencia del clima organizacional en el rendimiento laboral de los empleados de CORPRODICO. En la parte metodológica, presentó un enfoque cualitativo y la teoría fundamentada con diseño descriptivo no experimental. En la recolección de datos se aplicó el cuestionario, la entrevista, observación participante. La muestra la conformó todo el personal que trabaja de dicha organización, siendo un total de 120 colaboradores. Concluyen que el contexto laboral de CORPRINCO, por ser un ambiente locativo, el clima organización influye directa y proporcionalmente en la motivación y en consecuencia en el desempeño laboral de la capacidad humana, por lo tanto, la constante medición de la atmosfera de trabajo, entonces, los directivos o ejecutivos que se encuentren liderando este tipo de organizaciones, requieren la presencia de líderes en los distintos procesos para lograr el mejoramiento empresarial.

Brito (2020), realizó estudio “El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio Centro Educativo Replica Aguirre Abad, Ciudad de Guayaquil”, el objetivo estuvo enfocado en analizar la relación entre ambas variables, para lo cual aplicaron una orientación cuantitativa puro con diseño correlacional no experimental. La muestra la conformaron 25 trabajadores; 22 docentes, dos psicólogas y un personal del área administrativa, la recolección de información se realizó mediante el cuestionario y la encuesta. Concluyendo que luego de comparar cada uno de los factores del clima organizacional y relacionarlo con los factores del desempeño laboral y realizar un análisis estadístico, es posible conjeturar que existe una relación positiva entre el CO y DL del personal que trabaja en dicho Centro Educativo, ya que el tipo CO es participativo y su administración es abierta.

Alvarado, López y Ponce (2020), en estudio que llevó por título “Cultura y Clima Organizacional para mejorar el desempeño de los empleados de las Alcaldías Municipales del Distrito N° 1 del Departamento de San Vicente, año 2019”, en El Salvador. Su objetivo se enfocó en describir el clima organizacional y cultura en entes gubernamentales y lograr la identificación del factor que interviene en el desempeño laboral. Metodológicamente, aplicaron una investigación de campo con enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo), diseño descriptivo transversal. La población la constituyeron

los trabajadores municipales del Distrito N° 1 de San Vicente, la muestra quedó conformada por 253 sujetos luego de aplicar la formula. La recolección de información se realizó mediante un cuestionario como instrumento y las técnicas fueron la guía de observación, entrevista y la encuesta. Concluyeron que los empleados evaluados, no han recibido ninguna capacitación referente a cultura y clima organizacional, a pesar de estar establecido en la Ley de Carrera Administrativa, siendo este tipo de formación de carácter esencial, ya que mejora la prestación de servicios que es parte de las labores de los servidos públicos, además de desarrollar destrezas y habilidades en los empleados que permiten subsanar deficiencias detectadas en las evaluaciones de desempeño.

González (2019), tesis titulada "Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora", Monterrey – México, enfocó el objetivo en conocer la percepción de clima laboral dentro del ámbito de la industria constructora. En la parte metodológica, la investigación presentó un diseño descriptivo de tipo exposfacto de corte transversal. La población muestral la conformaron 134 empleados; el cuestionario les fue aplicado a ellos, configurado con 14 dimensiones, mediante las técnicas de encuesta y entrevista. Concluyendo que la percepción sobre el clima organizacional, alcanzó una elevada ponderación con 87%, con prospecto de mejoras significativas en dimensiones tales como administración de personal y condiciones de trabajo. Además, se pudo percibir y afirmar que existe un excelente ambiente de compañerismo y un alto sentido de pertenencia.

Pereira (2019), en su tesis de especialización que llevó por título "Clima Organizacional para el desempeño laboral", presentada en la Universidad de América, Bogotá – Colombia, siendo su objetivo identificar el clima organizacional más idóneo para una empresa y así potenciar el desempeño laboral permanentemente. El estudio fue documental bibliográfico con enfoque cualitativo. Concluyendo que lograr identificar idóneamente el clima organizacional, es fundamental para que los colaboradores se sientan satisfechos en el desempeño de sus labores, esto permite potenciar sus conocimientos y evidentemente se mejora la productividad de la empresa, por lo tanto, es necesario separar cada uno de los factores que influyen en

el estado de ánimo de los trabajadores, por lo tanto, la presencia de un profesional en el área de psicología para reforzar la gestión administrativa.

Grimaldos, Sánchez, Ramírez (2019), en su tesis de especialización acerca de talento humano que llevó por título “Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa RSTCAFE SAS”, de la Universidad Cooperativa de Colombia Sede Bogotá, en el que se propuso reconocer la importancia de la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral. En el enfoque metodológico se reconoce uno de tipo cuantitativo de nivel descriptivo en el que se tomó en cuenta a todos los colaboradores de la empresa, a quienes se les aplicó encuestas. La conclusión indico una relación significativa entre el CO y que de manera positiva o negativa puede afectar las funciones de los operadores dentro de la organización.

Álvarez, Moreno, Ramírez y Restrepo (2018) en su tesis de especialización en gestión humana de las organizaciones denominada “Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga contra el cáncer seccional Bogotá”, presentada en la Universidad Piloto de Colombia, enfocó el objetivo en conocer y analizar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores en el área administrativa. En la aspecto metodológico del estudio, se propuso un estudio de tipo cualitativo, siendo el objetivo proporcionar una metodología para comprender las experiencias vividas entre las personas que conforman la muestra compuesta por 78 trabajadores, a quienes se les aplicó una entrevista semi-estrcuturada propia Se concluyó que el clima laboral es imprescindible en el logro de un adecuado desempeño dentro de la institución, y que como estrategia de mejora debe ser tomado en cuenta desde todos los aspectos.

Santamaría (2020), tesis para optar el grado de magister denominada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Dataparo S.A.”, presentada en la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, propuesta que busco precisar si el CO respecto a sus dimensiones influye sobre el DL de los empleados de dicha organización. En el aspecto metodológico del estudio, propuso el enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional

explicativo de corte transeccional, entre los colaboradores se aplicó un instrumento que contenía 32 ítems con 4 alternativas en escala de Likert. La conclusión fue que el CO y las dimensiones que la conforman, inciden significativamente en el DL de todos los trabajadores de la empresa Dataparo, S.A.

López (2021) en su tesis de maestría en administración de empresas bajo la denominación de “Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica”, presentada en la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, propuesta con el objetivo de determinar en qué medida el CO incide sobre el DL de los trabajadores del área administrativa. En el aspecto metodológico del estudio, se propuso una metodología de tipo correlacional, siendo una investigación de enfoque social que busca reconocer la relación a través de la cuantificación de resultado, la muestra estuvo conformada por 55 personales del área administrativa. Concluyó que el CO influye en forma directa y positivamente en el DL del personal administrativo, además que la comunicación, motivación, liderazgo, trabajo en equipo mejoran el desarrollo del desempeño laboral.

A nivel nacional

Quiñonez (2019), en su tesis de maestría “Clima organizacional y desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del C.S. Aparicio Pomares, Huánuco, 2019”, presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, determinar la relación de ambas variables fue su objetivo. En la parte metodológica, presentó un enfoque cuantitativo con un nivel explicativo de tipo prospectivo, observacional analítico y transversal. La población la constituyeron los enfermeros (as) de dicho centro de salud, la muestro quedó conformada por 38 sujetos. El recojo de datos se realizado mediante el cuestionario y como técnicas la entrevista verbal y la encuesta. Concluye que los Licenciados en Enfermería disfrutan de un buen CO (84.2%), y de un DL bueno (84.2%), lo cual permite definitivamente concluir que el CO se relaciona con el DL de los profesionales de la enfermería en el C.S. Aparicio Pomares en Huánuco 2019.

Pastor (2018), en tesis que llevó por título “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e

hidrocarburos, Lima 2017", USIL, Lima. El objetivo fue determinar la relación existente entre CO y DL. En la parte metodológica, fue un estudio de tipo prospectivo con diseño correlacional de corte transversal. La muestra la conformaron empleados cuyo desempeño es netamente administrativo dentro de la empresa PECSA, la cual cuenta con 280 empleados administrativos, luego de los criterios aplicados, la muestra quedó conformada por 162 sujetos. El recojo de datos fue mediante el cuestionario y la encuesta. Concluyendo el estudio en que existe una correlacional directamente proporcional entre el CO y el DL, en los empleados administrativos de PECSA en Lima 2017.

Zúñiga (2018), presentó su tesis de maestría denominada "Análisis de la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa", UNSA, cuyo objetivo se enfocó en conocer y analizar el CO y si este influye en DL de los empleados administrativos de la UNSA. Para tal propósito, el estudio en su metodología fue cuantitativa, descriptiva, correlacional de corte longitudinal. La población abarco siete (7) dependencias de la UNSA donde se desempeñan personal administrativo, la muestra quedó conformada por 259 sujetos, el cuestionario fue el instrumento aplicado mediante las técnicas de entrevista y encuesta, los cuales facilitaron el recojo de información. Concluyendo que el CO influye directamente al DL, en especial en los indicadores (compromiso, competencia, equipos de trabajo y gestión por resultado); en ese orden de ideas, los trabajadores tienen una percepción de la parte administrativa de la UNSA poco favorable, igualmente, el resultado en las evaluaciones de desempeño laboral de los empleados, mostro un rendimiento mediano, con tendencia de medio a bajo, esto permite conjeturar y advertir que los factores que esta relacionados de forma estrecha con el CO, vienen afectando el desempeño laboral y en consecuencia generando insatisfacción en los trabajadores de la UNSA.

Vásquez (2017), en su tesis de pregrado titulada "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Compartamos Financiera S.A. Agencia Trujillo Centro", UNT, Trujillo. El objetivo consistió en establecer la relación existente

entre el CO y el DL de los trabajadores de la institución. Metodológicamente, presentó un enfoque cuantitativo correlacional descriptivo, los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético. La población muestral la conformaron la totalidad de los trabajadores (60) a los cuales fue aplicado un cuestionario mediante entrevista y encuesta. Las conclusiones afirmaron la existencia de una alta relación entre el CO y el DL en los trabajadores de dicha empresa, demostrándose que los trabajadores consideran a la agencia como un lugar acogedor y agradable, además, los trabajadores obtuvieron una buena calificación con respecto al desempeño que tienen, donde la dimensión cooperación destacó bastante.

Cotrina (2017), en su tesis que llevó por título "Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Molino Agroindustrias Nuevo Horizonte, SRL", UNT, Trujillo. El objetivo busco establecer el nivel de influencia del CO en el DL de los empleados de la empresa. La parte metodológica, presento enfoque de tipo cualitativo descriptivo. La población muestral la conformaron 50 trabajadores, a los cuales les fue aplicado el cuestionario mediante encuesta y entrevista directa. Las conclusiones fueron que existe una influencia positiva entre el CO y DL de los trabajadores del molino, esto se debe al adecuado CO permitiendo generar ese buen desempeño laboral, ya que uno de los objetivos de la empresa es "el buen trato a los subordinados y compañeros".

Caycho y Miñán (2017), en tesis titulada "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la sub gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Santa Anita, Lima – 2016", presentada en la Universidad Peruana de las Américas, planteándose como objetivo describir como una atmosfera autoritaria perturba el DL en funciones. El método presentó un estudio aplicado cuantitativo descriptivo y no experimental transversal. La población muestral quedo conformada por 23 empleados del área de tesorería. El cuestionario fue el instrumento y la técnica la encuesta para el recojo de datos. Concluyen que el desempeño laboral está siendo afectado por la deficiente comunicación por parte de los jefes, lo cual ha generado insatisfacción y desmotivación en los colaboradores, en definitiva, se puede concluir que existe una relación significativa entre el clima organización y desempeño laboral.

Palacios (2019), en tesis para lograr el doctorado titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador”, presentada en la UNMSM, planteándose como objetivo determinar la relación del CO respecto al DL de los trabajadores administrativos elegidos como muestra. El enfoque del estudio se mostró como uno de corte cuantitativo y de diseño correlacional – descriptivo en el que se tomó en consideración a 312 encuestados a quienes se les designó 02 formularios basadas en la escala de Likert. Concluyen que existe correlación significativa entre las dos variables entre el personal administrativo, llevando a considerar que el clima organizacional es un factor fundamental en la organización y reconociendo la importancia de la percepción del colaborador acerca del ambiente que lo rodea, sea positivo, o negativo que para un buen DL.

Solano (2017), en tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 207”, presentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, planteándose como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de la organización. El método presentó un estudio de tipo descriptivo – correlacional que aplicó una encuesta a 20 colaboradores de la organización, de lo que resulto tablas y gráficos para analizar. Concluyó la existencia de una relación importante a la variable CO y la variable DL entre los colaboradores de la gerencia, demostrándose la relación percibida previa a la investigación, los resultados reconocen que el inadecuado CO se debe a acciones mal ejecutadas que inciden sobre el DL.

Ruiz (2021), en tesis titulada “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui EsSalud, Lambayeque, Perú”, presentada en la Universidad del Pacífico, planteándose como objetivo poder reconocer la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores o servidores civiles de la organización. El enfoque metodológico del estudio indicó que fue una investigación de diseño no experimental, corte transversal, descriptivo y correlacional, con una muestra representativa de 79 colaboradores

aplicándoles el Test de Clima Laboral CL-RG. Concluyó que existe una relación directa y positiva entre el desempeño y el clima laboral, siendo más representativa la relación entre la asociación y las dimensiones del desempeño específicamente en su dimensión competencias. El estudio propuso una estrategia para realizar mejoras con base a las líneas de Servir.

Peralta (2019) en su tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima Perú", presentada para el título de licenciado en administración en la Universidad de Piura, planteándose como objetivo determinar el impacto del CO sobre el DL de los trabajadores de dicha empresa. El enfoque metodológico del estudio indicó que fue de tipo básico, con un diseño no experimental y nivel descriptivo además de considerar un enfoque cuantitativo. La población que se consideró como muestra fueron 90 elementos y el instrumento usado una encuesta. Concluyendo que el CO está directamente relacionado al DL, debido a que existe una relación de las variables significativamente.

A nivel local

La Fundación de Bienestar Naval, tiene como función diligenciar admisiblemente los aportes independientes del personal militar en actividad, con el fin de que se asista en los requerimientos específicamente relacionados con la formación de los estudiantes en los Liceos Navales de la Fuerza Armada Peruana, la aplicación del estudio busca reconocer la relación entre el CO y el DL, para poder analizar que el trato entre todos los colaboradores es equitativo y que ellos perciban un adecuado clima organizacional para consecuentemente lograr un desempeño laboral eficiente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima Organizacional

1.3.1.1. Definición de Clima Organizacional

El clima organizacional es el entorno de trabajo de la organización que puede afectar a los empleados. Un buen ambiente hace que los empleados estén felices, satisfechos y llenos de energía y, por lo tanto, los empleados están ansiosos por trabajar más para la empresa. Es un aspecto intangible del entorno porque involucra el aspecto emocional de los empleados. Solo los empleados lo sienten. Por lo tanto, el

CO se refiere a las percepciones sentidas por cada uno de los trabajadores en relación al DL (Rousseau, 2003 citado por Abun *et al.,* 2021). Es una característica situacional que se vincula con los pensamientos y sentimientos de los trabajadores que dan forma a la percepción común de los empleados como resultado de las políticas y procedimientos organizacionales.

De acuerdo con Evans *et al.,* (2007 citado por Abun *et al.,* 2021), clima organizacional es una percepción que los individuos tienen sobre los diversos aspectos del ambiente organizacional. Estas percepciones son el resultado de prácticas organizacionales. Al respecto Chiavenato (2017), el clima organizacional es causado por varias dimensiones como la comunicación, los conflictos (funcionales y disfuncionales), el liderazgo (consistencia, inconsistencia, dirección) y el sistema de recompensa. Estos aspectos configuran el clima organizacional ya sea positivo o negativo. Por un lado, un clima positivo significa que la comunicación, el liderazgo, las relaciones y el sistema de recompensas están funcionando bien. Por otro lado, cuando el clima es negativo, es un indicio de que esas dimensiones no son manejadas adecuadamente por la gerencia.

