

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



INFORME DE INVESTIGACIÓN FINAL:

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL VICE RECTORADO
ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, 2021.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE BACHILLER
EN ADMINISTRACION**

AUTORES:

Hummel Agustini Antonio Enrique

Paredes Tipula Jose Calixto

ASESOR:

Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Ciencias Sociales y Desarrollo Humano Gestión administrativa

CALLAO -2023

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO EVALUADOR

PRESIDENTE: DR. JOSE LUIS REYES DORIA

SECRETARIO: MG. JUAN CARLOS SANTURIO RAMIREZ

VOCAL: MG.MAIBI ANA PLASENCIA ALVA

ASESOR (A) DR. CONSTANTINO MIGUEL NIEVES BARRETO

N° DE LIBRO 01

N° DE FOLIO 03

N° DE ACTA 02-2023



ACTA N° 02 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN FINAL, DE FECHA
05 DE OCTUBRE DEL 2023, PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 03 ACTA N° 02 DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN FINAL
PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN.

A los 05 días del mes octubre del año 2023, siendo las...14:00... horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el JURADO EVALUADOR DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN FINAL, para la obtención del Grado Académico de Bachiller en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 160-2023-D-FCA-UNAC y 215-2023-D-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Jose Luis Reyes Doria	: Presidente
Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez	: Secretario
Mg. Maibi Ana Plasencia Alva	: Vocal
Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación del Informe de Investigación Final de los egresados HUMMEL AGUSTINI ANTONIO ENRIQUE Y PAREDES TIPULA JOSE CALIXTO, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Grado Académico de Bachiller en Administración, sustentan el Informe de Investigación Final titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL VICE RECTORADO ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, 2021", cumpliendo con la sustentación en acto público, de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos y la Directiva N° 001-2022-CU Directiva para obtener el Grado Académico de Bachiller con Informe de Investigación. Luego de la exposición y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO por..... UNANIMIDAD..... con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa... 15....., el presente Informe de Investigación Final, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021- CU del 30 de junio del 2021 y la Directiva N° 001-2022-CU, Directiva para obtener el Grado Académico de Bachiller con Informe de Investigación, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 247-2022- CU del 26 de octubre del 2022.

Se dio por cerrada la Sesión a las...15:00... horas del día 05 de octubre del 2023.

Dr. Jose Luis Reyes Doria
Presidente

Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez
Secretario













Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Miembro

Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Asesor

Document Information

Analyzed document	INFORME DE INVESTIGACION GB - HUMMEL - PAREDES.pdf (D172256061)
Submitted	7/20/2023 11:05:00 PM
Submitted by	
Submitter email	fca.investigacion@unac.edu.pe
Similarity	15%
Analysis address	iinvestfca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / USA1 TESIS - JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS.pdf Document USA1 TESIS - JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS.pdf (D151290480) Submitted by: iinvestfca@unac.pe Receiver: iinvestfca.unac@analysis.arkund.com		2
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS DE LA CRUZ - GAMERO - VILLANUEVA.pdf Document TESIS DE LA CRUZ - GAMERO - VILLANUEVA.pdf (D153175099) Submitted by: iinvestfca@unac.pe Receiver: iinvestfca.unac@analysis.arkund.com		3
SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION- SPENCER.docx Document PRIMERA REVISION- SPENCER.docx (D154563366) Submitted by: secretaria.academica@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com		1
SA	TT2_EF_Santillan Delgado Flor Angelita.docx Document TT2_EF_Santillan Delgado Flor Angelita.docx (D110403180)		5
SA	TESIS - GUZMAN Y VARGAS - PARA URKUND.docx Document TESIS - GUZMAN Y VARGAS - PARA URKUND.docx (D122414969)		3
SA	FINAL_TESIS_LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL_DINA_ROSSY__FINAL.docx Document FINAL_TESIS_LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL_DINA_ROSSY__FINAL.docx (D144989980)		4
SA	UNC_2022_carlos-Montenegro_70094430.docx Document UNC_2022_carlos-Montenegro_70094430.docx (D143109243)		13
SA	Vasquez Pijo Diana.docx Document Vasquez Pijo Diana.docx (D148057870)		2
SA	3933-T3-CABREJOSVASQUEZCECILIA.docx Document 3933-T3-CABREJOSVASQUEZCECILIA.docx (D118736414)		1
SA	TESIS MARILYN Y CINTHIA - 23_11_21.docx Document TESIS MARILYN Y CINTHIA - 23_11_21.docx (D121122666)		1
SA	Trabajo final_MYREAN BONIFACIO Y GERALDINE SARANGO.docx Document Trabajo final_MYREAN BONIFACIO Y GERALDINE SARANGO.docx (D120436183)		2
SA	T2_TALLERDETESIS2_YNGUILPAREDESVALERIABRIGITTE.docx Document T2_TALLERDETESIS2_YNGUILPAREDESVALERIABRIGITTE.docx (D137472733)		3

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias Administrativas

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Pregrado

TÍTULO

Clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Vice Rectorado Académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021

AUTOR(ES):

Antonio Enrique Hummel Agustini DNI: 74912192

ORCID: 0000-0002-8025-5294

Jose Calixto Paredes Tipula DNI: 47508254

ORCID: 0000-0003-2053-9874

ASESOR:

Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto DNI: 09738378

ORCID: 0000-0002-9144-4517

LUGAR DE EJECUCIÓN:

Provincia Constitucional del Callao

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Aplicada - No experimental - Correlacional.

UNIDADES DE ANÁLISIS:

Vice Rectorado Académico

TEMA OCDE:

5.00.00 Ciencias Sociales

5.02.04 Negocios administración

DEDICATORIA

Dedico con todo amor y corazón este proyecto de investigación a mis padres que más han influenciado en mi vida, dándome mejores consejos, guiándome y encaminándome a una persona de bien y con valores, por eso te doy mi trabajo por tu paciencia y amor.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi familia, a mi asesor y a mi alma mater por brindarme los conocimientos en mi carrera de pregrado.

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación	4
1.4.1. Justificación Teórica.....	4
1.4.2. Justificación práctica	5
1.4.3. Justificación social.....	5
1.4.4. Justificación Metodológica.....	5

1.5. Delimitantes de la investigación	5
1.5.1. Delimitante Teórico.....	5
1.5.2. Delimitante Temporal	6
1.5.3. Delimitante Espacial.....	6
II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Internacionales	7
2.1.2. Nacionales.....	9
2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. Clima Organizacional	11
2.2.2. Desempeño Laboral	15
2.3. Conceptual.....	17
2.4. Definición de términos básicos	19
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	21
3.1. Hipótesis.....	21
A. Hipótesis general.....	21
3.1.1. Operacionalización de variables.....	21
IV. METODOLÓGIA DEL PROYECTO	24
4.1. Diseño de investigación	24
4.2. Método de investigación.....	25

4.3. Población y muestra	25
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	26
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	26
4.6. Análisis y procesamiento de datos.	27
4.7. Aspectos éticos en investigación	28
V. RESULTADOS	29
5.1. Resultados descriptivos.	29
5.1.1. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional.	29
5.1.2. Resultados descriptivos de la dimensión talento humano atribuida al clima organizacional	30
5.1.3. Resultados descriptivos de la dimensión diseño organizacional atribuida al clima organizacional	31
5.1.4. Resultados descriptivos de la dimensión cultura organizacional atribuida al clima organizacional	32
5.1.5. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral.	33
5.1.6. Resultados descriptivos de la dimensión desempeño de tareas atribuida al desempeño laboral	34
5.1.7. Resultados descriptivos de la dimensión destrezas atribuida al desempeño laboral	35
5.1.8. Resultados descriptivos de la dimensión actitudes atribuida al desempeño laboral	36
5.2. Resultados inferenciales.	37

5.2.1. Prueba de hipótesis general.....	37
5.2.2. Prueba de hipótesis específica I.....	38
5.2.3. Prueba de hipótesis específica II.....	39
5.2.4. Prueba de hipótesis específica III.....	40
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	41
VII. CONCLUSIONES.....	44
VIII. RECOMENDACIONES.....	46
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
X. ANEXOS.....	51

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	22
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral	23
Tabla 3 Resultados de frecuencias y porcentajes del clima organizacional.....	29
Tabla 4 Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión talento humano	30
Tabla 5 Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión diseño organizacional	31
Tabla 6 Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión cultura organizacional	32
Tabla 7 Resultados de frecuencias y porcentajes del desempeño laboral.....	33
Tabla 8 Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión desempeño de tareas	34
Tabla 9 Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión destrezas	35
Tabla 10 Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión actitudes	36
Tabla 11 Prueba de correlación entre las variables de estudio.....	37
Tabla 12 Prueba de correlación entre el talento humano y el desempeño laboral	38
Tabla 13 Prueba de correlación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral	39
Tabla 14 Prueba de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral	40

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Escala de valores de la correlación de Rho de Spearman	27
Figura 2	Resultado porcentual del clima organizacional	29
Figura 3	Resultado porcentual de la dimensión talento humano	30
Figura 4	Resultado porcentual de la dimensión diseño organizacional	31
Figura 5	Resultado porcentual de la dimensión cultura organizacional.....	32
Figura 6	Resultado porcentual del desempeño laboral	33
Figura 7	Resultado porcentual de la dimensión desempeño de tareas	34
Figura 8	Resultado porcentual de la dimensión destrezas.....	35
Figura 9	Resultado porcentual de la dimensión actitudes	36

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por finalidad estudiar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao.

A través de la misma se analizó los principales factores que afectan el desempeño laboral respecto al clima organizacional, a través de las dimensiones e indicadores de estudio y luego con la aplicación de un instrumento de estudio para conocer el comportamiento y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Vice Rectorado Académico de la Universidad Nacional del Callao, siendo el objetivo general de estudio determinar de qué manera influye el clima laboral en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

La metodología aplicada en el desarrollo de presente estudio, tenemos que el tipo de investigación fue aplicada, para Murillo (2018), la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación”; así mismo es de no experimental, porque se analizará las variables tal como se dan en su contexto natural sin manipularlos deliberadamente, buscando establecer la relación de las variables medidas en la muestra, en un único momento de tiempo; descifrando la racionalidad o causalidad de las variables en estudio (Hernández. 2010). Es transversal ya que se toma al estudio en un determinado periodo o año.