Según Robbins y Judge (2017), los autores en reciente publicación hacen referencia al clima organizacional basándose en propiedades potenciales, partiendo de que el clima organizacional viene a configurar un conjunto de características que afectan el comportamiento de las personas dentro de una organización a lo largo del tiempo, por lo tanto, el CO es un aspecto importante para comprender el comportamiento relacionado con el trabajo y la satisfacción laboral de los empleados. Según Aysen (2018), la actitud de los empleados está en función de los rasgos de personalidad, así como del entorno en el que operan. Para resumir todas estas definiciones en términos simples, se puede decir que el CO vendría a ser la sumatoria de los factores psicológicos, que son las percepciones de los empleados sobre sus entornos laborales.

1.3.1.2. Teorías del Clima Organizacional

Teoría de Abraham Maslow

La teoría de Abraham Maslow explicó cómo se puede la satisfacción de los empleados compensando sus necesidades humanas. La teoría organiza las necesidades de un individuo en una jerarquía o una escala de preferencia con base a una pirámide, desde la necesidad fisiológica hasta la necesidad de autorrealización. La necesidad individual, según la teoría, se divide en orden jerárquico.

De acuerdo con Uysal *et al.*, (2017), las personas tienen aspectos biológicos, psicológicos y sociales y, por tanto, tienen diversas necesidades. Estas necesidades, que pueden variar de una persona a otra, siguen un orden jerárquico que progresa desde las necesidades fisiológicas básicas hacia las sociales y psicológicas de un nivel superior. Las necesidades psicológicas son las necesidades que deben satisfacerse para la continuación de las estructuras biológicas de un individuo, como tomar oxígeno, comer, beber, dormir, descansar y refugiarse. Maslow describió estas necesidades como impulsos fisiológicos que son el comienzo de la teoría de la motivación y enfatizó que se debe prestar atención a dos puntos básicos. Las personas primero necesitan agua, sal, azúcar, proteínas, grasas, minerales, vitaminas, etc., para asegurar la "homeostasis" en sus organismos (protección del equilibrio interno del cuerpo). Sin embargo, no es posible definir todas las necesidades fisiológicas con homeostasis. Necesidades como el deseo sexual, el sueño, las caricias, el olfato, el gusto no son necesidades homeostáticas sino fisiológicas. El segundo punto que debe tenerse en cuenta es si la necesidad de alimentos es un síntoma de la necesidad real o una falta del cuerpo. Las necesidades fisiológicas son obligatorias. Si no se satisfacen en cierta medida, otras necesidades no se producirán en gran medida. Difícilmente se puede argumentar que la libertad y la democracia, el arte, la música de calidad y los deportes están en la forma en que deberían ser en personas y sociedades que no han satisfecho sus necesidades obligatorias (Maslow, 1954 citado por Uysal *et al*., 2017).

De acuerdo con Uysal *et al*., (2017), la teoría de Abraham Maslow no es practicable en el lugar de trabajo. Hizo hincapié en que la teoría acusada que el hombre necesita en orden jerárquico de fisiología, seguridad y protección, social, estima y

autorrealización, pero en la vida práctica, el hombre no necesita seguir el orden jerárquico. Los autores consideran que una necesidad individual puede pasar de una necesidad fisiológica a una social sin preocuparse necesariamente por la necesidad de seguridad y protección.

Teoría de Alderfer ERC – Existencia, Relación y Crecimiento

De acuerdo con Stephen Robbins (2017), la teoría ERC es la extensión de Maslow de la jerarquía de la necesidad, en la que las cinco necesidades de Maslow se comprimen en tres categorías de existencia, relación y necesidad de crecimiento. La teoría ERC de Alderfer clasifica las necesidades de un individuo como líder de tal manera que la necesidad puede moverse de abajo hacia arriba o de arriba hacia abajo del líder de la necesidad. Esta teoría creía que incluso cuando las necesidades fisiológicas han sido satisfechas, el individuo todavía quiere mantenerlas en la búsqueda de la próxima necesidad. (Robbins y Judge, 2017).

Las tres (3) necesidades del hombre, según la teoría de Alderfer ERC, son existencia, relación y crecimiento. La necesidad de existencia es la necesidad de requisitos esenciales de la vida. Incluyen la fisiología y la necesidad de seguridad de Abraham Maslow. La relación es la necesidad de preservar relaciones interpersonales significativas. Esto es lo que Abraham Maslow llamó necesidad social. Finalmente, la necesidad de crecimiento es la necesidad de desarrollo personal. Esto es lo que Abraham Maslow llamó estima y necesidades de autorrealización. (Robbins y Judge, 2017).

Teoría de McClelland

Según Aminu (2020), la teoría de McClelland describió tres necesidades de la jerarquía de necesidades de Maslow. Se refirió a esas necesidades como motivadores que, en su opinión, poseen todos los seres humanos. Los tres (3), según la teoría, son la necesidad de realización, la necesidad de asociación y la necesidad de poder. Según la teoría, no nacemos con estos motivadores, sino que los aprendemos a medida que avanzamos en la vida, independientemente de nuestra religión, contexto cultural, racial o social. Aysen (2018) destacó que estos tres motivadores nos impulsarán, siendo uno de ellos la fuerza dominante. Lo que va a ser el motor

motivador dominante de una persona depende de las experiencias de vida de una persona.

La teoría de McClelland sostiene que las necesidades fisiológicas o básicas son comunes a todos, pero unas necesidades en un momento determinado difieren de las demás. a diferencia de Maslow, McClelland, describe un cambio del requisito al requisito del hombre. (Aminu, 2020).

El marco teórico para el estudio se plantea con la premisa de proporcionar un cuerpo efectivo para el estudio, así como también para lograr el objetivo del estudio establecido. Se consideró la teoría de dos factores de Herzberg porque proporciona una respuesta para comparar las preguntas pertinentes de este estudio. Como tal, modelar la teoría de dos factores de Herzberg ayudaría a la investigación a alcanzar los objetivos propuestos. (Aminu, 2020).

Teoría de Herzberg (Los dos factores)

La teoría de dos factores de Herzberg identifica dos factores clave que afectan la satisfacción de los empleados para incluir factores motivadores y factores de higiene.

I. Motivadores: Los motivadores son las características internas inherentes a los trabajos de un empleado y al crecimiento, la confianza y la estabilidad del empleado. Estos motivadores (factores) son lo que la teoría también denomina factores responsables de la satisfacción laboral.

II. Factores de higiene: Los factores de higiene son la seguridad laboral, la remuneración, las condiciones de trabajo, etc., que pueden no afectar la satisfacción en el trabajo, pero pueden llevar a la insatisfacción del trabajador si no se les proporciona lo suficiente. Estos factores de higiene son a los que la teoría también se refiere como factores responsables de la insatisfacción laboral.

Con base a lo anteriormente expuesto, un ejercicio a realizar seria plantearse estas preguntas: ¿Qué quiere la gente de su trabajo?; ¿Solo quieren un salario más alto?; o ¿Solamente quieren seguridad laboral, buenas relaciones con los compañeros de trabajo, incentivos para el crecimiento y el avance o algo más, o en conjunto? En las décadas de 1950 y 1960, Frederick Herzberg, al momento de formular su teoría,

planteó las mismas preguntas como medio para comprender la satisfacción de los empleados. Se propuso determinar el efecto de la actitud sobre la motivación preguntando a las personas sobre su trabajo, para describir situaciones en las que se sentían realmente bien y realmente mal. Lo que encontró fue que las personas que se sentían bien con su trabajo respondían de manera muy diferente a las personas que se sentían mal. (Aminu, 2020).

La teoría de Herzberg postuló que ciertas características de un trabajo son responsables de la satisfacción laboral, mientras que ciertas características o factores diferentes de un trabajo también son responsables de la insatisfacción laboral. Al respecto Gholam (2016 citado por Aminu, 2020) enumeró las características de Herzberg de un trabajo que son responsables de la satisfacción laboral y los responsables de la insatisfacción laboral de la siguiente manera:

Tabla 1.

Factores de satisfacción e insatisfacción laboral.

Factores de satisfacción laboral (SL) (motivadores)	**Factores de insatisfacción laboral (IL) (higiene)**
Logro	Política de organización
Reconocimiento	Supervisión
El trabajo en si	Relación con gerente y compañero de trabajo
Responsabilidad	Condiciones de trabajo
Avance	Salario
Crecimiento	Estado
	Seguridad

Fuente: Gholam (2016)

Liderazgo y clima organizacional

En opinión de Abun *et al.,* (2021), el CO se considera una consecuencia lógica de la mala gestión y el mal liderazgo. No nace ni se da por el entorno externo, sino que

lo hace la dirección y por tanto se puede gestionar. Un clima organizacional positivo o negativo es producto de los estilos de liderazgo. La presencia o ausencia de claridad, responsabilidad, recompensas, estándares, apoyo y compromiso puede resultar en un clima organizacional positivo o negativo (Stringer, 2002 citado por Abun *et al*., 2021). Estas son también dimensiones señaladas por Hey Group (2003 citado por Abun *et al*., 2021), que contribuyen al clima organizacional. Según la investigación de Hey Group, el 70% de la percepción de los empleados sobre el CO es un resultado directo de los estilos de liderazgo de sus gerentes. El clima que los empleados sienten o experimentan en el trabajo está determinado por qué tan bien planifican, organizan, dirigen y controlan sus gerentes. En otras palabras, el nivel de habilidades de liderazgo de los gerentes puede medirse por el entorno de la organización tal como lo sienten los empleados. De acuerdo con la investigación de Hey Group, una de las fortalezas más importantes de una persona eficaz es su capacidad para crear un clima laboral positivo y los líderes efectivos están cambiando los estilos de liderazgo para crear un clima laboral positivo en las áreas que administran. Así lo han confirmado varios estudios como Ko y Kang (2019) que los diferentes métodos de liderazgo afectan el CO sobre el efecto en los estilos en el liderazgo del CO.

Los factores de satisfacción e insatisfacción laboral, según la teoría, no son opuestos. Como tal, proporcionar una solución a los factores de insatisfacción laboral no garantiza la satisfacción laboral ni mantener los factores responsables de la satisfacción laboral no garantiza la insatisfacción laboral. Por ejemplo, dar un ascenso a un empleado en un clima organizacional percibido como hostil no puede dar satisfacción en el trabajo Eliminar el factor de insatisfacción en el trabajo puede crear paz en el lugar de trabajo, pero no satisfacción en el trabajo. (Aminu, 2020).

Finalmente, Palma (2004 citada por Goicochea, 2018), en relación al clima organizacional, explica que es el ambiente de trabajo de acuerdo a la percepción de los trabajadores dentro de ese ambiente en el cual están involucrados, este se encuentra relacionado tanto con las condiciones emocionales como las física de estos, además de las posibles opciones para su desarrollo personal y profesional, asimismo,

influye el respectivo reconocimiento económico y social que motiva el desempeño de las tareas y actividades que se asignen en determinados momentos.

Variable V1: Clima Organizacional

De acuerdo con la PhD. Sonia Palma (2004 citada por Goicochea, 2018), estas son las dimensiones propuestas como modelo para evaluar el clima organizacional.

Dimensiones:

Dimensión 1: Autorrealización

La autorrealización de acuerdo con Palma (2004 citada por Goicochea, 2018), representa la perspectiva del trabajador con respecto a la posibilidad que visualiza sobre alcanzar su realización como persona, es decir, lograr su desarrollo personal, así como también el desarrollo profesional desempeñándose en un ambiente laboral en un futuro próximo.

Indicadores:

- Desarrollo personal
- Desarrollo profesional

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Se considera como la identificación con la entidad que asume un trabajador en relación con la visión y la misión de la empresa donde labora, y el compromiso con la entidad que está asociado al cumplimiento oportuno de este con respecto a los valores institucionales, aunado al logro de metas establecidas que facilitaran los procesos y la gestión organizacional.

Indicadores:

- Compromiso con la entidad
- Identificación con la entidad

Dimensión 3: Supervisión

Comprende un conjunto de acciones y procesos como la evaluación, el monitoreo y los controles oportunos con respecto al cumplimiento de las distintas funciones que le son asignados al trabajador desde el primer momento que ingresa a la organización, y que dentro de la supervisión exista el apoyo en las tareas y la

respectiva orientación en la realización de las tareas como parte de su entrenamiento desde su ingreso.

Indicadores:

- Apoyo en las tareas
- Orientación en la realización de las tareas

Dimensión 4: Comunicación

Está relacionada con la percepción y los niveles de coherencia, la facilidad y la claridad de las informaciones que se transmiten o procuran hacer llegar a los empleados de la organización que se desempeñan dentro de la misma.

Indicadores:

- Fluidez en la comunicación
- Claridad en la comunicación

Dimensión 5: Condiciones laborales

En esta dimensión, Palma (2004 citada por Goicochea, 2018), explica que se relación aspectos como el reconocimiento que la organización ofrece a sus empleados en un momento determinado, esto no solo debe abarcar elementos materiales o elementos económicos, sino que también estén presente los psicosociales que refuerzan el compromiso e impulsan el cumplimiento de las tareas y funciones que les han sido asignadas.

Indicadores:

- Elementos materiales
- Elementos económicos

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Definición de desempeño

El desempeño es lo que la gente dice y hace. Las empresas emplean a personas y luego les pagan por el trabajo físico realizado o por lo que dicen. La gestión del desempeño dirige los comportamientos de los empleados hacia el logro de objetivos estratégicos (Werner, 2017, p. 136).

Según Gray (2007, p. 41 citado por Sajed, 2020), el clima organizacional influye en el desempeño, y el tipo de clima en el que es probable que la mayoría de las

personas sientan una sensación de bienestar, que está estrechamente relacionado con la felicidad, es también el tipo de clima en el que el trabajo se realiza con mayor éxito. De acuerdo con Gray (2007, p. 41 citado por Sajed, 2020), el trabajo por sí solo no puede hacer feliz a una persona, pero una persona no puede ser genuinamente feliz si es infeliz en el trabajo. Investigaciones anteriores realizadas sugieren que existe un vínculo claro entre el clima organizacional y el éxito, evaluado de diferentes maneras.

1.3.2.2. Definición de Desempeño Laboral

A juicio de Robbins y Coulter (2017), el desempeño laboral es considerado como el comportamiento mostrado por los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, acciones y actividades diarias, todas estas son monitoreadas y observadas como parte del proceso para la consecución de los objetivos organizacionales. Según Chiavenato (2017), explica que el desempeño laboral vendría a ser una serie de características o capacidades que muestra una persona en su rendimiento, también aplica para un equipo o empresa, promoviendo resultados excelentes, además, afirma que la evaluación del desempeño es un recurso valioso ya que configura un sistema de trabajo que afina la marcha de la organización.

Al respecto Combrink (2017), conceptualizó el desempeño laboral como la reacción positiva de una persona al entorno como resultado del grado en que el entorno satisface su necesidad, décadas atrás previamente Vroom (1964 citado por Abun *et al.*, 2021), es la orientación de las emociones que poseen los trabajadores hacia el puesto que desempeñan en el lugar de trabajo. El desempeño laboral es un componente fundamental para inspirar a los trabajadores y permitirles lograr un mejor resultado. Hoppok y Spielgler (1938 citados por Aminu, 2020), describen el desempeño laboral como una colección interconectada de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales que permiten a los trabajadores estar de acuerdo en que están felices o satisfechos con su empleo. Se enfatiza el papel de la satisfacción laboral en el lugar de trabajo porque tiene mucha importancia en el DL y el éxito general de una organización.

Aysen (2018) observó que, aunque el desempeño y la satisfacción laboral se ven afectados por diferentes factores, estos diferentes factores pueden estar relacionados. También enfatizó que la satisfacción laboral se considera un producto del éxito más que una fuente de éste. La IL. tiene efectos al desempeño eficiente en una organización, mientras que el ausentismo, la rotación de empleados, la depresión, la irresponsabilidad y la falta de compromiso son el resultado de la insatisfacción laboral.

Variable V2: Desempeño Laboral

Al respecto del desempeño laboral, diversos estudios hacen referencia a las dimensiones que deben ser evaluadas para medir adecuadamente el desempeño laboral, en ese orden de ideas, existe coincidencia con lo expuesto por Ríos (2010 citado por Cerdán, 2017), en lo que afirman que la actitud laboral puede medirse mediante seis (6) dimensiones, las cuales se definen a continuación.

Dimensiones:

Dimensión 1: Asistencia y puntualidad

En relación a la asistencia, esta se entiende como una habilidad organizacional, bien sea pública o privada. Esta se complementa con la puntualidad, la cual es una cualidad humana que en diversas sociedades es considerada como una habilidad que se coordina cronológicamente en el cumplimiento de tareas requeridas o cualquier otra finalidad.

Indicadores:

- Asistencia
- Puntualidad

Dimensión 2: Trabajo en equipo

Los equipos son grupos de dos o más personas que trabajan juntas y se influyen mutuamente, que son mutuamente responsables de lograr los objetivos comunes establecidos por la organización y que experimentan la entidad social con una organización. Un equipo puede describirse número reducido de empleados que muestran ciertas competencias destacadas y que reflejan un gran sentido de

compromiso hacia los objetivos comunes de la organización, con disposición para trabajar.

Indicadores:

- Habilidades
- Disposición para trabajar

Dimensión 3: Productividad

Una organización es una estructura de partes interconectadas que se organizan para lograr eficacia y productividad. La productividad está asociada al incremento o disminución del desempeño o rendimiento laboral que se realice empleando recursos y tiempo en pro de lograr el producto final

Indicadores:

- Rendimiento
- Recurso y tiempo

Dimensión 4: Respeto y responsabilidad

Hablar de manera respetuosa y responsable en el lugar de trabajo, es reconocer la existencia de accesibilidad y cordialidad, las cuales son fuente poderosa para crear beneficios a la organización a sus colaboradores, constituyen una doble vía para consolidar el respeto de los trabajadores involucrados a la misma, además que puedan sentir que su labor está siendo apreciada y reconocida oportunamente.

Indicadores:

- Accesibilidad
- Cordialidad

Dimensión 5: Calidad en el trabajo

Viene a representar el grado de satisfacción y calidad que sienten los trabajadores al respecto de las tareas y actividades que les han asignado, es decir, logros alcanzados, sumado al clima del lugar de trabajo y el ambiente profesional.

Indicadores:

- Nivel de calidad
- Logros alcanzados

Dimensión 6: Trabajar bajo presión

Desempeñarse bien bajo presión es una cualidad tanto personal como profesional y puede marcar la diferencia entre un empleado promedio y uno excelente. Muchos trabajos involucran momentos en los que, por diversas razones, ocurren situaciones inesperadas y se necesita una decisión rápida. La capacidad de una adaptación al ritmo de trabajo y mantener la calma, pensar con lógica y actuar correctamente en tal escenario es un activo importante para cualquier empleado, también es fundamental la disposición de tiempo del trabajador al momento requerir incrementar la productividad o una situación adversa que requiera su presencia prolongada.

Indicadores:

- Disposición de tiempo
- Adaptación al ritmo del trabajo

1.3.3. Definición de términos

Características del puesto: atributos que están directamente relacionados o son inherentes al trabajo de un gerente en sí mismo y al desempeño del trabajo. Son factores intrínsecos al trabajo en sí que le dan al gerente sentimientos de logro, responsabilidad y significado (por ejemplo, importancia de la tarea, identidad de la tarea, variedad de habilidades, autonomía y retroalimentación). (Abun *et al*., 2021).

Satisfacción laboral: Es un concepto bidimensional, consta de dimensiones intrínsecas y extrínsecas. Las fuentes intrínsecas de satisfacción dependen de características individuales como la capacidad para usar la iniciativa, la relación con los supervisores o el trabajo que la persona realmente realiza. Estas son facetas cualitativas del trabajo. Mientras que la fuente extrínseca de satisfacción es situacional y depende del entorno que cubre variables tales como salario, promoción, seguridad laboral, bienestar, entre otras. (Aminu, 2020)

Clima organizacional: percepciones compartidas sobre características y procesos organizacionales por miembros de un grupo de trabajo u organización. Es decir, las características y procesos organizacionales son percibidos, seleccionados e interpretados por los miembros de una organización; luego, las percepciones se

transforman en descripciones psicológicamente significativas como presión, calidez y apoyo. (Palma, 2004 citada por Goicochea, 2018).

Motivación: el grado en el que un individuo quiere y elige participar en cierto comportamiento específico. (Robbins y Coutler, 2017)

Necesidad de crecimiento personal: deseo personal de satisfacer necesidades de "orden superior" (por ejemplo, obtener sentimientos de logro). Las personas que tienen una gran necesidad de crecimiento tienen fuertes deseos de logros personales, de aprendizaje y de desarrollarse más allá de donde se encuentran ahora. (Palma, 2004 citada por Goicochea, 2018).

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existen entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, 2021?

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación

El entorno organizacional es un factor clave para mejorar la moral, la motivación, la identificación y el desempeño laboral de los empleados. Para ello se validan planes, procesos, estructuras y coordinación y también se pueden observar técnicas de organización climática para promover la bondad. Se recomienda la confianza en la gestión del talento, y no solo en los recursos.

1.5.1.1. Justificación Social

Desde el enfoque social, el estudio se justifica en la necesidad de lograr entre los colaboradores de las organizaciones como la Fundación Bienestar Naval, la mejora de condiciones con el fin de que se alcance a brindar mejor prestación de servicios a los usuarios, de manera que se satisfaga las necesidades de la sociedad.

1.5.1.2. Justificación Teórica

El estudio aportará conocimiento teórico específico acerca de las dos variables, recogiendo información a partir de autores que se hayan encargado de la búsqueda del conocimiento sobre el tema elegido. El mismo que es tratado de

manera ordenada y técnica con la finalidad de que sea una investigación con aporte de calidad.

1.5.1.3. Justificación Metodológica

Estos métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en el desarrollo de la investigación tendrán la validez y la confiabilidad al ser empleados en otros trabajos de investigación y pueden estandarizarse. El estudio proporciona aporte a partir de los resultados que se obtenga de la aplicación de los instrumentos con el fin de proponer las mejoras que salten en la problemática y que puedan ser mejoradas en la realidad.

1.5.2. Importancia

El estudio se encarga de evaluar y analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Fundación Bienestar Naval para el periodo 2021. Lo que se pretende es que esta investigación determine el tipo de relación entre las variables y que se proponga alternativas de solución o mejora ante la presencia de inadecuados procedimientos o situaciones que se puedan mejorar el alcanzar los objetivos trazados por la organización.

El estudio recae en importancia de aporte científico, ya que se recoge de diversas fuentes de calidad teorías que engloban tanto los conceptos de clima organizacional y de desempeño laboral desde el enfoque de diversos teóricos que se han encargado de estudiar el tema, los mismos que son desglosados en un orden específico que permite fácil lectura y comprensión del tema, con el fin de que quienes intervengan dentro de las instituciones en el campo laboral y manejo de los recursos humanos tiendan a buscar que este sea agradable a los colaboradores, a fin de que se alcance un óptimo desempeño laboral.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión puntualidad y asistencia en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.
- Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión trabajo bajo presión en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Reconocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión puntualidad y asistencia en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.
- Describir la relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.
- Analizar la relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.
- Examinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.

- Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.
- Describir la relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo bajo presión en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Según su enfoque: Cuantitativo

Considerando que el estudio busca determinar que existe relación entre las dos variables elegidas. Para Cohen y Gómez (2019) la investigación correlacional se refiere a una investigación no experimental que estudia la relación entre dos variables con la ayuda del análisis estadístico. La investigación correlacional no estudia los efectos de variables extrañas sobre las variables en estudio.

En las investigaciones cuantitativas se recoge información a partir de la medición y análisis estadístico con la finalidad de probar las hipótesis que plantea la investigación y que se sostenga con fundamentos teóricos.

Según su diseño: No experimental:

Navarro y Jiménez (2017) reconocen que la categoría de diseños no experimentales es la más heterogénea de las tres categorías de clasificación (experimental, cuasi-experimental y no experimental). Por lo general, un estudio no experimental es netamente observacional y el resultado solamente descriptivo. En los estudios no experimentales, la pregunta de investigación se centra en las tasas de prevalencia, o tal, más que en la causalidad, a partir de estos se puede proponer algunas asociaciones para ser probadas de manera efectiva. La investigación no experimental se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, que suceden sin la intervención directa del investigador.

La mayoría de los diseños no experimentales son de naturaleza retrospectiva y, en ocasiones, se denominan investigaciones “ex post facto” (a posteriori). Debido a que un estudio retrospectivo está examinando actividades que ya han ocurrido, la manipulación de variables independientes y la aleatorización no es posible. Además, la variable dependiente (es decir, el resultado) ocurrió antes del inicio del estudio.

De otro lado, Ñaupas *et al*., (2014 citados en Llancari y Alania, 2020), reconocen que las investigaciones no experimentales, representan un modelo de investigación en las cuales no son manipuladas las variables, así como tampoco la

asignación conveniente de participantes, características pertinentes a los diseños experimentales.

Dentro de la organización se realiza el estudio con el fin de poder reconocer la relación de una variable sobre la otra: la percepción del clima organizacional y cómo es que se lleva a cabo el desempeño laboral a partir de esta relación, se trabaja con hechos que ya sucedieron y se observará e la población en su ambiente natural, la Fundación Bienestar Naval. El fin es analizar la realidad, reconocer las causas y efectos, medir los niveles de correlación y predecir si podría existir un problema a futuro.

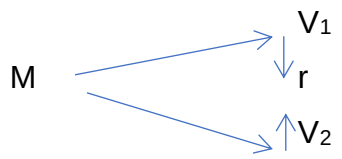
Entonces queda claro que la investigación no experimental se utiliza para tratar sobre una relación estrictamente causal, pero que sin embargo las variables no podrán ser manipuladas o que los propios participantes no podrán ser asignarse al azar de manera condicionada.

A partir de esto se indica que el enfoque es cuantitativo, es decir que implica el proceso de recopilar y analizar objetivamente datos numéricos para describir, predecir o controlar las variables de interés.

Según su alcance: Correlacional

Debido a que la investigación busca encontrar que existe relación entre las dos variables elegidas. Para Cohen y Gómez (2019) la investigación correlacional se refiere a una investigación no experimental que estudia la relación entre dos variables con la ayuda del análisis estadístico. La investigación correlacional no estudia los efectos de variables extrañas sobre las variables en estudio.

Según esto el gráfico que lo representa se plasma del modo siguiente:



M : Corresponde a la muestra, que para el caso es la Fundación Bienestar Naval

V_1 : Variable Clima Organizacional

V_2 : Variable Desempeño Laboral

r : Relación entre las variables X e Y

Diseño de investigación

El diseño del estudio corresponde a uno no experimental, transversal, descriptivo y explicativo; puesto que sus variables no serán manipuladas de manera deliberada.

Los estudios de corte transversal, están condicionados a la observación de datos dentro de una población determinada por un lapso de tiempo específico. Maletta (2015 citado por USMP, 2020) reconoce que los sujetos seleccionados dentro de este tipo de estudio, su selección está basada en la función implícita dentro de la variable de interés. Un estudio de corte transversal es aplicado a menudo en el campo de la psicología del desarrollo, pero este método también se utiliza en muchas otras áreas, incluidas las ciencias sociales y la educación.

De otro lado, para Aceves Lozano (2010 citado por USMP, 2020), los estudios de corte transversal son de carácter observacional y se usan en las investigaciones descriptivas, no causales ni relacionadles, es decir, no podrán emplearse para determinar la causalidad de algún fenómeno, como lo sería algún tipo de enfermedad. En este tipo de estudio los investigadores se ocupan en registrar información que esté presente y vigente dentro de una población, mas no acceden a manipular la data o variables. Esta metodología es utilizada frecuentemente para realizar inferencias sobre posibles relaciones, así como también para el recojo de datos preliminares que permitan el respaldo de otras investigaciones.

2.2. Población, Muestra y Muestreo

Población

Para Valderrama (2014 citado por UNMSM, 2020) la población se compone por elementos, seres o cosas con atributos o características comunes que son susceptibles de ser observadas. Definir el universo comprende definir también el tiempo y espacio en el que se les juntará con la finalidad de tomar de ellos las pruebas que corresponda a la investigación.

La encuesta se realizará entre los empleados que laboran en las instalaciones de la Fundación Bienestar Naval. La estructura cubre tres áreas: administración, recursos humanos y secretaría general. Asimismo, la población censal incluye 30 hombres y mujeres de un total de 30 personas de diferentes niveles educativos y edades debido a los diferentes roles de los servicios.

Tabla 2.

Elementos que participan en el estudio.

Rol de servicio	N° de colaboradores
Colaboradores de la organización	30
Total	**30**

Los criterios de inclusión consideran específicamente que la participación de los colaboradores sea voluntaria, que no se requiere datos confidenciales, pero principalmente que sean colaboradores de la organización en ese momento. Se excluye a quienes no deseen de manera voluntaria participar en el estudio, o que estando ya en el desarrollo decidan retirarse.

Muestra

Para Hernández *et al.,* (2014 citados en Llancari y Alania, 2020), la muestra se representa por el subconjunto de elementos que forma parte de la población y que se caracterizan por tener similitud de características entre ellos, esta debe ser representativa.

De otro lado, Tafur (2017) define la muestra como una especie de sub grupo o sub conjunto que vendría a representar un determinado universo o una determinada población representativamente, es debido que en esa muestra es reflejada fielmente todas las características inmersas de una población sobre todo al momento de aplicar alguna técnica de muestreo, por lo tanto, dicha muestra debe contener un numero optimo y mínimo de las unidades que son fundamentales para determinar diversos procesos.

Por ser una población finita de pocos elementos se le considerará al total (30) para formar parte del estudio, por lo que no se aplica una formula.

2.3. Variables, Operacionalización

Variable V1: Clima organizacional

Definición Conceptual:

Según Robbins y Judge (2017), los autores en reciente publicación hacen referencia al clima organizacional basándose en propiedades potenciales, partiendo de que el clima organizacional viene a configurar un conjunto de características que afectan el comportamiento de las personas dentro de una organización a lo largo del tiempo, por lo tanto, el clima organizacional es un aspecto importante para comprender el comportamiento relacionado con el trabajo y la satisfacción laboral de los empleados.

Variable V2: Desempeño laboral

Definición Conceptual:

El desempeño es lo que la gente dice y hace. Las empresas emplean a personas y luego les pagan por el trabajo físico realizado o por lo que dicen. La gestión del desempeño dirige los comportamientos de los empleados hacia el logro de objetivos estratégicos (Werner, 2017, p. 136).

Tabla 3.

Matriz de operacionalización del clima organizacional (V1).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica / Instrumento	Ítems	Índice
V1 Clima Organizacional	Autorrealización	• Desarrollo personal • Desarrollo profesional	Entrevista (Cuestionario) Análisis documental (Guía de análisis documental)	1, 2, 3, 4, 5	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. NI de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Involucramiento laboral	• Compromiso con la entidad • Identificación de la entidad		6, 7, 8, 9	
	Supervisión	• Apoyo para las tareas • Orientación para las tareas		10, 11, 12, 13	
	Comunicación	• Fluidez en la comunicación • Claridad en la comunicación		14, 15, 16	
	Condiciones laborales	• Elementos materiales • Elementos económicos		18, 19, 20	

Tabla 4.

Matriz de operacionalización de desempeño laboral (V2).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica / Instrumento	Ítems	Índice
V2 Desempeño Laboral	Asistencia y puntualidad	• Asistencia • Puntualidad	Entrevista (Cuestionario) Análisis documental (Guía de análisis documental)	1, 2, 3	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Trabajo en equipo	• Habilidad • Disposición para trabajar		4, 5, 6	
	Productividad	• Rendimiento • Recursos, tiempo		7, 8	
	Respeto y responsabilidad	• Accesibilidad • Cordialidad		9, 10	
	Calidad en el trabajo	• Nivel de calidad • Logros alcanzados		11,12, 13	
	Trabajo bajo presión	• Disposición de tiempo • Adaptación al ritmo de trabajo		14,15	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

El estudio se basa en el uso de:

Encuesta: para Hernández *et. al.* (2014 citados en Llancari y Alania, 2020) una encuesta alberga como instrumento como el cuestionario y se relaciona específicamente con un tema. La investigación por encuestas se define como el proceso de realizar una investigación utilizando encuestas que los investigadores envían a los encuestados. Los datos recopilados de las encuestas se analizan estadísticamente para extraer conclusiones de investigación significativas.

De otro lado, Tafur (2017) reconoce que una encuesta es un método para extraer información sobre un asunto importante de una persona o un grupo de personas. Consiste en preguntas estructuradas de la encuesta que motivan a los participantes a responder. La investigación de encuestas acreditada puede dar a estas empresas acceso a un vasto banco de información, incluso los gobiernos confían en la investigación de encuestas para obtener datos precisos.