En el primer capítulo se planteó el problema de investigación, en el segundo el marco teórico, en el tercero se planteó la hipótesis de estudio y las variables en estudio, en el cuarto capítulo el diseño metodológico seguido, en

el quinto el cronograma de actividades para el desarrollo del proyecto, en el sexto el presupuesto gastado en el presente estudio, en el séptimo se encuentran las referencias bibliográficas y en el octavo capítulo encontramos los anexos, entre ellos, la matriz de consistencia, el instrumento de investigación y sus respectivas validaciones por juicio de expertos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad muchas de las organizaciones buscan ser catalogadas como las mejores en su rubro, donde la competencia obliga a que las empresas tengan que estar bien estructuradas y cohesionadas con cada miembro de la organización hasta lograr el cumplimiento de sus metas y objetivos delimitados. Ahora, la cohesión de sus trabajadores ha sido uno de los pilares fundamentales del éxito o fracaso de diversas empresas que buscan crecer de forma económica y con rostro humano, por ello enfocan esfuerzos a formar un buen clima organizacional y esto se vea reflejado en el desempeño laboral de sus colaboradores.

Por clima organizacional consideramos que es un elemento fundamental en el éxito o fracaso dentro de las empresas, con empresas se refiere al rubro estatal como privado, influyendo en el cumplimiento de los objetivos estratégicos al ser la forma en como es percibido el ambiente laboral por los colaboradores y esto directamente relacionado en el desempeño de estos mismos (Chavarría, 2018). Por otro lado, el desempeño laboral se concentra en la capacidad del trabajador de poder brindar resultados y estos ser valorados de acuerdo al tiempo, forma y aporte a la organización (Romero y Rosado, 2019).

A nivel internacional la BBC (2019) describió la situación del clima laboral en Europa que consideró como crítica debido a la muerte por suicidio de 19 empleados por estrés y un clima laboral toxico, de la misma forma la RRHH Digital (2018) mencionó que las organizaciones que presentan un clima organizacional deficiente son menos productivas sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales planteados. Sobre desempeño laboral La Vanguardia (2022) informó sobre el aumento salarial a los funcionarios de España, así como de mejores condiciones laborales a fin de mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores de diversas instituciones del Estado, de la misma forma el mismo

autor problematiza el desempeño laboral del sector público en España y la necesidad del Ministerio de Hacienda de evaluar de forma total a los trabajadores a fin de obtener un diagnóstico y emplear soluciones de mejora (La Vanguardia, 2022).

A nivel latinoamericano la problemática se describe en lo dispuesto por El Debate (2022) donde problematiza la necesidad de una mejora del clima organizacional en la entidad Cáritas a fin de reorganizar la coordinación de los colaboradores y dirigirlos hacia el cumplimiento de las metas originales que fueron planteadas al inicio de esta. Sobre el desempeño laboral Jiménez (2023) mencionó que los desempeños de los trabajadores del sector estatal presentan mayores problemas de efectividad. En México específicamente en el estado de Hermosillo denotó la problemática del mal desempeño laboral que terminó con la remoción de 24 policías por malas prácticas de abuso de autoridad y mal desarrollo de sus labores hacia el municipio.

A nivel local la problematización es coyuntural tanto por lo dispuesto del El Comercio (2018) donde el 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su puesto de trabajo debido a un mal clima organizacional, además siendo el segundo factor motivante para la aceptación del trabajo, de la misma manera sobre el desempeño laboral ha proveído sobre el frecuente despido de trabajadores por causales de bajo desempeño, siendo estas causas como justificadas que disuelve el contrato laboral (Chocano, 2022).

Ahora enfocando en la realidad del Vicerrectorado Académico de la Universidad Nacional del Callao y el análisis de la problemática detectada en la unidad de análisis, motivo del presente estudio, se pudo denotar un bajo desempeño laboral frente descrito en la forma de trabajo y respuesta de los usuarios que solicitan la ejecución de pedidos así como de sus respuestas de forma eficiente, por lo que, haciendo un análisis de situaciones similares a nivel internacional, latinoamericano y nacional, tenemos que, describir que esta situación no es ajena a las demás por lo que es de menester poder realizar el análisis correspondiente para obtención de información que busque determinar

si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Vicerrectorado Académico de Universidad Nacional del Callao.

Es por ello que al término del presente estudio se podrá obtener información relevante ya que la institución que analizamos brinda servicios educativos de nivel superior por lo que aportará de forma directa un diagnóstico sobre la forma de trabajo, así como de su clima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

P1: ¿De qué manera el talento humano se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021?

P2: ¿De qué manera el diseño organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021?

P3: ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

O1: Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

O2: Establecer de qué manera el diseño organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

O3: Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

1.4. Justificación

El presente estudio de investigación es novedoso puesto que se tocarán temas que abordan la realidad problemática que anteriormente no se han estudiado, verificando y analizando que aspectos inciden en el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores a partir de ello se podrá proponer mejoras que brinden valor agregar a la empresa por medio del cumplimiento de funciones y responsabilidades dentro de las diferentes áreas.

1.4.1. Justificación Teórica.

El presente estudio cuenta con una finalidad teórica puesto que tomará datos obtenidos de otras investigaciones y ampliará el mismo por medio de sustentación y aportación de conocimientos del investigador tomando como sustento los resultados obtenidos que servirán como base para ampliar el conocimiento teórico de las variables de estudio, que son la Clima Organizacional y desempeño laboral.

1.4.2. Justificación práctica.

Es práctica al aportar acciones directas o indirectas para mejorar el clima organizacional, Una observancia global es que aquellas empresas que han alcanzado un significativo éxito, es debido al excelente clima organizacional con que se manejan que repercute directamente en el desempeño laboral de sus colaboradores.

1.4.3. Justificación social.

Presenta valor social pues el presente estudio pretende aportar información que permita una gestión adecuada de la organización, y en consecuencia brindar servicios públicos que tengan calidad en beneficio de la población partícipe.

1.4.4. Justificación Metodológica.

Es de carácter metodológico, En este sentido con el presente estudio de investigación, se pretende conocer el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Vicerrectorado Académico de una Universidad Pública del Callao, a través de dos variables de estudio como son el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, para lo cual se elaborará un cuestionario para la aplicación de una encuesta, la cual estará diseñada por diversas dimensiones las cuales nos permitirán hacer un diagnóstico, de la situación laboral de dichos colaboradores, conociendo sus principales fortalezas y debilidades, para a la vez poder formular algunas soluciones a los puntos más álgidos que no les permitan desempeñarse adecuadamente.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitante Teórico

En la presente investigación se ha utilizado sustentación teórica referentes a la literatura de Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, sus dimensiones, conceptos, clasificaciones y antecedentes nacionales e internacionales referentes al objetivo de nuestro estudio.

1.5.2. Delimitante Temporal

La presente investigación se espera una vez aprobado y de poder desarrollarla desde el 25 de enero del 2022 hasta el 10 de marzo del 2022. Periodo establecido para el desarrollo del proyecto.

1.5.3. Delimitante Espacial

La presente investigación se llevará a cabo en la Universidad Nacional del Callao, Vicerrectorado Académico.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Zeballos (2019) en su estudio de investigación que realizó obtener el grado Maestría en administración de empresas en la Universidad Andina Simón Bolívar-Bolivia. Denominada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre”. El objetivo de estudio fue determinar el nivel de correlación ambas variables. La metodología fue de tipo aplicada, de enfoque mixto, diseño no experimental, explicativo y descriptivo. La muestra de estudio fue conformada por 37 personas, los instrumentos utilizados fueron la entrevista y una encuesta para la gestión del talento humano y desempeño laboral, respectivamente, los cuales fueron elaborados por la investigadora. Como resultados se obtuvieron que el nivel de significancia de la prueba del Chi Cuadrado de Pearson es menor que 0.05 ($0.001 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, además la prueba Chi Cuadrado de Pearson indica que el desempeño laboral no depende significativamente de la aplicación de un proceso de monitoreo de persona, con un índice que es mayor que 0.05 ($0.077 < 0.05$). Como conclusiones se determinó que la Gestión del Talento Humano si se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en el cumplimiento de los objetivos institucionales trimestrales que la empresa a través de sus áreas comunica. Esta investigación presenta un aporte a nuestro proyecto al mostrar un estudio similar que evalúa al desempeño laboral como parte de los resultados que la empresa Mattaz Zeballos piensa cumplir.

Rivadeneira (2017), en su estudio de investigación que realizó obtener el grado de Psicología Organizacional en la Universidad Católica del Ecuador, denominada “Influencia de la inducción de personal en el desempeño laboral”. El objetivo del estudio fue correlacionar ambos constructos de estudio. La metodología del estudio fue de tipo aplicada, investigación de diseño no

experimental y de corte transversal. La muestra de estudio fue conformada por 59 personas, los instrumentos de aplicación fueron una encuesta y un cuestionario para recolectar los datos de las variables de inducción de personal y desempeño laboral, respectivamente, cabe mencionar, ambos elaborados por el investigador. Entre los resultados del análisis se obtuvieron que la correlación existente entre las variables de la inducción de personal y el desempeño laboral es positiva pero baja con un coeficiente de correlación de ,208 e índice de significancia de ,092 revelando que no hay relación estadística ya que el grado de significancia es mayor a 0.05. Como conclusiones se toman en consideración que se requiere tomar como válido a la problemática del estudio y poder definir de mejor manera los instrumentos y la validación óptima del cuestionario. Como aporte a nuestro proyecto es de mucha ayuda al poder obtener marco teórico y conceptos válidos y estos poder aplicarlos a nuestro estudio.

Rodriguez y Santofimio (2016), en su estudio de investigación que realizó obtener el grado de Maestría en Educación en la Universidad Libre de Colombia, denominada “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”. El objetivo de estudio fue establecer la correlación de ambos constructos. La tesis con un diseño metodológico de la investigación que parte desde un enfoque cuantitativo, el cual implica la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica para establecer patrones de comportamiento y probar teorías por otro lado. La muestra fueron 10 personas del personal administrativo y docente, así mismo, los instrumentos aplicados fueron encuestas elaboradas por la investigadora, entre los resultados del estudio demostraron que existen mejoras en el clima organizacional por el modelo de gestión de forma estratégica al trabajador de manera significativa. Como conclusiones evidenciadas podemos manifestar que el 60% de las encuestadas manifiestan cumplir con los objetivos laborales, pero cabe mencionar, que el 90% no indican un vínculo laboral arraigado con la institución. Esta investigación presenta un aporte positivo para nuestro proyecto

debido a que muestra un estudio sobre el efecto de la mejora de un sistema en el ambiente del trabajador e indirectamente se relacione con el desempeño o calidad de trabajo realizado por el colaborador.

2.1.2. Nacionales

Alvines y Bendezú (2018), en su estudio de investigación que realizó obtener el grado de bachiller en administración en la Universidad Tecnológica del Perú, denominada “Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima”, cuyo objetivo de estudio fue correlacionar ambas variables de estudio. La metodología de la investigación fue no experimental, explicativa causal. La muestra estuvo conformada por 36 personas, cuya característica en particular son del área financiera, los instrumentos de recolección de datos fueron dos encuestas elaboradas por el investigador, así mismo. Como resultados obtenidos estos reflejan que la productividad del personal en la empresa financiera del distrito de San Isidro, es directa, ya que tiene una relación de causa efecto de nivel medio alto con un grado de significancia de 0.05 dado por el Chi Cuadrado. Como conclusión principal se afirma la hipótesis general propuesta por la investigación mencionando una relación alta y positiva entre las variables analizadas con un 49.6% de personas que afirmaron ello. Finalmente, como aporte de esta investigación se hace útil debido a que los resultados del antecedente ayudan a dar validez y fortaleza a nuestro proyecto, ofreciendo teoría y resultados que fueron discutidos en la aplicación de nuestro estudio.

En la tesis de **Ccayhuari (2018)**, cuya denominación fue “Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos en la Universidad Nacional Micaela bastidas de Apurímac”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la administración de RR. HH y el Desempeño del trabajador, como metodología de la investigación fue descriptiva correlacional, deductiva no experimental. La población fueron los trabajadores Administrativos en la Universidad, la técnica e instrumento fueron

la encuesta y el cuestionario por cada variable. Como resultados obtenidas indican que existe significancia de 0.05%; entre Provisión de personal y Desempeño Laboral, en caso de la presente investigación en la correlación, entre los procesos de atracción de personas de Clima organizacional en relación con las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de una universidad pública, 2021, indicamos que se evidencia una correlación muy significativa con p valor de .000y un alto grado de correlación con un índice de .723 entre los procesos de atracción de personas en relación a la dimensión del desarrollo del colaborador,asimismo, existe una relación significativa con un p valor de .015 y un índice de correlación de .345 con la dimensión de la capacidad del colaborador. Como conclusiones interpretamos que la atracción de personal se relaciona directamente con el desempeño que puedan tener los trabajadores, puesto que un colaborador nuevo permitirá a la fuerza laboral a aumentar la productividad como también a retrasarla en caso se haya hecho un mal proceso de selección.Como aporte mencionamos el resultado positivo y alto de esta investigación referente a la correlación y de esa manera sirve de fundamento practico para la discusión de nuestros resultados con este antecedente.

Muñoz (2017), en la investigación que realizó para obtener el grado de maestría en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo, denominada, “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales”, cuyo objetivo de investigación fue establecer la correlación entre ambas variables de estudio y sus respectivas dimensiones, el tipo de investigación fue descriptiva y correlacional, con enfoque cualitativo de diseño no experimental, cuyo método de investigación es hipotética deductivo, la muestra fue conformada por 20 colaboradores de la totalidad de áreas, en los instrumentos utilizados se aplicaron dos cuestionarios elaborados por la investigadora para medir los constructos de estudio. Entre los resultados obtenidos se descubrió que valor de p calculado de 0.000, el cual es menor que el valor p, tabulado de 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Como conclusión denota que la

estrategia de retención de recursos humanos se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral. El aporte a nuestro proyecto es positivo al poder confirmar el nivel de relación entre las variables de forma positiva y alta y poder servir como antecedente para la discusión de los resultados con los que se obtendrán una vez aplicado nuestro proyecto.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

A. Conceptos

Se define al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (Ministerio de Salud, 2011).

Para Chiavenato (2002) el clima organizacional se refiere a la calidad del ambiente generado en las organizaciones y quienes brindan información de un favorable o no favorable clima organizacional son los integrantes de esa institución, el nivel de clima que se promueva en la organización influye en el nivel de motivación de cada trabajador en el desarrollo de sus labores.

“El clima organizacional se refiere al acontecer de una organización o de una de sus secciones claramente definida. Ocurre que en toda organización se producen interacciones y se generan informaciones debido a ello” (Iglesias y Torres, 2018). Según el autor, las interacciones que se producen en el ámbito laboral generan un clima o ambiente que será favorable o no favorable, es decir depende mucho de la forma en que se efectúan esas interrelaciones.

Al respecto Rivera y et al. (2018) sostuvieron que el trabajador sentirá orgullo, compromiso y pertenencia al lugar donde trabaja cuando sus motivaciones y necesidades personales e institucionales se vean logradas, empleando una adecuada comunicación.

Así mismo, Robbins (2013) manifestó que, el buen o mal desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones u organizaciones es a causa de la percepción que tienen del clima de trabajo o llamado también clima organizacional ya sea favorable o no favorable.

El ambiente de trabajo que resulta de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas ejecutan su trabajo influye de manera clara en su satisfacción y comportamiento, y, por lo tanto, en su creatividad y productividad (Alvares, 1995)

Finalmente, para Dessler (1976), refiere que el clima organizacional es “la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores.” Dessler pues nos propone un enfoque más humano haciendo énfasis en el vínculo generando un sentimiento de unión dentro de los individuos que conforman una empresa.

B. Importancia

De acuerdo a Brunet (1987) el clima refleja valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, transforman a su vez, en elementos del clima.

Es importante debido a que evalúa las bases de conflicto, de malestar o incomodidad que conllevan al correcto desarrollo de la organización. Inicia y propone un cambio que refleje al administrador elementos claros sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones. Sigue el correcto crecimiento de su organización y toma precauciones para futuros problemas.

Para Brunet (1987) el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. La reacción de

un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va adoptar. En este orden de ideas, es posible separar los cuatro factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima y que podrían también explicar la naturaleza de los microclimas dentro de la organización. Estos factores se definen entonces como:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana.
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

C. Tipos de clima organizacional

Sobre el clima organizacional Brunet (1987) explica cuatro tipos de clima que va direccionado a la forma de trabajo de cada organización, de las cuales se detallaron de la siguiente forma:

El autoritario explotador donde los trabajadores carecen de la confianza de la autoridad superior, se genera un ambiente incomodo, no existe interacción alguna entre superiores y trabajadores, Los superiores establecen las normas y decisiones.

El autoritario paternalista donde la confianza entre superiores y trabajadores es notoria, se utilizan recompensas y castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

El consultivo, es aquel ambiente en la que se tiene confianza en sus empleados donde pueden tomar decisiones específicas, se busca satisfacer

necesidades de prestigio y estima, existe interacción de ambas partes. Hay un alto grado de confianza.

Finalmente, el ambiente de participación en grupo donde existe la confianza de los empleados por parte de los superiores, hay motivación por parte de los trabajadores y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento.

D. Características del clima organizacional

Panduro y Solsol (2019) mencionaron las características del clima organizacional y su relación con el comportamiento de los trabajadores.

Presenta una estructura, siendo representada por la idea que conciben los miembros de la organización con respecto a las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones.

De responsabilidad, siendo la autonomía representa la percepción de libertad que se generan los trabajadores al momento de tomar decisiones laborales.

De recompensa, siendo la percepción de los trabajadores sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo correctamente realizado.

De desafío, siendo el sentimiento que se genera en los trabajadores por los desafíos que el ambiente laboral ofrece.

De relaciones, siendo generada por la idea de los trabajadores relacionadas a un ambiente laboral agradable y buenas relaciones sociales tanto entre padres como entre jefes y empleados.

De cooperación, como idea generada por los trabajadores a partir de un sentimiento de ayuda mutua y reciproca entres los miembros de la organización.

De estándares, siendo la percepción por parte de los trabajadores acerca de la importancia que pone la organización sobre las normas del rendimiento.

De conflictos, es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar.

Finalmente, de identidad como la sensación de compartir los objetivos personales con los de las organizaciones.

2.2.2 Desempeño Laboral

A. Concepto

En cuanto al Desempeño Laboral podemos decir que son las acciones y actividades que un trabajador las desarrolla en una entidad u organización.

El desempeño laboral según Chiavenato (2016) es la conducta del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia propia para lograr los objetivos, estos comportamientos serán observados como la variable dependiente

Para Milkovich y Boudrem (1994) citado por (Quintero et al., 2018), refiere que el desempeño laboral, tienden a considerar otra serie de peculiaridades, entre ellas: las capacidades refiriéndose a lo que puede lograr el individuo, habilidades como características únicas presentes, necesidades que de encontrarse satisfechas generan un contexto más agradable y cualidades como características natas o naturales; que se interrelacionen con la manera de trabajo y que depende de la organización para generar comportamientos que pueden afectar los resultados que se manifiesten como resultante de las mismas.

B. Características

El autor Chiavenato (2016) definió al desempeño como los comportamientos que son observados en los empleados y que son notables en el logro de los objetivos expuestos de una organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral representa la fortaleza más relevante y sobresaliente con la que cuenta una organización las Características del desempeño laboral:

- Constancia y persistencia
- Fuente orientación hacia las metas c. Destrezas Interpersonales
- Administración del tiempo
- El manejo del estrés
- Visualización de la meta
- Creer firmemente en su causa

C. Factores del desempeño laboral

Newstrom (2017) determinó que el desempeño laboral se ve influenciado por los siguientes factores o componentes:

- ✓ Satisfacción del trabajo: Es el sentir que tiene el trabajador por la labor que realiza y que puede expresarlo con emociones ya sean buenas o malas.
- ✓ Autoestima: La autoestima en una persona es un sentimiento fundamental que contribuye a acrecentar esa necesidad de incorporarse a un grupo y así alcanzar una buena posición dentro de la organización.
- ✓ Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es prioridad para todas las organizaciones en el cual el líder se encarga de infundir en los grupos el apoyo mutuo, la interacción de sus miembros y así cumplir con sus objetivos

D. Evaluación del desempeño laboral

Respecto a la evaluación, ésta comprende el instrumento necesario para poder conocer el nivel de desempeño del personal y de esta manera tomar acciones necesarias que contribuyan en su mejora en un corto plazo.

Según Guartán y et al. (2019), manifestaron que la evaluación es un proceso formal y sistemático que permite identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar adecuadamente el rendimiento de los recursos humanos en las empresas o instituciones, tiene como propósito conocer si el personal o trabajador es productivo y si se puede mejorar su rendimiento a un periodo futuro.

Las evaluaciones deben estar en función a las metas y objetivos de la empresa, permitiendo desarrollar un plan para reforzar las deficiencias en el recurso humano y tienen como finalidad la planificación de líneas de carrera como oportunidad de formación laboral. La evaluación enfocada en el desempeño laboral, es uno de los aspectos más importantes en toda empresa u organización, la cual tienen como finalidad lograr que el personal se encuentre en las condiciones más óptimas para el desarrollo de sus actividades o responsabilidades que se le asignen (Quaglia & Gutiérrez, 2020).