Análisis documental: El análisis documental consiste en recoger datos de información que se registran de manera automatizada y manual, de bases de datos que contengan la data que se requiere Hernández *et. al.* (2014 citados en Llancari y Alania, 2020)

Instrumentos

La recolección de datos se realizará a través de las siguientes herramientas:

Guía de observación: a decir de Mercado (2011)

Esta guía está enfocada en explorar determinadamente cuales son los distintos componentes de un objeto o proceso, con la finalidad de identificar, conocer y reglamentar sus caracteres. Es empleada en el transcurso de todo el proceso de la investigación, más que todo desde sus inicios y en la verificación de las hipótesis. (p. 18)

Entonces, la guía de observación se aplica en un campo no experimental, en el que se busca la profundización de actividades de exploración con el fin de verificar que

se desarrollen las actividades de manera adecuada si corresponde a los colaboradores (Anexo 1).

Guía de entrevista: La guía entrevista es definida por León (2016) como un instrumento de investigación que implica realizar preguntas abiertas en una conversación con el encuestado para así recoger datos relacionados al tema en estudio. Regularmente el que realiza la entrevista es experto en la materia y busca lograr la mayor comprensión de la opinión ofrecida por el encuestado con base a preguntas y respuestas que están adecuadamente diseñadas.

Para este caso se realzó entrevistas de opinión libre o asistemática para poder identificar los problemas que dieron paso a la investigación.

Cuestionario: Para Hernández *et. al.* (2014 citados en Llancari y Alania, 2020) es una herramienta de investigación que está conformada por diversas preguntas con el fin de recopilar datos de los encuestados. Los cuestionarios se pueden considerar como una especie de entrevista escrita. Pueden realizarse presencialmente, por teléfono, ordenador o correo. Los cuestionarios proporcionan una forma relativamente barata, rápida y eficaz de obtener grandes cantidades de información de una gran muestra de personas.

Validez: Para el enfoque de la validación de los instrumentos se tomó en cuenta la revisión de 03 profesionales especialistas del tema dentro de la misma organización.

Tabla 5.

Lista de especialistas validadores.

Especialidad	Profesional / Grado	Nombre
Administrador Público	Licenciado en Administración	Fernández Altamirano Antony
Administrador	Licenciado en Administración	Asmad Sirlupú Miguel
Administrador	Licenciado en Administración	Ávila Purizaga Julio

Confiabilidad: La evaluación de fiabilidad se realizó mediante una prueba piloto, aplicando los cuestionarios a 10 trabajadores de otra institución pública, determinando mediante el método de consistencia interna Alfa de Cronbach el grado de confiabilidad de los ítems planteados, dado que la escala de medida utilizada es de opciones politómicas, en este sentido se halló (Tabla 6) para el instrumento de Clima Organizacional un valor de alfa= 0.937 indicando una elevada confiabilidad, por su parte el instrumento de Desempeño Laboral refiere un valor de alfa= 0.904 indicando por igual una elevada confiabilidad.

Tabla 6.

Fiabilidad de los instrumentos.

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de ítems
Clima Organizacional	,937	20
Desempeño Laboral	,904	15

Análisis documental:

El análisis documental corresponde a verificar leyes, normas, directivas que amparan al trabajador y la segunda en la que se podrá verificar los datos y registros que se deban contrastar según lo que manifieste los colaboradores en las encuestas que se les aplique.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Inicialmente se procedió a buscar exhaustivamente instrumentos que ya contaban con validación y que fueron aplicados en estudios similares a la que está en desarrollo, esto con la finalidad de que proporcione cierto grado de consistencia a la investigación, luego de haberlos identificado, se procedió a la selección y la aplicación de los instrumentos de medición a la situación actual que atraviesan los empleados de la Fundación Bienestar Naval.

Luego, se solicitó al encargado de la oficina a través de un documento oficio formal, la autorización para aplicar el cuestionario a cada uno de sujetos seleccionados

en la población muestral, luego de ser autorizado el procedimiento, se inició la entrega del cuestionario, haciendo del conocimiento de estos las instrucciones para su llenado, y que es bajo la condición de anonimato, para que respondan sin coacción y asertivamente, todo esto con la finalidad de que la información entregada contribuya eficientemente al objetivo de la investigación.

Luego de la recopilación de toda la información, se organizó y tabulo en una base de datos y se procesó mediante el programa informático estadístico SPSS versión 26.0, y de esta manera poder determinar la correlación entre las variables estudiadas, y también contrastar las hipótesis planteadas.

Tras los resultados de la aplicación estadística en SPSS 26 se obtendrá tablas y gráficos que serán representados, analizados, comentados y discutidos según corresponda.

2.6. Criterios éticos

Los criterios éticos a tener en cuenta en cualquier investigación parte del respeto por la ética en el estudio, para el caso se considera según la guía del Consejo Asesor sobre Integridad de la Investigación (2018), los puntos de partida de la Conducta Responsable de la Investigación son la integridad, la meticulosidad y la precisión en la realización de la investigación y en el registro, la presentación y la evaluación de los resultados de la investigación. Los métodos utilizados en la adquisición de datos, así como en la investigación y evaluación, se ajustan a criterios científicos y son éticamente sostenibles. Al publicar los resultados de la investigación, los resultados se comunican de manera abierta y responsable.

Además, UNMSM (2020), en su manual de elaboración de tesis, indican que los investigadores tienen debidamente en cuenta el trabajo de otros investigadores y respetan su trabajo, refiriéndose adecuadamente a sus publicaciones. Los investigadores cumplen con los estándares establecidos para el conocimiento científico en la planificación y realización de la investigación, en el reporte de los resultados de la investigación y en el registro de los datos obtenidos durante la investigación. Es importante que se hayan obtenido los permisos de investigación necesarios antes de iniciar el trabajo de tesis y se ha realizado la revisión ética

preliminar que se requiere para ciertos campos de investigación. Si la tesis está escrita en grupo, todas las partes del proyecto o equipo de investigación han acordado de antemano los derechos, responsabilidades y obligaciones, así como la autoría, de la tesis. También se han resuelto las cuestiones relativas al archivo y al acceso posterior a los datos.

Las fuentes de financiamiento y otros posibles compromisos relevantes para la realización de la investigación se anuncian a todas las partes involucradas. Estos también se informan al publicar los resultados de la investigación.

2.7. Criterios de rigor científico

Hernández *et. al.* (2014 citados en UNMSM, 2020), reconocen los siguientes criterios:

Valor de verdad / credibilidad del estudio: grado en el que el investigador ha establecido "confianza en la verdad de los hallazgos para los sujetos y el contexto en el que se llevó a cabo el estudio"

Aplicabilidad: grado en el que los hallazgos se pueden aplicar a otros contextos, entornos o grupos.

Coherencia: medida en que los resultados serían coherentes si la investigación se repitiera con los mismos sujetos o un contexto similar.

Neutralidad: grado en que los hallazgos son función de los sujetos / informantes y condición de la investigación y no de otros sesgos, motivaciones y perspectivas.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Presentación de los resultados que describen a la variable clima organizacional

En este apartado se presenta un análisis descriptivo de los hallazgos encontrados sobre la percepción de los empleados acerca del clima organizacional en las instalaciones de la Fundación Bienestar Naval, el cual se detalla por niveles a través de tablas y gráficos donde se expone el recuento de las frecuencias absolutas y sus respectivos porcentajes calculados.

Tabla 7*.*

Descripción por niveles de los resultados de la variable clima organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	6,7
Regular	18	60,0
Bueno	10	33,3
Total	30	100,0

Conforme los resultados expuestos en la Tabla 7, se muestra que el 60% de colaboradores perciben que el clima organizacional en la institución se sitúa en un nivel regular, el 33,3% identifican el clima laboral en un nivel bueno, mientras que el 6,7% refieren que el entorno laboral es malo. Lo cual indica que en la empresa no se ofrecen muchas oportunidades de crecimiento, involucramiento y apoyo por parte de los supervisores para que los empleados realicen un mejor desempeño de sus labores, así mismo los canales de comunicación y las condiciones laborales no son muy eficientes.

Tabla 8.

Descripción por niveles de los resultados de la dimensión autorrealización.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	3,3
Regular	13	43,3
Bueno	16	53,3
Total	30	100,0

Los hallazgos expuestos en la Tabla 8, muestran que el 53,3% de los trabajadores perciben en un nivel bueno la autorrealización de los empleados en la institución, para el 43,3% esta se sitúa en un nivel regular, mientras que el 3,3% refieren que la autorrealización organizacional es mala. Indicando que en el interior de la empresa se ejecutan acciones para incentivar el desarrollo personal y profesional de los empleados, sin embargo, estas no están siendo lo sufrientemente efectivas.

Tabla 9.

Descripción por niveles de los resultados de la dimensión involucramiento laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	6,7
Regular	18	60,0
Bueno	10	33,3
Total	30	100,0

De acuerdo a la Tabla 8, se aprecia que el 60% de trabajadores califican en un nivel regular el involucramiento laboral de los empleados en la institución, por su parte el 33,3% catalogan este aspecto en un nivel bueno, mientras que el 6,7% señalan que el involucramiento organizacional se encuentra en un mal nivel. Refiriendo que en la institución no se están implementando medidas suficientes que demuestre y den a conocer la importancia recaída en los empleados para lograr las metas de la organización.

Tabla 10.

Descripción por niveles de los resultados de la dimensión supervisión.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	6,7
Regular	19	63,3
Bueno	9	30,0
Total	30	100,0

Se logra apreciar en la Tabla 10, que el 63,3% de los empleados encuestados califican en un nivel regular la supervisión ejercida en la institución, mientras que el 30% de los colaboradores perciben en niveles buenos la monitorización en las áreas laborales, por su parte el 6,7% indican que la supervisión existente en la organizacional es mala. Esto se debe a que no existe el apoyo suficiente por parte de los gerentes encargados para atender las necesidades de los colaboradores durante su ejercicio laboral, la capacitación y preparación para el desarrollo de actividades no es oportuna, y las responsabilidades por cada puesto carecen de claridad.

Tabla 11.

Descripción por niveles de los resultados de la dimensión comunicación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	20,0
Regular	11	36,7
Bueno	13	43,3
Total	30	100,0

En base a lo presentado en la Tabla 11, se aprecia que el 43,3% de trabajadores perciben en un nivel bueno la comunicación ofrecida en la institución, por su parte el 36,7% de los colaboradores catalogan en un nivel regular los canales de comunicación, mientras que el 20% refieren que la comunicación organizacional es de nivel malo. Estos hallazgos indican que las medidas de comunicación empleadas en la empresa permiten mantener informado a los colaboradores sobre las diversas

actividades a desarrollar, sin embargo, estas acciones no están siendo efectivas ya que no garantiza la interacción de todos los miembros.

Tabla 12.

Descripción por niveles de los resultados de la dimensión condiciones laborales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	6,7
Regular	17	56,7
Bueno	11	36,7
Total	30	100,0

En la Tabla 12, se logra precisar que el 56,7% de los trabajadores refieren que las condiciones laborales en la institución se encuentran en un nivel regular, para el 36,7% estas condiciones son percibidas en niveles buenos, y tan solo el 6,7% señalan que las condiciones en el trabajo son de nivel malo. Estos hallazgos se derivan principalmente porque la mayoría de colaboradores consideran que las remuneraciones percibidas no son las suficientes, por otra parte, las instalaciones, equipos y ambientes de trabajo requieren mejoras, no obstante, contribuyen al desarrollo laboral.

3.1.2. Presentación de los resultados que describen a la variable desempeño laboral.

En este punto se efectúa un análisis descriptivo sobre los hallazgos obtenidos de la percepción de los empleados acerca del desempeño laboral en las instalaciones de la Fundación Bienestar Naval, el cual se detalla por niveles a través de tablas y gráficos donde se expone el recuento de las frecuencias absolutas y sus respectivos porcentajes calculados.

Tabla 13.

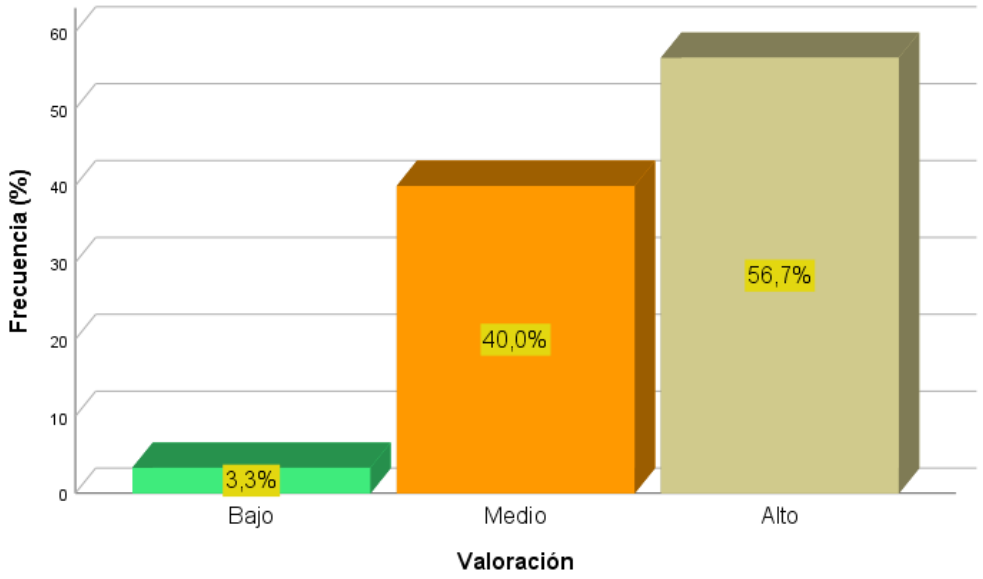
Descripción por niveles de los resultados de la variable desempeño laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,3
Medio	17	56,7
Alto	12	40,0
Total	30	100,0

De acuerdo a los resultados ofrecidos en la Tabla 13, se muestra que el 56,7% de los trabajadores califican en un nivel medio el desempeño laboral que ejercen en la empresa, el 40% perciben que el desempeño en el trabajo es de nivel alto, y tan solo el 3,3% reportan un bajo nivel de desempeño laboral. Estos resultados se deben a que no todos los empleados cumplen con las exigencias de trabajo, incumpliendo en algún momento con las tareas, responsabilidades y horarios asignados, lo cual ha repercutido en la calidad del trabajo y la productividad de la institución.

Figura 1.

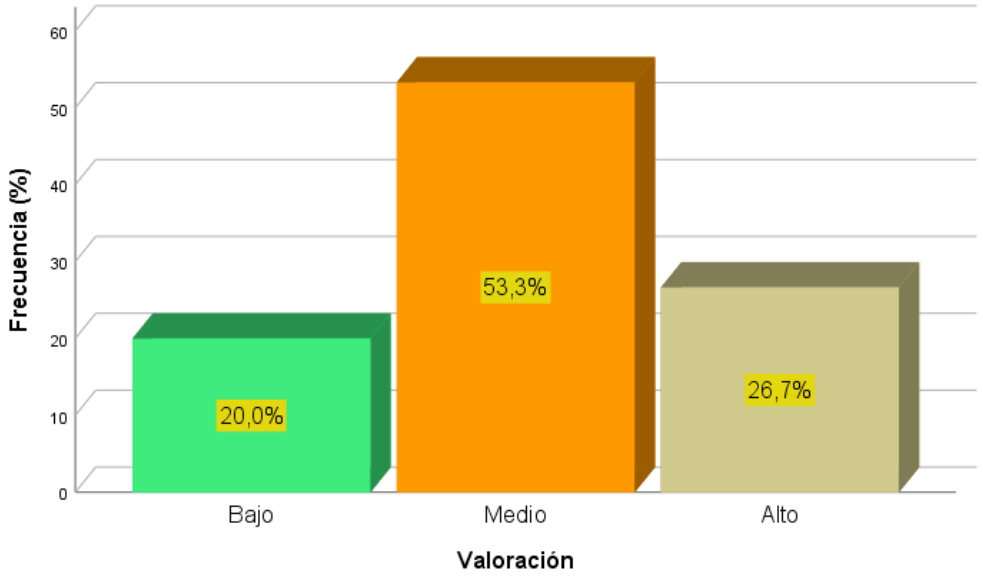
Descripción por niveles de los resultados de la dimensión asistencia y puntualidad.



Se evidencia en la Figura 1, que el 56,7% de los encuestados catalogan en un nivel alto la asistencia y puntualidad de los colaboradores en la institución, mientras que el 40% califican en un nivel medio este factor, y tan solo el 3,3% reportan un bajo nivel de asistencia y puntualidad. Durante el desarrollo laboral se evidencia que pocos trabajadores incumplen con el horario de trabajo y reportan ausencias sin justificar, por su parte algunos empleados no asisten a reuniones laborales, lo cual ha repercutido en el desempeño laboral.

Figura 2.

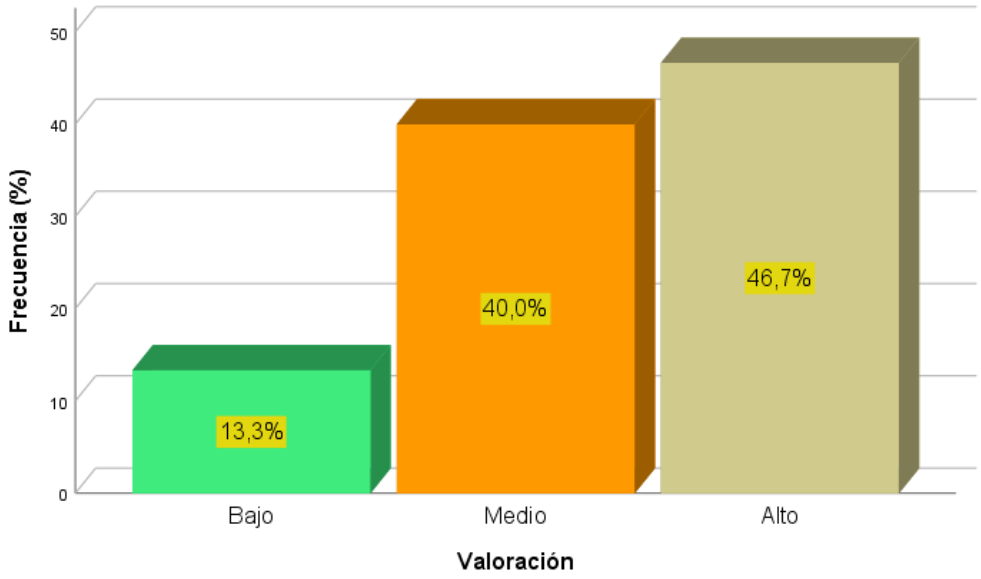
Descripción por niveles de los resultados de la dimensión trabajo en equipo.



Se observa en la Figura 2, se observa que el 53,3% de empleados califican en un nivel medio el trabajo en equipo ejercido en la institución, el 26,7% de los trabajadores perciben un alto nivel de trabajo en equipo, mientras que el 20% califican en un bajo nivel el trabajo en equipo efectuado en la empresa. Estos hallazgos se explican porque se han presentado conflictos entre los trabajadores lo que ha repercutido en el desarrollo del trabajo, además en ocasiones las colaboraciones que se dan no se manifiestan espontáneamente solo cuando les son indicadas por los superiores, lo cual refleja un bajo grado de compañerismo laboral.

Figura 3.

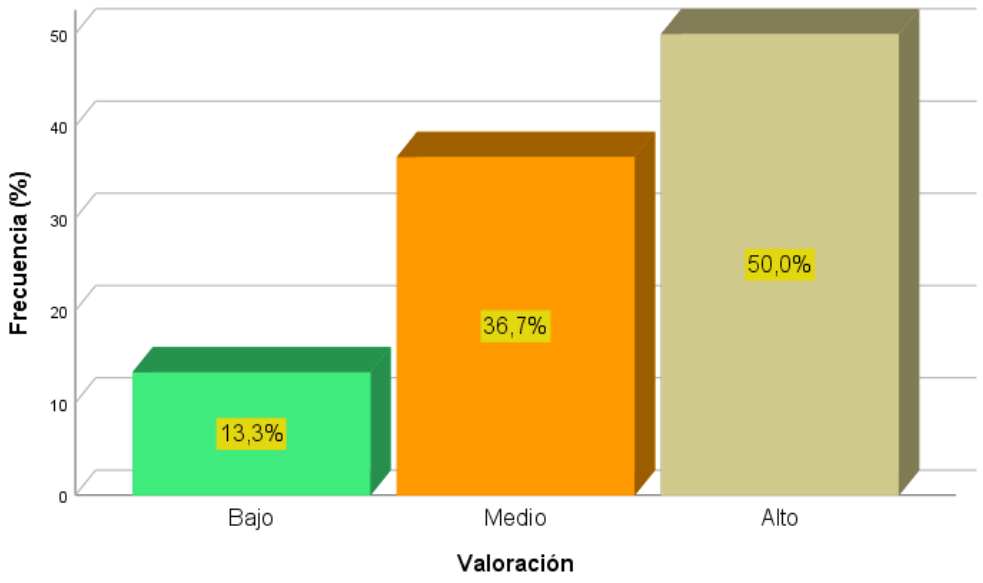
Descripción por niveles de los resultados de la dimensión productividad.



En la Figura 3, se evidencia el 46,7% de trabajadores perciben un alto nivel de productividad en la empresa, por su parte el 40% de los colaboradores califican en un nivel medio la productividad, mientras que el 13,3% categoriza la productividad en bajos niveles. Los resultados indican que la mayoría de trabajadores cumplen con sus labores asignadas y muestran interés por sus tareas, sin embargo, algunos empleados han incumplido con el desarrollo de sus tareas lo cual interfiere con el buen desempeño.

Figura 4.

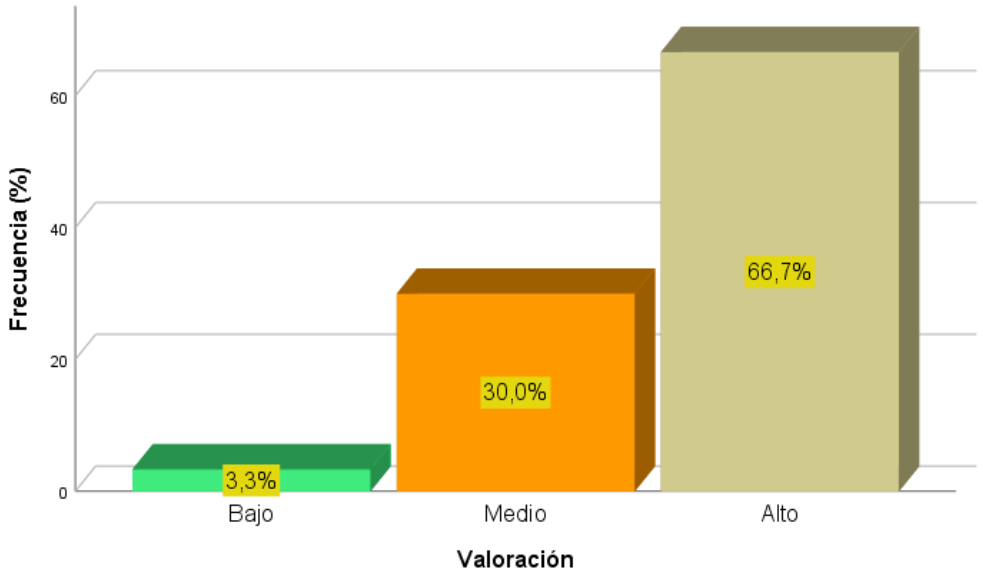
Descripción por niveles de los resultados de la dimensión respeto y responsabilidad.



En vista a lo planteados en la Figura 4, se aprecia que el 50% de empleados perciben un alto nivel de respeto y responsabilidad en la institución, el 36,7% de los colaboradores caracterizan este aspecto en un nivel medio, por su parte el 13,3% refieren que el respeto y la responsabilidad evidente en la institución se sitúa en un nivel bajo. Estos resultados que se deben porque los trabajadores han mantenido una actitud de respeto y cabal hacia sus superiores y compañeros durante el desarrollo de sus funciones, no obstante, se evidencia el incumplimiento de los lineamientos internos por parte de algunos colaboradores.

Figura 5.

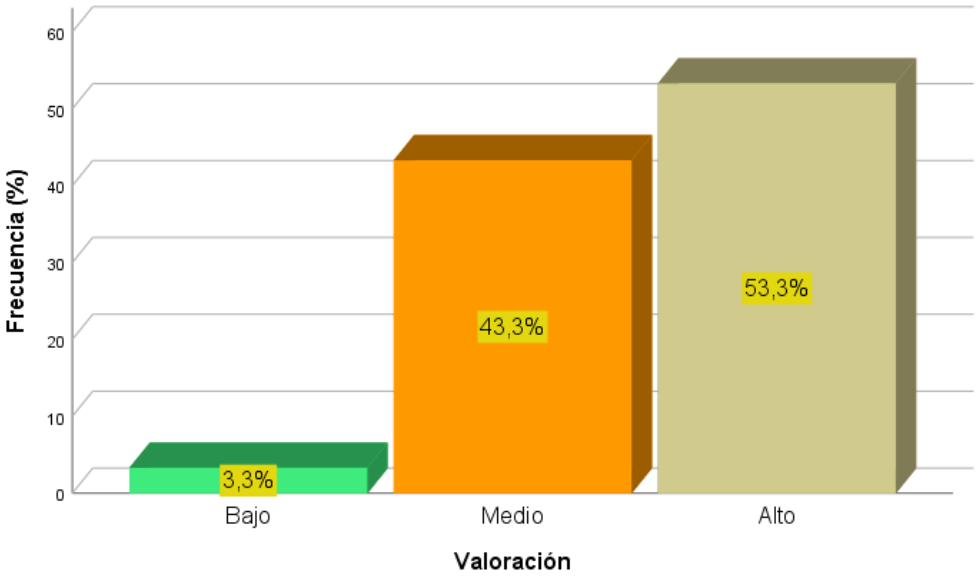
Descripción por niveles de los resultados de la dimensión calidad en el trabajo.



La Figura 5, muestra que el 66,7% de los colaboradores califican en niveles altos la calidad del trabajo ejercido en la institución, el 30% indican que la calidad en las labores se encuentra en un nivel medio, y tan solo el 3,3% refieren que la calidad laboral es de bajo nivel. Lo cual se demuestra porque la mayoría de los trabajadores de la institución realizan sus labores con dedicación, evitando cometer errores y ponen en práctica sus conocimientos para lograr un buen desempeño.

Figura 6.

Descripción por niveles de los resultados de la dimensión trabajo bajo presión.



En la Figura 6, se evidencia que el 53,3% del total de empleados califican en un nivel alto el trabajo bajo presión en la institución, por su parte el 43,3% de los colaboradores refieren que las labores bajo presión se encuentran en un nivel medio, y tan solo el 3,3% indican que el trabajo bajo presión es de nivel bajo. Este hecho se explica porque los trabajadores han demostrado desarrollar todas las actividades asignadas durante su horario laboral, sin embargo, no todos los colaboradores han podido participar en proyectos laborales extras solicitados por la institución.

3.2. Resultados inferenciales

Para contrastar las hipótesis planteadas en la investigación, primero se procedió a seleccionar el estadístico de prueba, para ello se determinó si los datos recolectados por cada una de las variables se ajustan a una población normal, dado que las pruebas de correlación paramétricas exigen este supuesto para su aplicación, mientras que las pruebas no paramétricas se pueden aplicar sin cumplir con este supuesto. En este sentido, se aplicaron cinco pasos esenciales para comprobar las hipótesis.

3.2.1. Contraste de normalidad

Paso 1.- Prueba de hipótesis de normalidad.

H_a: Los datos recolectados para las variables clima organizacional y desempeño laboral no se ajustan a una población normal.

H_0: Los datos recolectados para las variables clima organizacional y desempeño laboral se ajustan a una población normal.

Paso 2.- Significancia estadística de contraste.

Se contrastan las hipótesis de estudio con un valor crítico del 5% ($\alpha = 0.05$) y una seguridad del 95%.

Paso 3.- Estadístico de prueba.

Debido a que los elementos muéstrales son inferiores a 50 empleados se emplea el estadístico de normalidad de “Shapiro-Wilk”.

Tabla 14.

Resultado de normalidad para las variables clima organizacional y desempeño laboral.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,924	30	,033
Desempeño Laboral	,925	30	,037

Paso 4.- Norma de decisión.

Se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. ≤ 0.05.

No se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. > 0.05.

Paso 5.- Interpretación.

Mediante la prueba de normalidad Shapiro-Wilk (14), se determinó para la variable clima organizacional y desempeño laboral un valor de Sig.= 0.033 y 0.037 respectivamente, ambos valores menores al valor crítico de contraste ($p<0.05$), por tanto, siguiendo la norma de decisión se rechaza la hipótesis nula (**H_0**) aceptando así la hipótesis alterna (**H_a**) refiriendo que: Los datos recolectados para las variables clima organizacional y desempeño laboral no se ajustan a una población normal.

3.2.2. Contraste de hipótesis

Debido que las variables en estudio no presentan una distribución teóricamente específica (normal), el contraste de hipótesis se efectúa mediante una prueba de correlación no paramétrica, optando por el estadístico de Rho de Spearman, ya que los datos están representados ordinalmente.

Los hallazgos obtenidos mediante el estadístico de correlación ofrecen un coeficiente (r) que permite interpretar la magnitud de relación entre las variables, mismos que oscilan desde -1.0 (correlación negativa perfecta, al aumentar una variable la otra disminuye), hasta +1.0 (correlación positiva perfecta, las dos variables aumentan proporcionalmente), siendo 0.0 la ausencia de correlación entre las variables, tal como lo explica Hernández *et al*. (2014) al presentar los siguientes niveles y rangos de evaluación para el coeficiente de correlación **(tabla Nº 15**)

Tabla

Tabla 15.

Niveles y rangos de evaluación para el índice de correlación.

Coeficiente	Magnitud de la correlación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández *et al.* (2014).

3.2.2.1. Prueba de hipótesis general

Paso 1.- Prueba de hipótesis general.

H_G: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.

H_0: No Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.

Paso 2.- Significancia estadística de contraste.

Se contrastan las hipótesis de estudio con un valor crítico del 5% ($\alpha = 0.05$) y una seguridad del 95%.

Paso 3.- Estadístico de prueba.

Debido a que los datos no muestran una distribución normal y son de medidas categóricas se aplica el estadístico de correlación paramétrico de “Rho de Spearman”.

Tabla 16.

Resultados de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Paso 4.- Norma de decisión.

Se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. ≤ 0.05.

No se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. > 0.05.

Paso 5.- Interpretación.

A través del estadístico de Rho de Spearman (Tabla 16), se determinó entre el clima organizacional y el desempeño laboral un coeficiente de correlación positivo de magnitud alta r= 0.745 y un valor de Sig.= 0.000 menor al valor crítico de contraste (p<0.05), por tanto, siguiendo la norma de decisión, se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) aceptando así la hipótesis general (**H_G**)

refiriendo que: *“Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Fundación Bienestar Naval”*.

3.2.2.2. Prueba de hipótesis específica 01

Paso 1.- Prueba de la primera hipótesis específica.

H_1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión puntualidad y asistencia en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

H_0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión puntualidad y asistencia en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

Paso 2.- Significancia estadística de contraste.

Se contrastan las hipótesis de estudio con un valor crítico del 5% (α = 0.05) y una seguridad del 95%.

Paso 3.- Estadístico de prueba.

Debido a que los datos no muestran una distribución normal y son de medidas categóricas se aplica el estadístico de correlación paramétrico de “Rho de Spearman”.

Tabla 17.

Resultados de correlación entre el clima organizacional y la asistencia y puntualidad.

			Clima Organizacional	Asistencia y Puntualidad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Asistencia y Puntualidad	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Paso 4.- Norma de decisión.

Se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. ≤ 0.05.

No se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. > 0.05.

Paso 5.- Interpretación.

A través del estadístico de Rho de Spearman (**Tabla 17**), se determinó entre el clima organizacional y la asistencia y puntualidad un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada r= 0.672 y un valor de Sig.= 0.000 menor al valor crítico de contraste (p<0.05), por tanto, siguiendo la norma de decisión, se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) aceptando así la primera hipótesis específica (**H_1**) refiriendo que: *"Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión puntualidad y asistencia en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021"*.

3.2.2.3. Prueba de hipótesis específica 02

Paso 1.- Prueba de la segunda hipótesis específica.

H_2: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

H_0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

Paso 2.- Significancia estadística de contraste.

Se contrastan las hipótesis de estudio con un valor crítico del 5% (α = 0.05) y una seguridad del 95%.

Paso 3.- Estadístico de prueba.