El desempeño laboral engloba “los comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización” (Koopmans et al., 2014) y se enfoca en las acciones de los empleados y no en los resultados de estas acciones. Esta definición y propuesta como teoría del desempeño es mejorada unos años después por Ramos y et al. (2019) definiendo al desempeño laboral como una construcción que comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a las metas organizacionales.

Es importante reconocer que el desempeño no es un conjunto de comportamientos sino una sumatoria de variables que determinan los comportamientos. La definición del desempeño laboral se hace de manera amplia ya que es un fenómeno que puede tener variaciones dependiendo del tipo de trabajo que se realiza (Ramos et al., 2019).

2.3 Conceptual

A. Conceptos de las dimensiones de la variable clima organizacional

Dimensión talento humano

Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes con sentimientos que necesitan ser recompensados, dentro de un ambiente de confort, poseer liderazgo y espíritu innovador, para alcanzar los objetivos organizacionales (Ministerio

de Salud, 2011).

Dimensión diseño organizacional

En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización (Ministerio de Salud, 2011).

Dimensión cultura organizacional

Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva eficiente o improductiva e ineficiente, dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.

B. Conceptos de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Ramos y et al. (2019) descompusieron al constructo de desempeño laboral en las siguientes dimensiones o componentes.

Dimensión desempeño de tareas

Se refiere a actividades no relacionadas a las tareas y los comportamientos laborales, teniendo influencia significativa en el desempeño organizacional. Se relaciona al beneficio que tiene la empresa y va más allá de las expectativas existentes de un determinado rol complementario o rol activo, es decir, son situaciones beneficiosas con

buenos resultados para la compañía, aunque no son formalmente recompensados (Ramos y et al., 2019).

Dimensión destreza

Se refiere a los comportamientos para lograr la producción de servicios o bienes. La finalización de la tarea depende de la destreza de la tarea específica que se describen en el puesto. Asociándolos con ciertas capacidades, conocimientos y habilidades que se incluyen en el puesto, donde los aspectos técnicos del trabajador son primordiales para cumplir sus funciones. La destreza de la tarea demuestra si el empleado tiene la capacidad en realizar la tarea aportando la destreza a la compañía (Ramos y et al., 2019).

Dimensión Actitud

Dirige el comportamiento del hombre en la situación de la vida reflejando la intención y el propósito que tiene una persona al actuar y pueden tener un impacto importante en el entorno (Ramos y et al., 2019).

2.4. Definición de términos básicos

- **Productividad:** la productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.
- **Actitud:** Son juicios evaluativos, que tendrán carácter favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos.
- **Rendimiento laboral:** Se conoce como el valor general que la empresa espera con respecto a lo que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal desempeño. El rendimiento laboral en simples palabras el resultado que puede ser o no positivo y será calificado en base a lo que el trabajador entregué a su puesto.

- Calidad: Es equiparar los requerimientos de los clientes a sus opiniones al momento de recibir el servicio.
- Capacitación: Potenciación de habilidades técnicas, operativas y áreas administrativas en una organización.
- Conocimiento: Es el saber que una persona debe procesar para desempeñar con eficacia el puesto o cargo.
- Competencias: Son el conjunto de habilidades, conocimiento y experiencias que actúan orientadas a la resolución de situaciones destacadas y altamente desempeñadas.
- Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto deseado u objetivo alcanzado en el tiempo necesario establecido.
- Eficiencia: Logro de los fines con el número de recursos.
- Gestión: Es la capacidad de hacer mediante el uso de herramientas y/o conjuntos de técnicas apoyadas en la experiencia para lograr un objetivo en común.
- Logro: Conocido también como la recompensa o aquello que se obtiene como la gesta o esfuerzo por conseguir algo.
- Productividad: Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción.
- Participación: Intervención de los asistentes para generar resultados más rápidos y duraderos del aprendizaje.
- Productividad: Relación que se establece entre los resultados tangibles que logra la organización en términos de bienes y servicios y los insumos que consume para lograr esos resultados

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

A. Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

B. Hipótesis específicas

H1: El talento humano se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

H2: El diseño organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

H3: La cultura organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

3.1.1 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y rangos
Variable 1: Clima organizacional	Percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (Ministerio de Salud, 2011).	La variable se descompone en tres dimensiones: Talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional	Talento humano	Innovación Liderazgo Responsabilidad Trabajo en equipo	Ordinal de Likert
			Diseño organizacional	Manual de funciones Manual de procedimientos Organigramas Comunicación organizacional	
			Cultura organizacional	Valores Ética Educación	

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

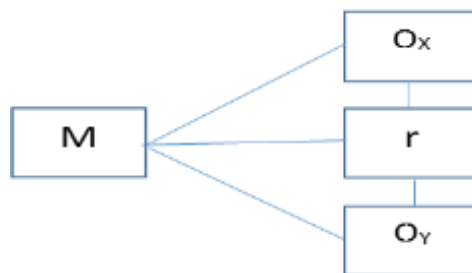
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y rangos
Variable 2: Desempeño laboral	Ramos y et al. (2019) definen al desempeño laboral como una construcción que comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a las metas organizacionales.	La variable se descompone en tres dimensiones	Desempeño de tareas	Planeamiento y organización del trabajo. Orientación a resultados. Priorización del trabajo Eficiencia laboral.	Ordinal de Likert
			Destrezas	Iniciativa. Tareas laborales desafiantes. Soluciones creativas.	
			Actitudes	Competencias. Comportamientos	

IV. METODOLÓGIA DEL PROYECTO

4.1. Diseño de investigación.

El tipo de investigación fue aplicada, para Murillo (2018), la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación”; comodiseño de investigación fue no experimental, porque se analizará las variables tal como se dan en su contexto natural sin manipularlos deliberadamente, buscando establecer la relación de las variables medidas en la muestra, en un único momento de tiempo; descifrando la racionalidad o causalidad de las variables en estudio (Hernández, R. 2010, pp. 121), transversal ya que se analizará en un determinado periodo o año.

El nivel de investigación fue correlacional y el esquema que se utilizó en este trabajo de investigación, fue el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

Ox = variables x (Clima organizacional)

Oy = variable y (Desempeño laboral)

R = Correlación (Relación entre las dos variables)

4.2. Método de investigación.

El método fue deductivo ya que partiremos de conceptos y definiciones para desarrollar instrumentos o métodos de forma aplicativa.

4.3. Población y muestra.

La población objeto de estudio de la presente investigación fue constituida por los 54 trabajadores administrativos que laboran bajo las diferentes modalidades, en cada una de las 6 áreas del Vice Rectorado Académico de la Universidad Nacional del Callao.

Muestra.

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la fórmula para Poblaciones Finitas:

Tamaño de la muestra fue calculado utilizando la fórmula de Cochran

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1)(E)^2 + (Z)^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Z =1.96

P=0.5 (50% de posibilidad)

Q=0.5 (50% sin posibilidad)

N=tamaño de la muestra (80)

E=0.05

Por lo tanto

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 54}{(54 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$n = 47$$

La muestra, fue constituida por los 47 trabajadores administrativos que laboran bajo las diferentes modalidades de contratación dependientes del Vice Rectorado Académico de la Universidad Nacional del Callao, personal por contrato de D.L. 276 y el personal CAS D.L. 1057, los cuales hacen el total de ellos y objeto del presente estudio. La técnica de muestreo utilizada para el estudio fue el muestreo por conglomerados, donde los colaboradores elegidos fue las mismas 47 personas de la población del estudio, de las cuales se seleccionará por un conglomerado con una característica en particular, en esta oportunidad fue del Vice Rectorado Académico (Alarcón, 2013), así mismo, su distribución se representa en la tabla 2.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.

La presente investigación fue realizada en la Universidad Nacional del Callao, específicamente en el Vicerrectorado Académico, esta institución está ubicada en la Provincia Constitucional del Callao - Perú.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Para la recopilación de información se usó como técnica a la encuesta. Como instrumento se adaptó dos cuestionarios para medir nuestras dos variables de estudio. Los cuestionarios fueron adaptados por estudios aplicados cuyo instrumento ya han sido validados interna y externamente. Para la medición del clima organizacional se aplicó el cuestionario del Ministerio de Salud (2011) acerca de metodología para el estudio del clima organizacional en instituciones

públicas, provisto 11 ítems que fueron representados en 11 preguntas. Por la variable desempeño laboral se contó con el cuestionario de Ramos et al. (2019) que fue conformado por nueve ítems o nueve preguntas. Ambos cuestionarios presentaron escala ordinal likert codificados desde el ponderado uno al cinco.

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Para el análisis y procesamiento de datos de la investigación primeramente se recopiló la información del Vice Rectorado Académico de la Universidad Nacional del Callao. Esta información fue recopilada a un Excel para luego ser pasadas al SPSS 2020 procesada en forma de cuadros y gráficos que luego fueron analizados de acuerdo a los objetivos de la investigación para obtener los resultados y conclusiones. Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, la descriptiva representada en la distribución de frecuencia absoluta y la representación porcentual en las variables y dimensiones. Uso de la estadística inferencial provisto por la prueba no paramétrica de Rho de Spearman cuya finalidad fue demostrar el grado de correlación entre dos variables; sobre su interpretación se buscó afirmar la hipótesis a través de esta prueba estadística siempre y cuando su p valor sea menor al .05 luego de analizar el grado o fuerza de correlación representado en la siguiente figura.

Figura 1

Escala de valores de la correlación de Rho de Spearman

ESCALA DE VALORES	
Valor de r	Interpretación
+0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta
+0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil

Nota: (Hernández y Mendoza, 2018)

4.7. Aspectos éticos en investigación.

Por aspectos éticos en la investigación, el estudio se desarrolló respetando las normas éticas y conductas responsables de investigación (CRI), esto disgregado en el uso de los resultados del estudio para fines académicos y científicos, asimismo se guardó privacidad acerca de la base de datos obtenida por la técnica de recolección aplicada con un anonimato total. Respecto a las indicaciones de la casa universitaria, el presente estudio se redactó cumpliendo el protocolo de investigación dispuesto por la directiva N° 004-2022-R del VRI como del estilo APA 7ma edición que fue empleado en la redacción de citas y referencias bibliográficas.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos.

5.1.1. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional.