Debido a que los datos no muestran una distribución normal y son de medidas categóricas se aplica el estadístico de correlación paramétrico de "Rho de Spearman".

Tabla 18.

Resultados de correlación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo.

			Clima Organizacional	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Paso 4.- Norma de decisión.

Se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. ≤ 0.05.

No se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. > 0.05.

Paso 5.- Interpretación.

A través del estadístico de Rho de Spearman (Tabla 18), se determinó entre el clima organizacional y el trabajo en equipo un coeficiente de correlación positivo de magnitud alta r= 0.724 y un valor de Sig.= 0.000 menor al valor crítico de contraste (p<0.05), por tanto, siguiendo la norma de decisión, se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) aceptando así la segunda hipótesis específica (**H_2**) refiriendo que: “Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021”.

3.2.2.4. Prueba de hipótesis específica 03

Paso 1.- Prueba de la tercera hipótesis específica.

H_3: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

H_0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

Paso 2.- Significancia estadística de contraste.

Se contrastan las hipótesis de estudio con un valor crítico del 5% (α = 0.05) y una seguridad del 95%.

Paso 3.- Estadístico de prueba.

Debido a que los datos no muestran una distribución normal y son de medidas categóricas se aplica el estadístico de correlación paramétrico de "Rho de Spearman".

Tabla 19.

Resultados de correlación entre el clima organizacional y la productividad.

			Clima Organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

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

Paso 4.- Norma de decisión.

Se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. ≤ 0.05.

No se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. > 0.05.

Paso 5.- Interpretación.

A través del estadístico de Rho de Spearman (Tabla 19), se determinó entre el clima organizacional y la productividad un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada r= 0.528 y un valor de Sig.= 0.003 menor al valor crítico de contraste (p<0.05), por tanto, siguiendo la norma de decisión, se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) aceptando así la tercera hipótesis específica (**H_3**) refiriendo que: *"Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021"*.

3.2.2.5. Prueba de hipótesis específica 04

Paso 1.- Prueba de la cuarta hipótesis específica.

H_4: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

H_0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

Paso 2.- Significancia estadística de contraste.

Se contrastan las hipótesis de estudio con un valor crítico del 5% (α = 0.05) y una seguridad del 95%.

Paso 3.- Estadístico de prueba.

Debido a que los datos no muestran una distribución normal y son de medidas categóricas se aplica el estadístico de correlación paramétrico de "Rho de Spearman".

Tabla 20.

Resultados de correlación entre el clima organizacional y el respeto y responsabilidad.

			Clima Organizacional	Respeto y Responsabilidad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Respeto y Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

Paso 4.- Norma de decisión.

Se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. ≤ 0.05.

No se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. > 0.05.

Paso 5.- Interpretación.

A través del estadístico de Rho de Spearman (Tabla 20), se determinó entre el clima organizacional y el respeto y la responsabilidad un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada r= 0.536 y un valor de Sig.= 0.002 menor al valor crítico de contraste (p<0.05), por tanto, siguiendo la norma de decisión, se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) aceptando así la cuarta hipótesis específica (**H_4**) refiriendo que: *"Existe relación significativa*

entre el clima organizacional y la dimensión respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021".

3.2.2.6. Prueba de hipótesis específica 05

Paso 1.- Prueba de la quinta hipótesis específica.

H_5: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

H_0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

Paso 2.- Significancia estadística de contraste.

Se contrastan las hipótesis de estudio con un valor crítico del 5% (α = 0.05) y una seguridad del 95%.

Paso 3.- Estadístico de prueba.

Debido a que los datos no muestran una distribución normal y son de medidas categóricas se aplica el estadístico de correlación paramétrico de "Rho de Spearman".

Tabla 21.

Resultados de correlación entre el clima organizacional y la calidad en el trabajo.

			Clima Organizacional	Calidad en el Trabajo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Calidad en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Paso 4.- Norma de decisión.

Se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. ≤ 0.05.

No se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. > 0.05.

Paso 5.- Interpretación.

A través del estadístico de Rho de Spearman (Tabla 21), se determinó entre el clima organizacional y la calidad en el trabajo un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada r= 0.588 y un valor de Sig.= 0.001 menor al valor crítico de contraste (p<0.05), por tanto, siguiendo la norma de decisión, se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) aceptando así la quinta hipótesis específica (**H_5**) refiriendo que: *"Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021"*.

3.2.2.7. Prueba de hipótesis específica 06

Paso 1.- Prueba de la sexta hipótesis específica.

H_6: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión trabajo bajo presión en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

H_0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión trabajo bajo presión en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.

Paso 2.- Significancia estadística de contraste.

Se contrastan las hipótesis de estudio con un valor crítico del 5% (α = 0.05) y una seguridad del 95%.

Paso 3.- Estadístico de prueba.

Debido a que los datos no muestran una distribución normal y son de medidas categóricas se aplica el estadístico de correlación paramétrico de "Rho de Spearman".

Tabla 22.

Resultados de correlación entre el clima organizacional y el trabajo bajo presión.

			Clima Organizacional	Trabajo Bajo Presión
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	30	30
	Trabajo Bajo Presión	Coeficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	30	30

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

Paso 4.- Norma de decisión.

Se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. ≤ 0.05.

No se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) de hallarse un valor de Sig. > 0.05.

Paso 5.- Interpretación.

A través del estadístico de Rho de Spearman (

Tabla 22), se determinó entre el clima organizacional y el trabajo bajo presión un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada r= 0.466 y un valor de Sig.= 0.009 menor al valor crítico de contraste (p<0.05), por tanto, siguiendo la norma de decisión, se declina la aceptación de la hipótesis nula (**H_0**) aceptando así la sexta hipótesis específica (**H_6**) refiriendo que: *"Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión trabajo bajo presión en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021"*.

3.3. DISCUSIÓN

Luego de presentar los resultados se ofrece se realiza la discusión de las evidencias encontradas conforme cada uno de los objetivos de investigación y los aportes teóricos.

En este sentido los hallazgos encontrados reflejan la importancia que recae en el clima laboral para lograr el desempeño profesional de todos los colaboradores de la institución, siendo que la atmosfera laboral permite medir como se sienten los empleados en el desarrollo de sus labores, y promover acciones para subsanar cualquier riesgo que atente contra su bienestar, motivación y buen desempeño, en esta línea al reconocer la relación entre el CO y el DL en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, se logró precisar que el 60% de los empleados consultados coinciden que el CO en la institución tiene nivel regular, mientras que el 33,3% perciben un clima laboral en un buen nivel, por su parte el 56,7% catalogan en un nivel medio el desempeño laboral ejercido por los trabajadores, y el 40% refieren que este desempeño se sitúa en un nivel alto, logrando determinar la existencia de relación directa entre las variables, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positivo de magnitud alta r=0.745 y un valor de Sig.= 0.000. Resultados que se corrobora en el estudio de Pastor (2018), quien por igual demuestra que el clima organizacional se relaciona directamente y de manera proporcional con el desempeño de los empleados en sus labores. Así mismo se encuentra similitud en la investigación de Brito (2020), quien demostró que el CO se relaciona positivamente con el DL de los colaboradores, caracterizado por un clima participativo y una gestión abierta. Por su parte Quiñonez (2019) evidenció que el 84,2% de las enfermeras abordadas en su estudio perciben un buen nivel de CO y un buen nivel de DL respectivamente, lo que le permitió concluir que el clima laboral se relaciona directamente con el nivel de desempeño de estas profesionales. Resultados que corroboran lo encontrado en la actual investigación. Estos hallazgos permiten inferir que a medida que se toman acciones para aumentar positivamente el clima laboral se elevaría por consiguiente el desempeño y compromiso de los trabajadores por sus tareas asignadas.

Reconocer la relación que tiene el clima organizacional con la asistencia y

puntualidad de los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, reflejan el impacto que el ambiente de trabajo aporta al compromiso y dedicación manifestado por el talento humano, siendo que en los resultados se logra apreciar que el 56,7% de los encuestados califican en un nivel alto la asistencia y puntualidad en el desempeño de sus actividades laborales, hallazgo que al contrastar con la percepción en niveles regulares que la mayoría (60%) tiene sobre el clima organizacional, demostrando la existencia de relación directa entre las variables, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada r=0.672 y un valor de Sig.= 0.000. Evidencias que en parte se hallaron en la investigación de Cadena y paz (2021), quienes demostraron que el ambiente de trabajo impacta directamente y de manera proporcional en la motivación de los empleados y por consiguiente en su desempeño laboral del trabajador, refiriendo que es necesario una medición periódica de la atmósfera laboral, siendo que los gerentes encargados de las organizaciones requieren la presencia de líderes para adquirir el mejoramiento de la empresa. A razón de los resultados expuestos, se aprecia que un buen clima organizacional permite elevar los niveles de asistencia y puntualidad de los trabajadores en la institución, es decir mientras los trabajadores perciban un ambiente laboral armonioso se sentirán más comprometidos y motivados con la institución, asistiendo puntualmente a realizar sus labores.

Al reconocer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, se logró reconocer como el ambiente laboral puede afectar las relaciones y la cooperación entre los compañeros y por consiguiente en el desarrollo de su trabajo, mostrando en los resultados descriptivos que el 53,3% de los encuestados perciben que el trabajo en equipo se desempeña en un nivel medio, resultados que al contrastar con la percepción en niveles regulares que el 60% de empleados refiere sobre el clima organizacional, se determinó la existencia de relación directa entre las variable, expuesta por un coeficiente de correlación positivo de magnitud alta r=0.724 y un valor de Sig.= 0.000. Hallazgos que se corroboran en parte en el estudio de González (2019), quien percibió y afirma en su estudio la existencia de un excelente ambiente de compañerismo y sentido de pertenencia relacionada a una percepción elevada (87%) del clima organizacional en la entidad evaluada. Así mismo

se encuentra similitud en el estudio de Zúñiga (2018), al concluir en su investigación que el clima laboral afecta directamente el desempeño de los colaboradores, principalmente en los aspectos de: competencias, compromiso, orientación de resultados y trabajo en equipo, siendo que la percepción del área de trabajo fue medianamente favorable así como el rendimiento de trabajo, evidenciando que los aspectos descritos relacionados al clima laboral están influyen considerablemente el desarrollo del trabajo, generando en consecuencia insatisfacción en los empleados. Por su parte Caycho y Miñan (2017), en su estudio determinaron que el desempeño laboral también se ve afectado por la ausencia de comunicación de los supervisores, dado que genera insatisfacción y desmotiva a los empleados, infiriendo que el clima laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral. Los resultados presentados indican que el clima organizacional guarda un vínculo directo con la forma de trabajar de los colaboradores, es decir las labores realizadas en un ambiente favorable y satisfactorio, contribuye a que los colaboradores se apoyen y ayuden, colaborándose entre ellos para garantizar el desempeño de sus funciones.

El reconocimiento de la relación entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, permitió identificar como los factores del entorno atentan con el buen desempeño e interés de los colaboradores, sobre este particular en los resultados se aprecia que el 46,7% de los empleados encuestados coinciden que la productividad en las labores desempeñadas se encuentran en un nivel alto, para el 40% esta se establece en un nivel medio, por su parte dado que el 60% de empleados califican el clima laboral en niveles regulares, se halló una relación directa entre las variables, dada por un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada r=0.528 y un valor de Sig.= 0.003. Situación que concuerda con lo planteado por Pereira (2019), al concluir en su investigación que la medida idónea del clima laboral es necesaria para que los colaboradores se sientan satisfechos en el desarrollo de sus actividades, ya que esta permite potenciar sus capacidades y por consiguiente mejorar la productividad de la empresa, de tal manera es indispensable identificar los factores que afectan el estado de ánimo de los empleados a fin que este no interfiera con su productividad. En vista de estos hallazgos, se percibe que, a medida que se aumenta de

manera buena los niveles del clima organizacional también aumentará el nivel de productividad de los empleados, lo que significa que las manifestaciones del entorno laboral contribuyen en la mejora o desmejora de los resultados esperados por los colaboradores durante sus actividades, repercutiendo en sus niveles de productividad.

Reconocer la relación entre el clima organizacional y el respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, es importante para promover el desarrollo laboral bajo principios éticos, sobre este particular en los resultados del estudio se evidencia que el 50% de los encuestados califican en niveles altos el respeto y la responsabilidad de los colaboradores en la institución, para el 36,7% esta se establece en un nivel medio, hallazgos que el contrastar con la opinión que el 60% de empleados reportan sobre el clima laboral en niveles regulares, se estimó una relación directa entre las variables, planteada por un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada r=0.536 y un valor de Sig.= 0.002. Hallazgos que se apoyan en el estudio de Cotrina (2017), quien concluye que el desempeño laboral es influenciado positivamente por el clima organizacional, debido a que este en su estudio se evidencia adecuadamente, propiciando un buen desarrollo del trabajo, ya que uno de los objetivos principales de la entidad se basa en “el buen trato a los subordinados y compañeros”. Por su parte Vásquez (2017) también ofrece similitud a lo expuesto, quien determinó en su investigación que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, mostrando que esto se debe a que los colaboradores consideran la empresa como un espacio acogedor y agradable, donde los trabajadores mantienen un buen desempeño con una cooperación destacada. Los resultados obtenidos dan cuenta que en razón a la mejora del clima laboral en la institución también incrementara el respeto y la responsabilidad de los colaboradores de la empresa, de tal manera que es evidente que las manifestaciones percibidas por los empleados en el entorno laboral forman su carácter, promoviendo acciones de respeto, responsabilidad y cooperación.

Al reconocer la relación entre el clima organizacional y la calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, se determinó en los resultados descriptivos que el 66,7% de los encuestados califican en un nivel alto la calidad del trabajo ejercido por los empleados, por su parte el 30% percibe una calidad laboral en

niveles medios, lo que al contrastar con la opinión que el 60% de empleados refieren sobre el clima laboral en niveles regulares, refiere una relación directa y significativa entre las variables, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada r=0.588 y un valor de Sig.= 0.001. En efecto los resultados se concuerdan con lo expuesto por Alvarado, López y Ponce (2020), quienes concluyen en su investigación que los empleados evaluados no han sido capacitados sobre la cultura y clima organizacional, lo cual es fundamental, ya que esta permite mejorar la prestación de servicio, desarrollando destrezas y habilidades en los trabajadores en pro de corregir deficiencias en las evaluaciones de desempeño y garantizar una calidad de servicio. En base a los hallazgos evidenciados, se demuestra que el alza de buenos niveles en el ambiente laboral permite aumentar la calidad del trabajador, es decir mientras los empleados se sientan a gustos con sus espacios laborales, realizaran sus funciones de manera más eficiente y efectiva.

El reconocimiento de la relación que manifiesta el clima organizacional con el trabajo bajo presión en los colaboradores de la Fundación Bienestar Naval, muestra en los resultados descriptivos que el 53,3% de los encuestados califican en un nivel alto el desempeño del trabajo bajo presión, mientras que el 43,3% percibe un trabajo bajo presión en niveles medios, valores que al discrepar con la percepción en niveles regulares que el 60% de empleados tienen sobre el clima laboral, permitieron demostrar una relación directa y significativa entre las variables, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación positivo de magnitud moderada r=0.466 y un valor de Sig.= 0.009. Hallazgos que guardan similitud con la investigación de Paredes y Quiroz (2021), quienes demuestran en sus resultados que la empresa evaluada valora y crea ambientes adecuados propiciando condiciones favorables en garantía de un clima laboral idóneo, para potenciar el desempeño laboral en procura de un máximo crecimiento. Dado los acontecimientos, se espera que al elevar los niveles del clima organizacional se eleve de igual manera los niveles de trabajo bajo presión en los colaboradores de la institución, lo que demuestra que ejercer funciones en un ambiente de trabajo favorable permite al trabajador asumir riesgos y compromisos laborales de presión.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

1. La percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional en las distintas áreas, se encuentra directamente relacionado con el desempeño laboral de los empleados en el cumplimiento de sus actividades, es decir a medida que se incrementen los estándares del clima laboral se esperan buenos resultados por parte de los empleados.
2. Los niveles del clima organizacional percibidos, se encuentran directamente relacionados con la asistencia y puntualidad demostrada por los trabajadores en la institución, es decir a medida que se tomen acciones para mejorar el clima laboral se espera que los empleados sean más puntuales con sus labores.
3. El clima organizacional descrito por los empleados, se relaciona directamente con el trabajo en equipo evidente en los empleados de la entidad, lo que indica que a mayor atención del clima laboral se espera mayor colaboración y apoyo de los colaboradores en el ejercicio de sus labores.
4. La productividad que refieren los colaboradores en el ejercicio de sus funciones se encuentra íntimamente relacionado con los niveles del clima organizacional evidentes en la Fundación Bienestar Naval, lo cual indica que la mejora del clima laboral también permite mejorar la productividad de los trabajadores.
5. El respeto y la responsabilidad que muestran los empleados durante sus labores se relaciona directa y significativamente con la percepción que estos tienen del clima organizacional, significando que a medida que se logre una buena percepción del ambiente laboral se esperan altos niveles de respeto y responsabilidad por parte de los trabajadores.
6. La calidad que reportan los empleados en el desarrollo de sus tareas se relaciona proporcionalmente con la percepción que estos tienen del clima organizacional en la Fundación Bienestar Naval, indicando que al aumentar en buenos niveles la percepción del clima laboral se espera por igual un alza en los niveles de calidad por el trabajo.
7. El trabajo bajo presión que reflejan los colaboradores se relaciona directamente con

la percepción del clima organizacional manifestado en la Fundación Bienestar Naval, lo que refiere que la elevación del clima organizacional a buen término permitirá elevar por igual el trabajo bajo presión en los empleados.