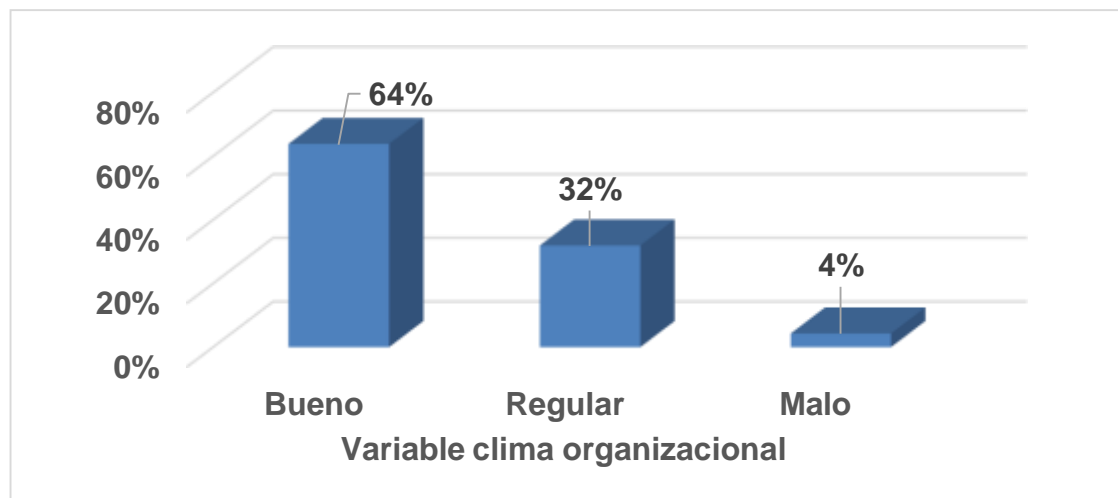
Tabla 3

Resultados de frecuencias y porcentajes del clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	30	64%
Regular	15	32%
Malo	2	4%
Total general	47	100%

Figura 2

Resultado porcentual del clima organizacional



Explicado por la tabla 3 y figura 2 donde se evidenció los resultados descriptivos de la variable clima organizacional, del cual denotó un nivel bueno representado en 30 encuestados y con representación porcentual del 64%, seguido del nivel regular representado en 15 encuestados y con representación porcentual del 32%, finalmente un nivel malo representado en dos encuestados con representación porcentual del 4% respectivamente.

5.1.2. Resultados descriptivos de la dimensión talento humano atribuida al clima organizacional

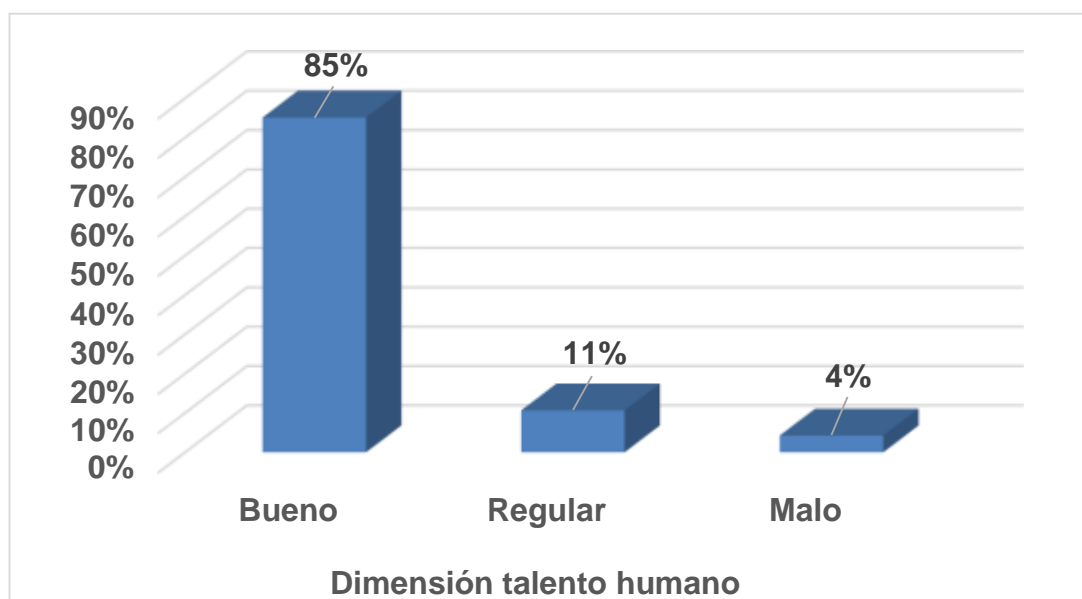
Tabla 4

Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión talento humano

	Frecuencia	Porcentajes
Bueno	40	85%
Regular	5	11%
Malo	2	4%
Total	47	100%

Figura 3

Resultado porcentual de la dimensión talento humano



Explicado por la tabla 4 y figura 3 donde se evidenció los resultados descriptivos de la dimensión talento humano que es parte del clima organizacional, del cual denotó un nivel bueno representado en 40 encuestados y con representación porcentual del 85%, seguido del nivel regular representado en 5 encuestados y con representación porcentual del 11%, finalmente un nivel malo representado en dos encuestados con representación porcentual del 4% respectivamente.

5.1.3. Resultados descriptivos de la dimensión diseño organizacional atribuida al clima organizacional

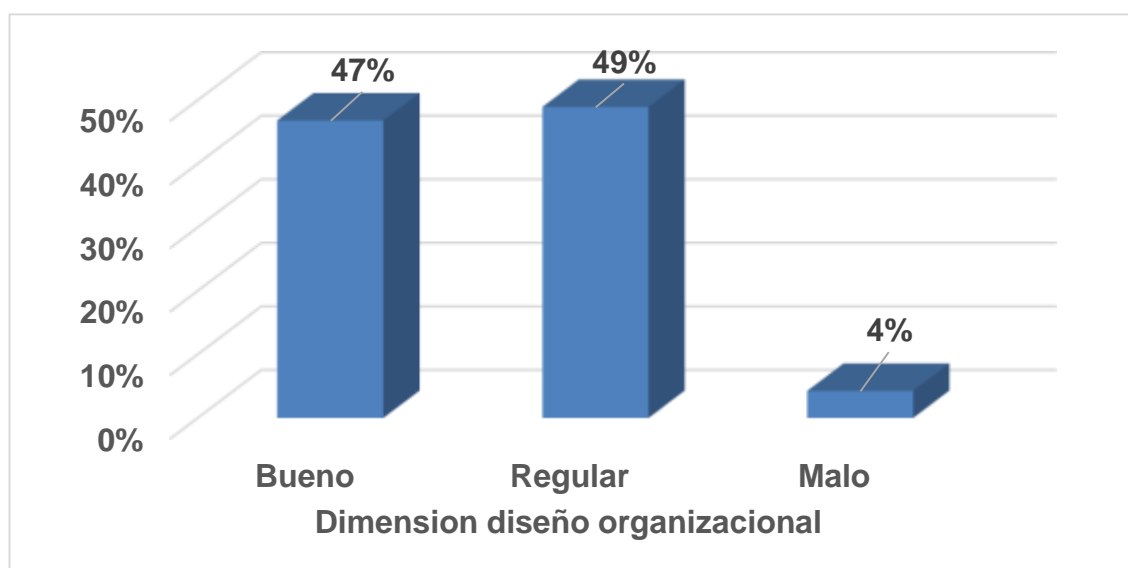
Tabla 5

Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión diseño organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	22	47%
Regular	23	49%
Malo	2	4%
Total	47	100%

Figura 4

Resultado porcentual de la dimensión diseño organizacional



Explicado por la tabla 5 y figura 4 donde se evidenció los resultados descriptivos de la dimensión diseño organizacional que es parte del clima organizacional, del cual denotó un nivel regular representado en 23 encuestados y con representación porcentual del 49%, seguido del nivel bueno representado en 22 encuestados y con representación porcentual del 47%, finalmente un nivel malo representado en dos encuestados con representación porcentual del 4% respectivamente.

5.1.4. Resultados descriptivos de la dimensión cultura organizacional atribuida al clima organizacional

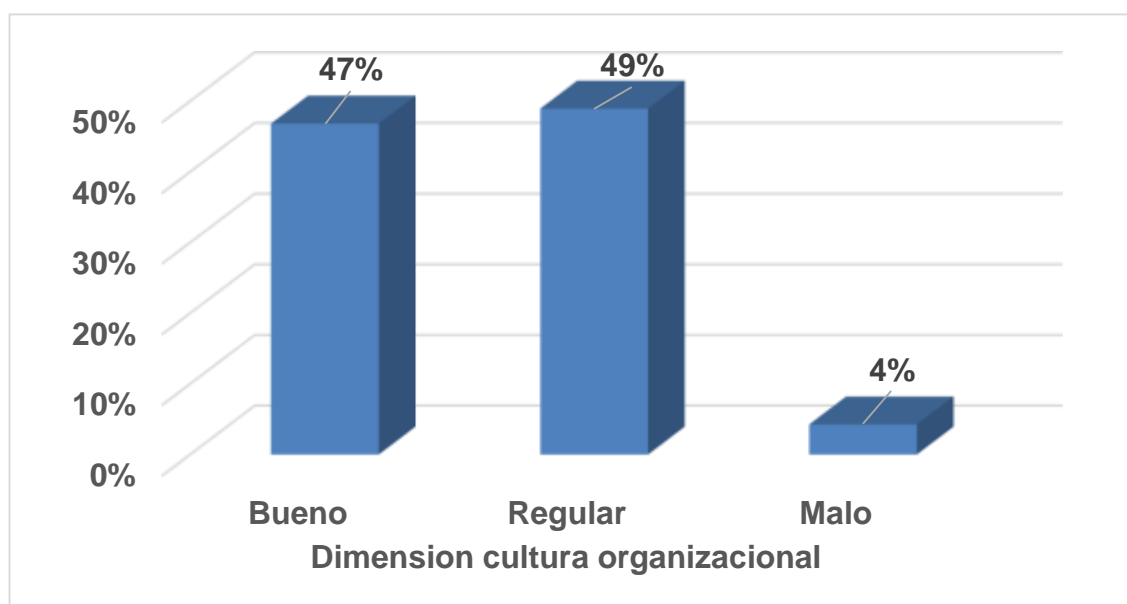
Tabla 6

Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	22	47%
Regular	23	49%
Malo	2	4%
Total	47	100%

Figura 5

Resultado porcentual de la dimensión cultura organizacional



Explicado por la tabla 6 y figura 5 donde se evidenció los resultados descriptivos de la dimensión cultura organizacional que es parte del clima organizacional, del cual denotó un nivel regular representado en 23 encuestados y con representación porcentual del 49%, seguido del nivel bueno representado en 22 encuestados y con representación porcentual del 47%, finalmente un nivel malo representado en dos encuestados con representación porcentual del 4% respectivamente.