4.2. RECOMENDACIONES

1. Diagnosticar periódicamente los niveles de percepción que tienen los colaboradores acerca del clima organizacional en la institución, logrando identificar los factores tanto internos como externos que atentan contra su nivel de satisfacción y con su desempeño laboral, a fin de promover acciones directas para mejorar la situación y garantizar una buena gestión institucional, en este sentido los instrumentos utilizados ofrecen una herramienta favorable.
2. Crear grupos de comunicación por teléfono e internet, donde los colaboradores puedan opinar y ofrecer sugerencias para mejorar el desempeño de sus labores, con la finalidad de lograr un ambiente laboral armonioso, participativo y proactivo para que todos los trabajadores se sientan a gusto y comprometidos con la institución, coordinando reuniones mensuales.
3. Potenciar el compañerismo en la institución, mediante dinámicas de grupos y capacitaciones sobre gestión de procesos a fin de evidenciar la importancia de cada miembro de la empresa, permitiendo enaltecer las labores de los empleados y evidenciar que el trabajo en equipo es fundamental para lograr las metas de la institución.
4. Mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, logrando así un espacio cómodo y agradable para que estos desarrollen sus labores, por lo tanto, es preciso revisar constantemente la iluminación, ventilación, limpieza y la ergonomía de los equipos, promoviendo un cronograma de mantenimiento preventivo.
5. Incentivar en todas las áreas laborales una cultura de respeto y responsabilidad, a través de charlas y talleres sobre la ética profesional, los valores en el trabajo, la resolución de conflictos, entre otros, acciones que permitirán fortalecer el trato amable entre los compañeros y la responsabilidad en el desempeño de sus labores.

6. Promover programas de capacitación académica a los colaboradores, ofreciendo diferentes alternativas de estudio para potenciar su nivel profesional, a manera de elevar sus capacidades y habilidades, en pro de garantizar un trabajo de calidad, en este sentido es necesario coordinar enlaces con entidades y organismos educativos accesibles a los empleados.
7. Garantizar a los empleados una jornada laboral justa y actividades adecuadas para que estos no se sientan presionados, por ello es indispensable prevenir y planificar las tareas a desarrollarse por cada área de trabajo, con labores acordes a las competencias y capacidades de cada trabajador.

Referencias

Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107-121. ff10.20525/ijrbs.v10i1.1017ff. ffhal-03139442f

Aceves, J. (2010). *Práctica y estilos de investigación en la historia oral contemporánea*. Historia y Fuente Oral, 12, pp. 143-150.

Altamirano, R. (2020). *Clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, Agencia Chiclayo Cercado*. [Tesis de pregrado, USS, Pimentel]. Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/Altamirano%20Ojeda%2C%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alvarado, A.; López, W.; y Ponce, A. (2020). *Cultura y Clima Organizacional para mejorar el desempeño de los empleados de las Alcaldías Municipales del Distrito N° 1 del Departamento de San Vicente, año 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador, Salvador]. Disponible en: URI: https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/21417

Amaya, A. V., Polanco, M. I. F., & Valencia, M. A. M. (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19?. *Realidad Empresarial*, (10), 102-105. https://www.camjol.info/index.php/reuca/article/view/10585/12272

Aminu, Z, (2020). *Organizational Climate and Employee Job Satisfaction in British American Tobacco, Abuja*. Department of Business Management. Faculty of Management and Social Science Baze University.

Aptitus (2020). *El 86 de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por los jefes* Gestión. Recuperado de https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renunciamal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr

Asif, A., & Rathore, K. (2021). Behavioral Drivers of Performance in Public-Sector Organizations: A Literature *Review. SAGE Open,* 11(1), DOI: 10.1177/2158244021989283 journals.sagepub.com/home/sgo

Aysen, B. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. Berberoglu BMC *Health Services Journa.l* doi.org/10.1186/s12913-018- 3149-z

Brito, Y. (2020). *El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio Centro Educativo Replica Aguirre Abad, Ciudad de Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Ecuador]. Disponible en: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51491/1/TESIS%20TERMINADA.pdf

Cadena, E; y Paz, A. (2021) *El Clima Organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia]. Disponible en: https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/17596/El%20clima%20organizacional%20y%20sus%20repercusiones%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caycho, S.; y Miñán, J. (2017). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la sub gerencia de Tesorería de la Municipalidad Distrital de Santa Anita, Lima – 2016.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Disponible en: https://1library.co/document/download/ynge66pz?page=1

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.* México: McGraw Hill Education.

Cohen, N. y Gómez, G. (2019) *metodología de la investigación ¿Para qué?.* La producción de los datos y los diseños. En: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Combrink, J. J. (2017). *Analysing the organisational climate and employee satisfaction in the support services departments at a tertiary institution* (Doctoral dissertation, North-West University (South Africa), Potchefstroom Campus).

Diario Gestión. (20 de Agosto de 2018a). https://gestion.pe/. Obtenido de https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuestorenunciar-mal-clima-laboral-242095

Cotrina, O. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Molino Agroindustrias Nuevo Horizonte*, SRL. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo]. Disponible en: https://1library.co/document/download/4zp813ry?page=1

Diario Gestión. (6 de Septiembre de 2018b). https://gestion.pe. Obtenido de https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20- productividad-colaboradores-nndc-243696

Diario Gestión. (2019). *La falta de comunicación afecta la productividad y el clima laboral por Alejandra Fonseca*. Obtenido de https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20- productividad-colaboradores-nndc-243696

Dooren, W., Bouckaert, G., & Halligan, J. (2018). *Performance management in the public sector* (2nd ed.). Routledge

Dulay, S., & Karadag, E. (2015). The Effect of Leadership on Organizational Climate. *Springer International Publishing Switzerland* 2015. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0_8

Evans, K.; Y Timothy D. Landry y Po-Chien Li y Shaoming Zou. (2007). Cómo los controles de ventas afectan los resultados relacionados con el trabajo: el papel de las percepciones del clima psicológico relacionado con las ventas de la organización. *Revista de la Academia de Ciencias del Marketing*, 2007. https://doi.org/10.1007/s11747-007-0033-5

Gholam A. (2016, May 2) 3rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: *Organization and Leadership, Dubai, UAE*

Goicochea, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al área de RRHH de un outsourcing internacional, 2017*. [Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma].

González, J. (2019). *Estudio diagnóstico sobre el clima organizacional en una empresa constructora.* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey – México]. Disponible en: http://psicologia.uanl.mx/wp-content/uploads/2019/12/Tesis_JLGM_Ago2017.pdf

Great place to work (2019). *Los 60 Mejores lugares para trabajar 2019*. Recuperado de https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2019/MejoresLugares-para-Trabajar-2019.pdf

Gray, R. (2007). *A climate of success. Creating the right organizational climate for high performance*. 1 st ed. Butterworth-Heinemann. Oxford.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill.

Hey Group (2003). *Organizational Climate*. Hay Acquisition Company, Inc

Hurtado de Barrera, J. (2015). *El proyecto de investigación (*Octava Edición ed.). Caracas: Ediciones Quirón

Ko, W. & Kang, H (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food Science and Nutrition: Willey*. https://doi.org/10.1002/fsn3.1056

Maletta, H. (2015). *Hacer ciencia. Teoría y práctica de la producción científica*. Lima: Universidad del Pacífico.

Mercado, S. (2011) *¿Cómo hacer una tesis? Licenciatura, maestría y doctorado*. México D.F.: Editorial Limusa.

Miller, A.R. (2003). *An Analysis of Relationships between the Perceived Organizational Climate and Professional Burnout in Libraries and Computing Centres in West Virginia Public Higher Education Institutions*. Unpublished Doctoral Dissertation. Huntington: West Virginia Public Higher Education Institutions.

Morán, E. y Volkwein, J. (2002). *El enfoque cultural para la formación del clima organizacional*. Relaciones humanas, 45 (1), 19-47.

Navarro, E. y Jiménez, E. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. UNIR Editorial. España. En: https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

León, O. (2016). *Cómo redactar textos científicos y seguir las normas APA 6ª* (para los trabajos de fin de Grado, de fin de Máster, tesis doctorales y artículos). (4ª ed.). Madrid: Ibergarceta Publicaciones, S.L.

Llancari, R.; y Alania, R. (2020). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Socialium,* 4(1), 22-33. https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475

Oficina de Gestión de Personal de EE. UU. (2020). Resumen e historia. https://www.opm.gov/policy-data-oversight/performancemanagement/overview-history/

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Perú. Recuperado de https://s3. amazonaws. com/academia. edu. documents/34147856/pr ueba_escala-climalaboral. pdf.

Paredes, P.; y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. [Artículo científico original, Universidad Politécnica Salesiana]. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. http:10.36097/rsan.v1i46.1746

Pereira, J. (2019). *Clima Organizacional para el desempeño laboral*. [Tesis de especialización, Universidad de América, Bogotá – Colombia]. Disponible en: https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7510/1/278356-2019-II-GTH.pdf

Pernía, K., & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático* (1 ed.). México: EAE.

Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima]. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466

Pulakos, E., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019). *The evolution of performance management: Searching for value. Annual Review of Organizational* Psychology and Organizational Behavior, 6(1), 249–271. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015009

Quiñonez, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los Licenciados (as) en Enfermería del C.S. Aparicio Pomares, Huánuco, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco]. Disponible en: https://1library.co/document/download/yj7d492y?page=1

Resguarda (2019). *Líneas de denuncia para empleados descontentos*. Disponible en: https://www.resguarda.com/es/blog/lineas-de-denuncias-para-empleados-descontentos

Robbins, S.; y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17ª. Ed.). Editorial Pearson Educación, México. ISDN: 9786073239851.

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (2014) *Metodología de la Investigación Cualitativa*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Rousseau, D. M. (2003). The construction of climate in organizational research. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology,3,* 139–158). New York: Wiley.

Sajed, N. (2020). Exploración cualitativa de la percepción de los empleados del clima organizacional en el Comité Sueco para Afganistán. (Tesis Doctoral).

Stringer, R. (2002). Motivation and Organizational Climate. Boston: *Harvard Business School Research Press.*

Suárez Durán, M. E. (2007). *El saber pedagógico de los profesores de la Universidad de los Andes Táchira y sus implicaciones en la enseñanza*. España.

Tafur, R. (2017*). La tesis Universitaria*. (4ª ed.). Lima: Editorial Mantaro.

UNMSM (2020). Guía para el procesamiento de la elaboración de la tesis para la obtención del grado de Magister o Doctor. Facultad de Educación. Dirección UPG-FE, julio, 2020. Disponible en: https://posgradoeducacion.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/GUIA-ELABORACION-PROYECTO-Y-TESIS-UNMSM-2020-08-12-2020.pdf

USMP (2020). Metodología de la Investigación: Manual del estudiante. Universidad San Martin de Porres. Unidad Académica de Estudios Generales. Publicación año 2020. Disponible en: http://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales

Uysal, H.; Aydemir, S.; y Genc, E. (2017). *La jerarquía de necesidades de Maslow en el siglo XXI: el examen de las diferencias vocacionales*. Investigaciones sobre ciencia y arte en el siglo XXI. Edición de Turquía, 211-27.

Valderrama (2017) *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial San Marcos*. Tercera Reimpresión. Lima

Vásquez, S. (2017). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Compartamos Financiera S.A. Agencia Trujillo Centro*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo]. Disponible en: https://1library.co/document/download/ozl36nrz?page=1

Werner, A., Bagraim, J., Cunningham, P., Potgieter, T. & Viedge, C. (2017). *Organisational behaviour. 2017*. A contemporary South African Perspective. 4 th ed. Van Schaik.

Zúñiga, G. (2018). *Análisis de la influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.* Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Disponible en: https://1library.co/document/download/zgwdrk8y?page=1

Grimaldos, A., Sánchez, E., Ramírez H. (2019) *Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa RSTCAFE SAS.* "Universidad Cooperativa de Colombia Sede Bogotá. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/6819

Álvarez, C., Moreno, L., Ramírez, W. y Restrepo S. (2018) *Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga contra el cáncer seccional Bogotá.* Universidad Piloto de Colombia. Disponible en: http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6374/Trabajo%20de%20Grado%20La%20Liga%20Contra%20el%20C%C3%A1ncer%20Seccional%20Bogot%C3%A1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santamaria, J. (2020) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Dataparo S.A.* Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador. Disponible en: https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204

López, A. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil.* Disponible en: https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf#page=27&zoom=100,109,122

Palacios, D. (2019) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador.* Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solano, S. (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 207.* "Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1725/solano_rs.pdf?sequence=1

Ruiz, N. (2021) *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui EsSalud, Lambayeque, Perú.* Universidad del Pacífico. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Peralta, P. (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima Perú.* Universidad de Piura. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4347/TSP_AE_1923.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, LIMA"

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
Problema general: ¿Qué relación existen entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021?	**General:** • Existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.	**General:** • Reconocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, Lima 2021.	**V1** Clima Organizacional	**1.3.1.2. Teorías del Clima Organizacional** • Teoría de Abraham Maslow • Teoría de Alderfer ERC, existencia, relación y crecimiento. • Teoría de McClelland • Teoría de Herzberg (los dos Factores)	Autorrealización	**Tipo de investigación** Diseño: No experimental: Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional **Diseño de investigación** No experimental, transversal, descriptivo y explicativo. **Población** 30 colaboradores de la Fundación Bienestar Naval **Muestra** 30 colaboradores de la Fundación Bienestar Naval
	Específicos: • Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión puntualidad y asistencia en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.	**Específicos:** • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión puntualidad y asistencia en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.			Involucramiento laboral	
	• Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.	• Describir la relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.			Supervisión	
	• Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión productividad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.	• Analizar la relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval			Comunicación	

	• Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.	• Examinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval			Condiciones laborales	**Técnicas** Observación Entrevista Encuesta Análisis documental **Instrumentos** Guía de observación Guía de entrevista Cuestionario Análisis documental **Investigación:** Estadística descriptiva y el paquete estadístico SPSS 26.
	• Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.	• Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval	**V2** Desempeño Laboral	**1.3.2.2. Definición de Desempeño Laboral** • A juicio de Robbins y Coulter (2017) • Combrink (2017). • Aysen (2018)	Asistencia y puntualidad	
	• Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión trabajo bajo presión en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval.	• Describir la relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo bajo presión en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval			Trabajo en equipo	
					Productividad.	
					Respeto y responsabilidad	
					Calidad en el trabajo	
					Trabajo bajo presión	

.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL ENTRE COLABORADORES DE FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL

Buenos días, la finalidad de la aplicación del instrumento es poder medir el clima laboral dentro de la organización, por lo que se le requiere algunos minutos de su valioso tiempo, con la finalidad que pueda marcar sus respuestas de la manera que más considere se acerca a su realidad

Se ha realizado una escala para las respuestas que considere las correctas, en las que debe marcar una (X):

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Autorrealización					
1.	¿Existe la posibilidad de que se presente oportunidades de progreso en la empresa?					
2.	¿El jefe toma interés en el éxito que logren sus colaboradores?					
3.	¿Sus niveles de desempeño son valorados?					
4.	¿Se brinda el reconocimiento a los colaboradores si logran los objetivos propuestos?					
5.	¿Dentro de la organización se promueve el desarrollo del personal?					
	Dimensión 2: Involucramiento Laboral					
6.	¿Siendo usted un colaborador, se considera como una pieza clave e importante para lograr el éxito de la organización?					
7.	¿Percibe usted que los colaboradores se comprometen con los logros dentro de la organización?					
8.	¿Dentro de la organización son claras la visión, misión y valores?					
9.	¿Ha alcanzado calidad de vida laboral dentro de la organización?					
	Dimensión 3: Supervisión					
10.	¿Los superiores lo apoyan si se le presente obstáculos que deben ser superados en las actividades que se le asignen?					