5.1.5. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral.

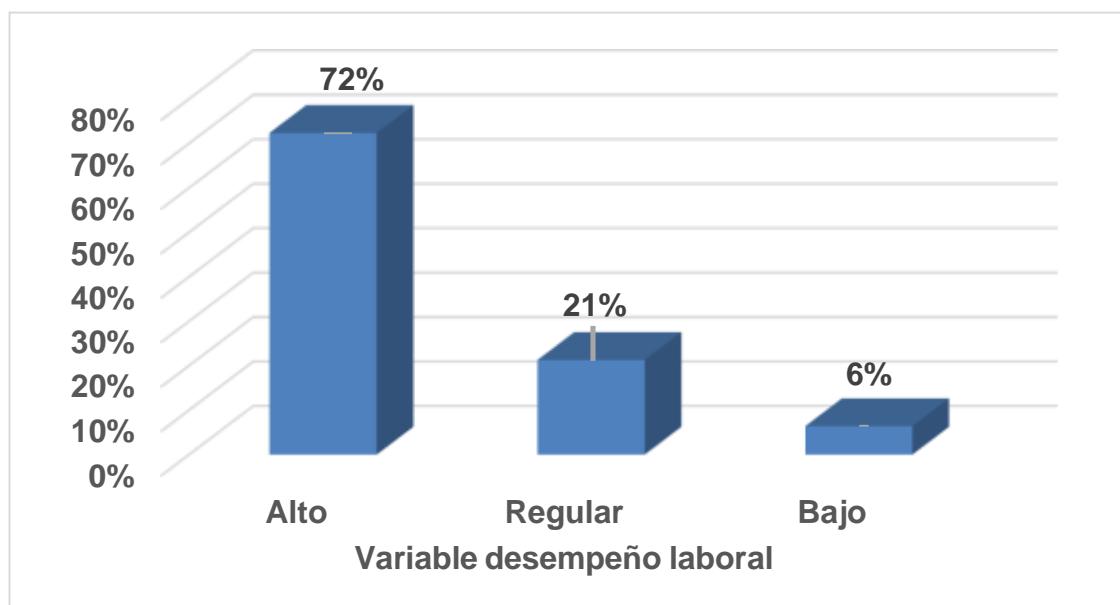
Tabla 7

Resultados de frecuencias y porcentajes del desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	34	72%
Regular	10	21%
Bajo	3	6%
Total	47	100%

Figura 6

Resultado porcentual del desempeño laboral



Explicado por la tabla 7 y figura 6 donde se evidenció los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral, del cual denotó un nivel alto representado en 34 encuestados y con representación porcentual del 72%, seguido del nivel regular representado en 10 encuestados y con representación porcentual del 21%, finalmente un nivel bajo representado en tres encuestados con representación porcentual del 6% respectivamente.

5.1.6. Resultados descriptivos de la dimensión desempeño de tareas atribuida al desempeño laboral

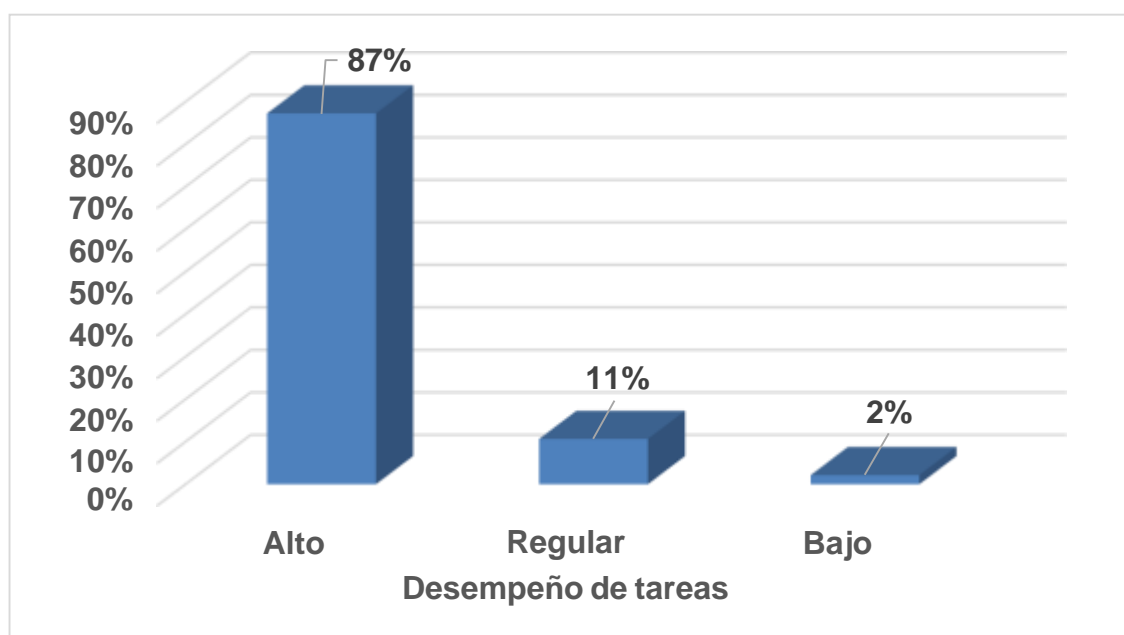
Tabla 8

Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión desempeño de tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	41	87%
Regular	5	11%
Bajo	1	2%
Total	47	100%

Figura 7

Resultado porcentual de la dimensión desempeño de tareas



Explicado por la tabla 8 y figura 7 donde se evidenció los resultados descriptivos de la dimensión desempeño de tareas que forma parte de la variable desempeño laboral, del cual denotó un nivel alto representado en 41 encuestados y con representación porcentual del 87%, seguido del nivel regular representado en cinco encuestados y con representación porcentual del 11%, finalmente un nivel bajo representado en un encuestado con representación porcentual del 2% respectivamente.

5.1.7. Resultados descriptivos de la dimensión destrezas atribuida al desempeño laboral

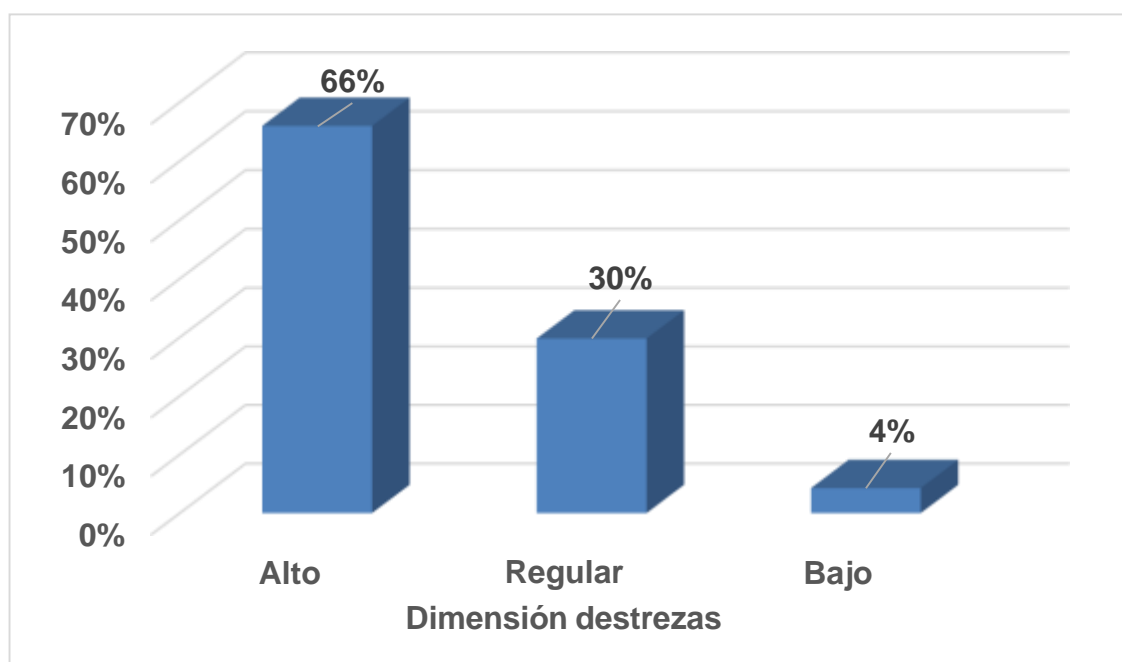
Tabla 9

Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión destrezas

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	66%
Regular	14	30%
Bajo	2	4%
Total	47	100%

Figura 8

Resultado porcentual de la dimensión destrezas



Explicado por la tabla 9 y figura 8 donde se evidenció los resultados descriptivos de la dimensión destrezas que forma parte de la variable desempeño laboral, del cual denotó un nivel alto representado en 31 encuestados y con representación porcentual del 66%, seguido del nivel regula representado en 14 encuestados y con representación porcentual del 30%, finalmente un nivel bajo representado en dos encuestados con representación porcentual del 4% respectivamente.

5.1.8. Resultados descriptivos de la dimensión actitudes atribuida al desempeño laboral

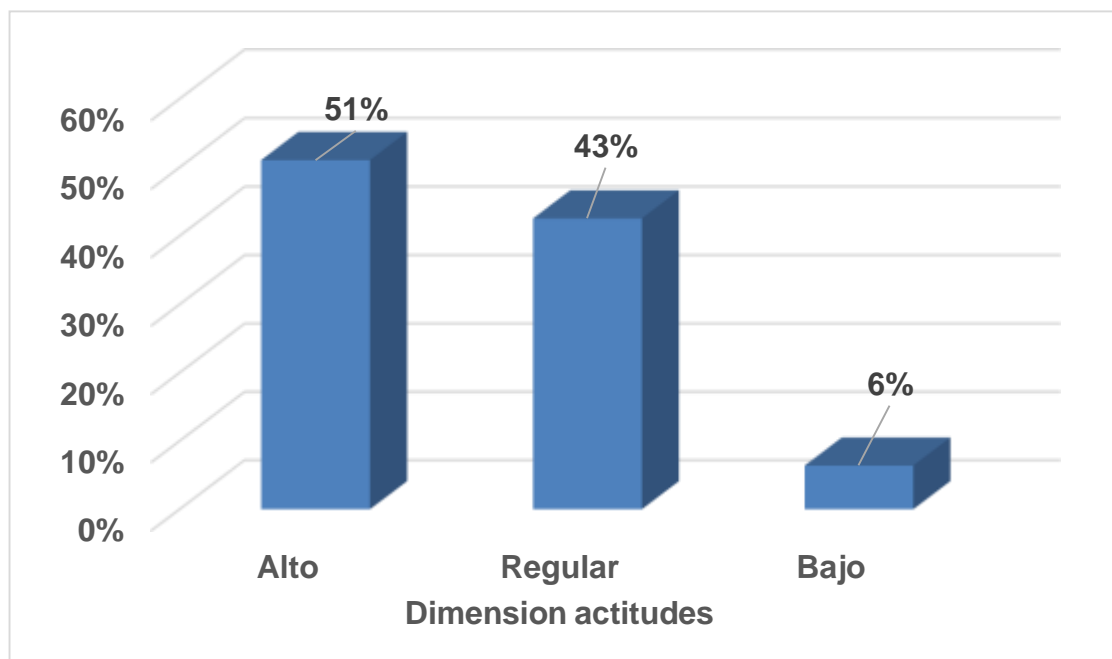
Tabla 10

Resultados de frecuencias y porcentajes de la dimensión actitudes

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	51%
Regular	20	43%
Bajo	3	6%
Total	47	100%

Figura 9

Resultado porcentual de la dimensión actitudes



Explicado por la tabla 10 y figura 9 donde se evidenció los resultados descriptivos de la dimensión actitudes que forma parte de la variable desempeño laboral, del cual denotó un nivel alto representado en 24 encuestados y con representación porcentual del 51%, seguido del nivel regular representado en 20 encuestados y con representación porcentual del 43%, finalmente un nivel bajo representado en tres encuestados con representación porcentual del 6% respectivamente.

5.2. Resultados inferenciales.

5.2.1. Prueba de hipótesis general

HG: El clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

Regla:

Si el p valor de la prueba estadística es significativa menor al 0.05, entonces se afirma la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Tabla 11

Prueba de correlación entre las variables de estudio.

		Clima organizacional		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,439**	
		Sig. (bilateral)	.	,002	
		N	47	47	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,439**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,002	.	
		N	47	47	

Nota: SPSS

Visto por lo expuesto en la tabla 11 donde se evidenció el desarrollo de la prueba de correlación Rho de Spearman que resultó con una significancia bilateral p valor del .002, de las variables, siendo este valor menor al .05 indicado por la regla y en consecuencia afirmando la hipótesis de estudio en el cual se acepta la relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021, agregado a ello con un grado de asociación del .439 que de acuerdo a la figura 1 se interpreta como positiva media.

5.2.2. Prueba de hipótesis específica I

H1: El talento humano se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

Regla:

Si el p valor de la prueba estadística es significativa menor al 0.05, entonces se afirma la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Tabla 12

Prueba de correlación entre el talento humano y el desempeño laboral

		Talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Talento humano	1,000	,391**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,007
	N	47	47
	Desempeño laboral	,391**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	47	47

Nota: SPSS

Visto por lo expuesto en la tabla 12 donde se evidenció el desarrollo de la prueba de correlación Rho de Spearman que resultó con una significancia bilateral p valor del .007 de la dimensión talento humano y el desempeño laboral, siendo este valor menor al .05 indicado por la regla y en consecuencia afirmando la hipótesis de estudio en el cual se acepta la relación directa entre el talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021, agregado a ello con un grado de asociación del .391 que de acuerdo a la figura 1 se interpretó como positiva media.

5.2.3. Prueba de hipótesis específica II

H2: El diseño organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

Regla:

Si el p valor de la prueba estadística es significativa menor al 0.05, entonces se afirma la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Tabla 13

Prueba de correlación entre el diseño organizacional y el desempeño laboral

			Diseño organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Diseño organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,484**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	47	47
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	47	47

Nota: SPSS

Visto por lo expuesto en la tabla 13 donde se evidenció el desarrollo de la prueba de correlación Rho de Spearman que resultó con una significancia bilateral p valor del .001 de la dimensión diseño organizacional y el desempeño laboral, siendo este valor menor al .05 indicado por la regla y en consecuencia afirmando la hipótesis de estudio en el cual se acepta la relación directa entre el diseño organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021, agregado a ello con un grado de asociación del .484 que de acuerdo a la figura 1 se interpretó como positiva media.

5.2.4. Prueba de hipótesis específica III

H3: La cultura organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.

Regla:

Si el p valor de la prueba estadística es significativa menor al 0.05, entonces se afirma la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Tabla 14

Prueba de correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral

			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

Nota: SPSS

Visto por lo expuesto en la tabla 14 donde se evidenció el desarrollo de la prueba de correlación Rho de Spearman que resultó con una significancia bilateral p valor del .000 de la dimensión cultura organizacional y el desempeño laboral, siendo este valor menor al .05 indicado por la regla y en consecuencia afirmando la hipótesis de estudio en el cual se acepta la relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021, agregado a ello con un grado de asociación del .619 que de acuerdo a la figura 1 se interpretó como positiva considerable.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de resultados es un apartado donde se contrastan, comparan y debaten hallazgos descritos en estudios previos con los resultados obtenidos en el trabajo de tesis. Se partió en la afirmación de las hipótesis de investigación desde la general como de las específicas de las cuales se realizó su discusión.

Sobre la hipótesis general, su resultado permitió afirmar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021, argumentado estadísticamente en la prueba de Rho de Spearman con una significancia del .001 y un grado de .439 o de relación positiva media.

Sobre ello, se comparó con lo indicado por **Zeballos** (2019) donde su estudio resultó en la afirmación de la relación de la GTH y el desempeño laboral con una significancia del .000 provisto de la prueba de Chi cuadrado que comparado con lo expuesto en el apartado de resultados se logró confirmar en ambos casos de la hipótesis de investigación; asimismo se evidenció el uso de pruebas estadísticas no paramétricas divergentes pero que presentan similares funcionalidades; disyuntiva metodológica no se pudo evidenciar debido a que ambos estudios comparten un mismo nivel, diseño y enfoque que contó con el cuantitativo.

Similar hallazgo fue visto por el estudio de **Rivadeneira** (2017) cuyos resultados evidenciaron el grado de influencia de la inducción del personal en el desempeño laboral en una universidad del Ecuador, cuyos resultados a nivel inferencial demostraron la influencia argumentada en la prueba estadística de Pearson de p valor .000 y grado .208 frente a los .001 y .439 del estudio realizado. Si bien existe una diferencia en la aplicación de la prueba estadística como de la variable inducción frente al clima organizacional esta presenta singularidad en la función de los trabajadores que desempeñan actividades en un clima organizacional. A nivel metodológico existieron características similares como de la muestra que fueron trabajadores de un centro universitario como también de su cantidad, un

mismo enfoque y diseño que finalmente hicieron que su abstracción como antecedente fuera de apoyo para la investigación.

Rodriguez y Santofimio (2016) también coincidió en la afirmación de la hipótesis de estudio al analizar la gestión estratégica del TH de incremento del salario emocional y su incidencia en el clima organizacional en un centro universitario colombiano cuyos resultados afirmaron que el 60% de la muestra cumplen con los objetivos institucionales gracias al clima organizacional y por ello se sienten conformes con la estrategia de TH. Asimismo, a nivel metodológico se observó diferencias en el nivel de investigación debido a que se utilizó pruebas inferenciales para afirmar su hipótesis.

Sobre estudios nacionales, la discusión se realizó con los resultados de **Ccayhuari** (2018) cuya hipótesis fue aceptada con una significancia del .000 y de grado de .723 que también fue análogo con lo obtenido en el apartado de resultados de significancia del .001 y un grado de .439 ambos aplicando el análisis inferencial de Rho de Spearman, acerca de sus características del estudio se evidenció una gran similitud en los aspectos metodológicos sobre su diseño, enfoque, método de investigación como de las características que presentó la muestra en ambos estudios. El autor señala además la gran importancia de la administración de Recursos Humanos que a su vez incluye al clima organizacional por lo sus resultados fueron considerados para su contraste respectivo.

Similar resultado fue contrastado por parte de **Alvines y Bendezú**(2018), cuya hipótesis fue aceptada por la prueba de Chi cuadrado frente a la Rho de Spearman aplicado en el actual estudio. Sobre sus resultados el antecedente contó con un p valor del .000 frente al .001 que analizados fueron similares respecto a la correlación de variables. El énfasis obtenido denotó en una misma metodología de estudio, la utilización de cuestionarios y que ambos estudios fueron realizados en centros educativos universitarios, logrando una identificación muy fuerte. Finalmente, el estudio de **Muñoz** (2017) presentó resultados muy similares respecto al desarrollo del estudio actual, cuya

metodología fue la misma al igual que la aplicación de una prueba de correlación Rho de Spearman para ambos casos, que determinaron la afirmación de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en entidades públicas y autónomas. Sobre sus resultados ambos estudios presentaron un p valor menor al 0.05 asimismo que se realizó una interpretación descriptiva de las variables y dimensiones, utilizando rangos y baremos distribuidos en tres niveles.

VII. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados de la investigación se plantearon las siguientes conclusiones:

- Respecto al objetivo general que fue planteado en la investigación cuyo enunciado fue determinar de qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021; cuyo resultado fue cumplido a través de la prueba inferencial no paramétrica de correlación Rho de Spearman, cuyo valor de significancia fue del .002 y de grado de asociación de ,439 cuya interpretación fue de positiva media entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral.
- Respecto al objetivo específico I que fue planteado en la investigación cuyo enunciado fue establecer de qué manera el talento humano se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021; cuyo resultado fue cumplido a través de la prueba inferencial no paramétrica de correlación Rho de Spearman, cuyo valor de significancia fue del .007 y de grado de asociación de ,391 cuya interpretación fue de positiva media entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral.
- Respecto al objetivo específico II que fue planteado en la investigación cuyo enunciado fue establecer de qué manera el diseño organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021; cuyo resultado fue cumplido a través de la prueba inferencial no paramétrica de correlación Rho de Spearman, cuyo valor de significancia fue del .001 y de grado de asociación de ,484 cuya interpretación fue de positiva media entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral.
- Respecto al objetivo específico III que fue planteado en la investigación

cuyo enunciado fue establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021; cuyo resultado fue cumplido a través de la prueba inferencial no paramétrica de correlación Rho de Spearman, cuyo valor de significancia fue del .000 y de grado de asociación de , 619 cuya interpretación fue de positiva considerable entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral.

VIII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones expresadas en la investigación se emiten las siguientes recomendaciones.