11.	¿Se le capacita y prepara para realizar las actividades asignadas dentro de la organización?					
12.	¿Son claras y están definidas las responsabilidades de su puesto de trabajo?					
13.	¿Es justa la realidad dentro de la organización?					
	Dimensión 4: Comunicación					
14.	¿Tiene usted acceso a la información requerida para cumplir las actividades que se le asignan?					
15.	¿Existen suficientes y diversos canales de comunicación dentro de la organización?					
16.	¿Dentro de la empresa se promueve la comunicación interna?					
	Dimensión 5: Condiciones laborales					
17.	¿Se cuenta con infraestructura y recursos adecuados que le permiten realzar las actividades asignadas?					
18.	¿La visión de la organización se relaciona con los objetivos de su trabajo?					
19.	¿Se pone a su disposición tecnología para facilitar sus actividades laborales?					
20.	¿Considera que es atractiva la remuneración que percibe respecto a otras organizaciones?					

Calificación y Puntaje

Baremos	**Clima Organizacional**	**Autorrealización**	**Involucramiento Laboral**	**Supervisión**	**Comunicación**	**Condiciones Laborales**
N° ítems	20	5	4	4	3	4
Puntaje Mín.	20*1= 20	5*1= 5	4*1= 4	4*1= 4	3*1= 3	4*1= 4
Puntaje Máx.	20*5= 100	5*5= 25	4*5= 20	4*5= 20	3*5= 15	4*5= 20
Amplitud	100-20/3= 27	5-5/3= 7	20-4/3= 5	20-4/3= 5	15-3/3= 4	20-4/3= 5
Niveles	**Rangos**					
Malo	20 - 46	5 – 11	4 - 8	4 - 8	3 - 6	4 - 8
Regular	47 - 72	12 – 17	9 - 14	9 - 14	7 - 10	9 - 14
Bueno	73 - 100	18 – 25	15 - 20	15 - 20	11 - 15	15 - 20

CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL ENTRE COLABORADORES DE FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL

Buenos días, la finalidad de la aplicación del instrumento es poder medir el desempeño laboral dentro de la organización, por lo que se le requiere algunos minutos de su valioso tiempo, con la finalidad que pueda marcar sus respuestas de la manera que más considere se acerca a su realidad

Se ha realizado una escala para las respuestas que considere las correctas, en las que debe marcar una (X):

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Asistencia y Puntualidad					
1.	¿Se respeta y cumple el horario de realización de sus actividades laborales?					
2.	¿Justifica las ausencias de su centro de trabajo?					
3.	¿Asiste a reuniones laborales o de coordinación que se hayan establecido de manera previa?					
	Dimensión 2: Trabajo en Equipo					
4.	¿Las relaciones con el resto de compañeros o parte del equipo son adecuadas?					
5.	¿Son compartidos los conocimientos y experiencias previas del personal que labora con el personal nuevo que ingresa a la organización?					
6.	¿Los compañeros cooperan si resulta necesario con los demás colaboradores?					
	Dimensión 3: Productividad					
7.	¿Realiza usted las actividades que se le asignan sin requerir que se le supervise constantemente?					
8.	¿Se interesa por realizar las actividades que la asignen a fin de lograr los objetivos propuestos?					
	Dimensión 4: Respeto y responsabilidad					

9.	¿Acata usted las órdenes y mantiene un nivel de respeto adecuado con su jefe inmediato?					
10.	¿Se respeta y cumple las políticas internas de la organización?					
	Dimensión 5: Calidad en el Trabajo					
11.	¿Se corrige los errores cometidos de modo oportuno?					
12.	¿Es constante el interés que demuestra por su trabajo?					
13.	¿Práctica los conocimientos que ha adquirido durante el cumplimiento de sus funciones?					
	Dimensión 6: Trabajo Bajo Presión					
14.	¿Tiene disponibilidad de trabajar en días festivos y fines de semana si se requiere para lograr los objetivos?					
15.	¿El trabajo asignado es excesivo y debe pedir ayuda para poder cumplir con él?					

Calificación y Puntaje

Baremos	**Desempeño Laboral**	**Asistencia y Puntualidad**	**Trabajo en Equipo**	**Productividad**	**Respeto y Responsabilidad**	**Calidad en el Trabajo**	**Trabajo Bajo Presión**
N° ítems	15	3	3	2	2	3	2
Puntaje Mín.	15*1= 15	3*1= 3	3*1= 3	2*1= 2	2*1= 2	3*1= 3	2*1= 2
Puntaje Máx.	15*5= 75	3*5= 15	3*5= 15	2*5= 10	2*5= 10	3*5= 15	2*5= 10
Amplitud	75-15/3= 20	15-3/3= 4	15-3/3= 4	10-2/3= 3	10-2/3= 3	15-3/3= 4	10-2/3= 3
Niveles	**Rangos**						
Bajo	15 - 34	3 - 6	3 - 6	2 - 4	2 - 4	3 - 6	2 - 4
Medio	35 - 54	7 - 10	7 - 10	5 - 7	5 - 7	7 - 10	5 - 7
Alto	55 - 75	11 - 15	11 - 15	8 - 10	8 - 10	11 - 15	8 - 10

Anexo 3: Consentimiento informado

Sangría izquierda

Sumilla: **SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA AL PERSONAL QUE LABORA EN FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL**

Fundación Bienestar Naval
César MENDOZA Bellodas
[illegible]62882
[illegible] - 211530

SEÑOR:
DIRECTOR EJECUTIVO DE FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL
S.D.

PERCY PACHECO HOLZ, identificado con DNI Nº 44756590, DOMICILIADO AV. ALAMEDA 1 Nº 265, – DISTRITO CALLAO - PROVINCIA DEL CALLAO, en mi calidad de Bachiller en la Carrera de Administración Pública, de la Universidad Señor de Sipán, me presento respetuosamente ante su despacho y digo:

Que, conocedor de sus valores y aspiraciones de su organización, recurro a su Despacho por motivos académicos, para la realización de un proyecto de investigación, siendo el Tema el "Clima Organizacional y Desempeño Laboral", el cual consistiría en la realización de una encuesta dirigido al personal que labora en su organización.

Por tal motivo, solicito se me autorice realizar la actividad antes mencionada, con el fin de motivar la importancia de un buen Clima organizacional en las organizaciones e instituciones para un buen desarrollo personal y colectivo.

San Miguel, 21 de julio del 2021

PERCY PACHECO HOLZ
DNI Nº 44756590

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	ANTONY FERNÁNDEZ ALTAMIRANO
PROFESIÓN	ABOGADO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ESPECIALIDAD	GESTIÓN PÚBLICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 AÑOS
CARGO	DIRECTO ACADEMICO EN CEO IURIS
El CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, LIMA	
DATOS DEL AUTOR	
APELLIDOS Y NOMBRES	PACHECO HOLZ PERCY
GRADO	BACHILLER
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	**Objetivo General** Reconocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Objetivos Específicos • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión puntualidad y asistencia en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo bajo presión en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021.
EVALUE CADA ITEM,MARCANDO UN ASPA EN "TA" SI ESTA DE ACUERDO O "TD" SI ESTA EN DESACUERDO, ESPECIFICANDO SUGERENCIAS	

1 - 8

¿Práctica los conocimientos que ha adquirido durante el cumplimiento de sus funciones? **1. Nunca** **2. Casi nunca** **3. A veces** **4. Casi siempre** **5. Siempre**	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS _____ _____ _____ _____
¿Tiene disponibilidad de trabajar en días festivos y fines de semana si se requiere para lograr los objetivos? **1. Nunca** **2. Casi nunca** **3. A veces** **4. Casi siempre** **5. Siempre**	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS _____ _____ _____ _____
¿El trabajo asignado es excesivo y debe pedir ayuda para poder cumplir con él? **1. Nunca** **2. Casi nunca** **3. A veces** **4. Casi siempre** **5. Siempre**	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS _____ _____ _____ _____
PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA: 35 N° TD:0
COMENTARIO GENERAL:	APTO PARA SU APLICACIÓN
OBSERVACIONES:	NINGUNA

JUEZ EXPERTO

8 - 8

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	MIGUEL ÁNGEL ASMAD SIRLUPU
PROFESIÓN	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
ESPECIALIDAD	CONTRATACIONES DEL ESTADO
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 AÑOS
CARGO	JEFE DE ADMINISTRACION
El CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, LIMA	
DATOS DEL AUTOR	
APELLIDOS Y NOMBRES	PACHECO HOLZ PERCY
GRADO	BACHILLER
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	**Objetivo General** Reconocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021.
	• Objetivos Específicos • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión puntualidad y asistencia en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo bajo presión en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021.

¿Práctica los conocimientos que ha adquirido durante el cumplimiento de sus funciones? **1. Nunca** **2. Casi nunca** **3. A veces** **4. Casi siempre** **5. Siempre**	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS _____ _____ _____ _____
¿Tiene disponibilidad de trabajar en días festivos y fines de semana si se requiere para lograr los objetivos? **1. Nunca** **2. Casi nunca** **3. A veces** **4. Casi siempre** **5. Siempre**	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS _____ _____ _____ _____
¿El trabajo asignado es excesivo y debe pedir ayuda para poder cumplir con él? **1. Nunca** **2. Casi nunca** **3. A veces** **4. Casi siempre** **5. Siempre**	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS _____ _____ _____ _____
PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA_____ Nº TD_____
COMENTARIO GENERAL:	SIN COMENTARIO
OBSERVACIONES:	SIN OBSERVACIÓN

LICENCIADO
MIGUEL ANGEL ASMAD SIRLUPU
DHI. 46750974
201897

8 - 8

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	JULIO SEBASTIÁN ÁVILA PURIZAGA
PROFESIÓN	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
ESPECIALIDAD	==========
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6 AÑOS
CARGO	JEFE DE ADMINISTRACIÓN
El CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, LIMA	
DATOS DEL AUTOR	
APELLIDOS Y NOMBRES	PACHECO HOLZ PERCY
GRADO	BACHILLER
ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	**Objetivo General** Reconocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021.
	• Objetivos Específicos • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión puntualidad y asistencia en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión productividad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión respeto y responsabilidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión calidad en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval. en el periodo 2021. • Reconocer la relación entre el clima organizacional y la dimensión trabajo bajo presión en los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021.

1 - 8

¿Práctica los conocimientos que ha adquirido durante el cumplimiento de sus funciones? 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS _____ _____ _____ _____
¿Tiene disponibilidad de trabajar en días festivos y fines de semana si se requiere para lograr los objetivos? 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS _____ _____ _____ _____
¿El trabajo asignado es excesivo y debe pedir ayuda para poder cumplir con él? 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	TA (X) TD ( ) SUGERENCIAS _____ _____ _____ _____
PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA_____ N° TD_____
COMENTARIO GENERAL:	SIN COMENTARIO
OBSERVACIONES:	SIN OBSERVACIÓN

LICENCIADO
JULIO SEBASTIÁN ÁVILA PURIZAGA
DNI. 44725283
REG UC: 010926

8 - 8

Anexo 5: Constancia para el desarrollo de la investigación

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Fundación Bienestar Naval

San Miguel, **15 de agosto del 2021**

FBN No. 370 - 2021

Señor
Percy Pacheco Holz
Av. Alameda 1 No. 265
San Miguel. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., a fin de expresarle mi cordial saludo y, a la vez, referirme a su solicitud de fecha 21 de julio del presente año, mediante la cual solicita autorización para efectuar una encuesta referente al Clima Organizacional al personal de esta Fundación.

Sobre el particular, hago de su conocimiento que, accediendo a su requerimiento, esta Dirección Ejecutiva autoriza la realización de dicha encuesta, debiendo para tal efecto efectuar las coordinaciones del caso con el señor Luis RONCAGLIOLO Gómez, Jefe del Departamento de Recursos Humanos al Teléfono 985-928-519.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

Mg. Manuel SOLÓRZANO Cáceres

FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL

Director Ejecutivo de la
Fundación Bienestar Naval

Av. Venezuela S/N Cdra. 34 – San Miguel, frente al Hospital Naval,
Teléfono: 5000-540 / 5000539 / 5000535 / 5000536

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 Setiembre del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito: PERCY PACHECO HOLZ con DNI 44756590

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, LIMA"

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – http://repositorio.uss.edu.pe, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
PACHECO HOLZ PERCY	44756590	

Anexo 7: Fotos de aplicación de la encuesta

Los formularios de la encuesta fueron entregados al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, el cual directamente entrego a sus trabajadores debido a la coyuntura actual, resguardando la integridad física y salud mental del personal de la institución.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Heredia Llatas Flor Delicia, docente del Taller de Actualización de tesis de la Universidad Señor de Sipán, revisora de la investigación aprobada mediante Resolución Nº 0994-FACEM-USS-2021 del (los) estudiantes PACHECO HOLZ PERCY, titulada EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, LIMA

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante software de similitud TURNITING.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre nivel de similitud de productos acreditables en la Universidad Señor de Sipán S.A.C aprobada mediante Resolución de Directorio N.º221-2019/PD-USS

Pimentel, 28 de setiembre del 2021

Dra. Heredia Llatas Flor Delicia

DNI N.º41365424

Anexo 9:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, LIMA

por PERCY PACHECO HOLZ

Fecha de entrega: 29-oct-2021 07:49p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1688036246
Nombre del archivo:
12954_PERCY_PACHECO_HOLZ_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_DESEMPENO_LABORAL_EN_LA_FUNDACION_BIENESTAR_NAVAL__LIMA_2460184_1896413746.docx (334.02K)
Total de palabras: 18689
Total de caracteres: 103765

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA FUNDACIÓN BIENESTAR NAVAL, LIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	6%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	www.tenk.fi Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
13	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1%

14	alejandria.poligran.edu.co Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
17	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
18	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
20	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
24	"Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica. Volumen XII", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
25	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
26	Marta Irene Flores Polanco, José Adán Vaquenano Amaya, Marcos Antonio Morán Valencia. "Las condiciones laborales de las y los colaboradores salvadoreños en el contexto del Covid-19", Interconectando Saberes, 2021 Publicación	<1 %

27	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
29	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	es.noordermarketing.com Fuente de Internet	<1 %
31	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.konradlorenz.edu.co Fuente de Internet	<1 %
35	repository.unipiloto.edu.co Fuente de Internet	<1 %
36	Jackeline Mulett Vásquez, Andrés Felipe Clavijo Escobar, Isabella Fuentes Loyo, Paula Andrea Sánchez Cano. "Correlation Between Transverse Maxillary Discrepancy And The Inclination Of First Permanent Molars. A Pilot Study", Revista Facultad de Odontología, 2017 Publicación	<1 %
37	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1 %
38	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
39	revista.sangregorio.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.epneumann.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	www.studocu.com Fuente de Internet	

		<1 %
42	Sara Quispe-Eslaba, Pável Jesús Oria-Peña, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Comunicación interna en el desarrollo de tareas de los colaboradores de la empresa HACOM – 2021", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 Publicación	<1 %
43	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<1 %
45	fesabid98.florida-uni.es Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
49	www.3ciencias.com Fuente de Internet	<1 %
50	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
51	asamblea.racsa.co.cr Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
54	repositorioslatinoamericanos.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
55	www.notiempresarialesec.com Fuente de Internet	<1 %

56	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	www.aficel.com.br Fuente de Internet	<1 %
59	www.bienestararmada.cl Fuente de Internet	<1 %
60	www.ilraiseyourhand.org Fuente de Internet	<1 %
61	www.mysciencework.com Fuente de Internet	<1 %
62	fatcat.wiki Fuente de Internet	<1 %
63	micanaldepanama.com Fuente de Internet	<1 %
64	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
65	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
69	www.inafed.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
70	www.journals.elsevier.com Fuente de Internet	<1 %
71	www.proz.com Fuente de Internet	<1 %
72	www.tandfonline.com Fuente de Internet	<1 %

73	www.tauniversity.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Apagado		