- Con respecto a la conclusión general, se recomienda a las autoridades del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional del Callao en mejorar el clima organizacional de su área a través del reconocimiento de logros y objetivos de forma público con la finalidad de incrementar el desempeño laboral de sus miembros o colaboradores.
- Con respecto a la conclusión específica I, se recomienda a las autoridades del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional del Callao en brindar mayor importancia y valor al talento humano a través de mejores remuneraciones y capacitaciones a todos los miembros del área con la finalidad de incrementar el desempeño laboral de sus miembros o colaboradores.
- Con respecto a la conclusión específica II, se recomienda a las autoridades del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional del Callao en mejorar el diseño organizacional del área que dirige a través de la implementación y actualización de las unidades y sub áreas conformante del VRI, así como de sus funciones a desempeñar con la finalidad de incrementar el desempeño laboral de sus miembros o colaboradores.
- Con respecto a la conclusión específica III, se recomienda a las autoridades del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional del Callao en fomentar la estructuración, fortalecimiento y la mejora de la cultura organizacional de su área de trabajo a través de la contratación de personal especializado en coaching y mentoring a fin de que esto se vea relacionado hacia un buen desempeño laboral.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. (2022). Un total de 24 policías municipales fueron removidos de su cargo en 2022. *El Sol de Hermosillo*. <https://www.elsoldehermosillo.com.mx/local/un-total-de-24-policias-municipales-fueron-removidos-de-su-cargo-en-2022-9403012.html>
- BBC News Mundo. (2019). France Telecom: los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043>
- Brunet, L. (1987). *pedir prestado el clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Chavarría, A. (2018). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Tecnociencia Chihuahua*, 12(3), 170-181. <https://vocero.uach.mx/index.php/tecnociencia/article/view/191>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. McGRAW-HILL. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano chiavenato*. McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chocano, F. (2022). ¿Cuáles son las causas legales justas de un despido laboral en el Perú? *Perú Legal*. <https://perulegal.larepublica.pe/temas-legales/laboral/2022/08/09/el-despido-laboral-todo-lo-que-debes-saber-3312/>
- El Comercio. (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima

laboral. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>

El Debate. (2022). Amparo Alonso, la española que va a reformar Cáritas: «Era necesario un clima laboral más sereno». *El Debate*. https://www.eldebate.com/religion/iglesia/20221212/amparo-alonso-escobar-caritas-internationalis-necesario-clima-laboral-mas-sereno_79122.html

González, A. (2018). El clima laboral positivo favorece la productividad. *RRHH Digital*, pág. 1. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/132320/El-clima-laboral-positivo-favorece-la-productividad->

Gordillo, B. (s.f.). *Diseño e Implementación de un Manual Directivo para Mejorar el Clima Laboral de una Institución Educativa Particular de Nivel Básico: Primaria y Secundaria en Morelia Michoacán durante el Ciclo Escolar 2002-2003-Edición Única*.

Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

Iglesias, A., & Torres, M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en

Jiménez, R. (2023). “Los servicios públicos tienen ahora mayores problemas de efectividad”. *El correo gallego*. <https://www.elcorreogallego.es/galicia/los-servicios-publicos-tienen-ahora-mayores-problemas-de-efectividad-NJ12939554>

La Vanguardia. (2022). Los funcionarios tendrán dos nuevos complementos salariales y las administraciones evaluarán su "desempeño" laboral. *La vanguardia*.

<https://www.lavanguardia.com/economia/20221220/8652872/funcionarios-tendran-dos-nuevos-complementos-salariales-administraciones-evaluaran-desempeno-laboral.html>

La Vanguardia. (2022). Los inspectores de Hacienda aplauden que se extienda la evaluación del desempeño a toda la Administración. *La Vanguardia*.

<https://www.lavanguardia.com/economia/20221221/8654569/inspectores-hacienda-aplauden-extienda-evaluacion-desempeno-toda-administracion.html>

Ministerio de Salud. (2011). *Metodología para el Estudio del Clima Organizacional*. Biblioteca Nacional del Perú.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>

Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.

https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Panduro, N., & Solsol, M. (2019). Clima organizacional. [*Tesis de bachiller, Universidad Científica del Perú*]. Repositorio de la Universidad Científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/730>

Quaglia, A., & Gutiérrez, c. (2020). Teletrabajo direccionado al desempeño laboral. [*Tesis de titulación, Universidad Nacional de Piura*]. Repositorio de la Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCA-D-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmansb, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational*

Psychology, 35(3), 195-205. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>

Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE. *Espacios*, 39(19), 5-15. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2166>

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Romero, J., & Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*(100), 1-11. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

X. ANEXOS

Anexo 01:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL VICERECTORADO ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>P1: ¿De qué manera el talento humano se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021?</p> <p>P2: ¿De qué manera el diseño organizacional se relaciona con el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021?</p> <p>P3: ¿De qué manera la cultura</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar de qué manera el Clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, en los trabajadores administrativos del Vicerrectorado Académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>O1: Establecer de qué manera el talento humano se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.</p> <p>O2: Establecer de qué manera el diseño organizacional se relaciona con el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.</p> <p>O3: Establecer de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del vice</p>	<p>Hipótesis de Investigación (Hi)</p> <p>El clima organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: El talento humano se relaciona de manera directa con el Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.</p> <p>H2: El diseño organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.</p> <p>H3: La cultura organizacional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los trabajadores</p>	<p>Variable independiente clima organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talento humano • Diseño organizacional • Cultura organizacional <p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tarea • Destrezas • Actitudes 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental, transversal</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>Población: La población objeto del presente estudio estuvo conformada por todos los trabajadores (54) trabajadores.</p>

<p>organizacional se relaciona con el desempeño Laboral en los trabajadores administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021?</p>	<p>rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021</p>	<p>administrativos del vice rectorado académico de la Universidad Nacional del Callao, 2021.</p>		<p>Muestra: Constituida por 47 trabajadores.</p> <p>Técnicas: La encuesta</p> <p>Instrumento: El cuestionario</p>
---	--	--	--	--

Anexo 02:

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN
(VALIDADOS)

Cuestionario de clima organizacional


Cuestionario del clima organizacional						
Nº DIMENSIONES / ítems		ESCALA				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Dimensión 1: Talento humano						
1	La innovación es característica de nuestra organización..					
2	Los trabajadores saben de liderazgo.					
3	Los trabajadores son responsables en sus funciones.					
4	Los trabajadores saben trabajar en equipo.					
DIMENSIÓN 2: Diseño organizacional						
5	Los trabajadores conocen el manual de funciones.					
6	Los trabajadores conocen el manual de procedimientos.					
7	Los trabajadores conocen el Organigrama.					
8	En mi organización existe una comunicación organizacional.					
DIMENSIÓN 3: Cultura organizacional						
9	Mi centro de labores se practica los valores.					

10	Los trabajadores conocen el termino ética.					
11	Mi centro de trabajo los trabajadores tienen una buena Educación.					

Cuestionario de desempeño laboral

Cuestionario del desempeño laboral						
Nº DIMENSIONES / ítems		ESCALA				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DIMENSIÓN 1: Desempeño en la tarea						
1	En mi centro laboral existe un Planeamiento y organización del trabajo.					
2	En mi centro laboral existe una orientación a resultados.					
3	En mi centro laboral existe la priorización del trabajo.					
4	Los trabajadores conocen la eficiencia laboral.					
DIMENSIÓN 2: Destreza						
5	En mi organización hay iniciativa de trabajo.					
6	En mi centro laboral hay tareas laborales desafiantes.					
7	Los trabajadores generan soluciones creativas en el centro de trabajo.					
DIMENSIÓN 3: Actitudes						
8	En mi centro laboral existe las competencias.					
9	Los trabajadores poseen un comportamiento adecuado en el centro de trabajo.					

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO**

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del Clima Organizacional		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores Administrativos del Vicerrectorado Académico de una Universidad Pública del Callao		
Nombres y Apellidos del Experto	MORALES SALAZAR PERO OTONIEL	DNI N°	17910106
Título Profesional	LICENCIADO EN EDUCACIÓN	Celular	966814497
Grado Académico	METODÓLOGO - DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	18 de junio de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO:**

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del Clima Organizacional		
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores Administrativos del Vicerrectorado Académico de una Universidad Pública del Callao		
Nombres y Apellidos del Experto	LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ	DNI N°	27148724
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	Celular	949708588
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	18 de junio de 2021

Anexo 03:

Población de trabajadores del VRA

PERSONAL NOMBRADO – DECRETO LEGISLATIVO 276 – NOVIEMBRE 2021

PERSONAL NOMBRADO D.L. 276	
BIBLIOTECA CENTRAL	9
CENTRO DE IDIOMAS	1
CENTRO PRE-UNIVERSITARIO	1
DIR.VICE-R-A	1
OFICINA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	11
OFICINA DE REGISTRO Y ARCHIVOS	6
OFICINA DE SERVICIOS	3
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN	1
OFICINA EDUCACION A DISTANCIA	1
TOTAL PERSONAL	34

**PERSONAL CONTRATADO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - CAS D.L 1057 - NOVIEMBRE
2021**

	PERSONAL CAS D.L. 1057
BIBLIOTECA CENTRAL	3
CENTRO PRE-UNIVERSITARIO	4
DIR.VICE-R-ACAD	2
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	2
OFICINA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	5
OFICINA DE REGISTROS Y ARCHIVOS	1
OFICINA DE SERVICIOS	3
TOTAL PERSONAL	20

RESUMEN

PERSONAL NOMBRADO Y CAS	
PERSONAL NOMBRADO D.L. 276	34
PERSONAL CAS D.L. 1057	20
TOTAL PERSONAL	54

Anexo 4:

Base de datos:

*Clima organizacional y desempeño laboral.sav [ConjuntosDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

11: VAR00027

	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	VAR0 0021	VAR0 0022	VAR0 0023	VAR0 0024	VAR0 0025	VAR0 0026	VA
1	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
2	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	
3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
6	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4
7	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3
10	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
14	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1
18	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3
20	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
21	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
22	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	
23	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4
26	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4
27	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3



11 - VAR00027

Visible: 36 de 36 variables

	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR
22	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2		
23	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4		
24	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4		
25	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4		
26	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4		
27	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4		
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
29	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3		
30	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
31	5	6	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4		
32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
33	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4		
34	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4		
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
37	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	2		
38	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
39	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3		
40	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4		
41	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3		
42	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2			
43	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4		
44	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4		
45	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1		
46	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4			
47	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	1	2	3	4	3	4	3			
48																							
49																							