

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración y Negocios



Una Institución Adventista

El clima organizacional y desempeño laboral de los agentes de seguridad en la empresa Liderman en las regiones de Loreto, Ucayali y San Martín - 2021

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Lucy Meneses Magipo
Luis Alberto Farfán Guerra

Asesor:

Mg. Danny Lita Alomia Lozano

Lima, 5 de setiembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

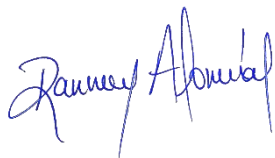
Lucy Meneses Magipo y Luis Alberto Farfán Guerra, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y negocios, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“El Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Agentes de Seguridad en la Empresa Liderman en las Regiones de Loreto, Ucayali y San Martín – 2021”**, constituye la memoria que presenta los Bachilleres Lucy meneses Magipo y Luis Alberto Farfán Guerra, para obtener el título de Profesional en Administración y Negocios Internacionales cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo nuestra dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de ...Iquitos... a los 05 días del mes de Setiembre del año 2022



Mg. Danny Lita Alomia Lozano

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 05 días del mes de Setiembre del año 2022 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Dr. Julio Cesar Rengifo Peña y como miembros: Mg. Ricardo Elías Jarama Soto y el asesor Mg. Danny Lita Alomia Lozano, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“El clima organizacional y desempeño laboral de los agentes de seguridad en la empresa Liderman en las Regiones de Loreto, Ucayali y San Martín - 2021”* de los Bachilleres:

- a. Luis Alberto Farfan Guerra
- b. Lucy Meneses Magipo

Conducente a la obtención del Título profesional de Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Luis Alberto Farfan Guerra

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Muy Bueno	sobresaliente

Candidato (b): Lucy Meneses Magipo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Muy Bueno	sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

AGRADECIMIENTO

A la UPeU (Universidad Peruana Unión), por brindarme todos los conocimientos, y experiencias durante mi formación profesional.

A mi asesora, Mg. Danny Lita Alomia Lozano, por haber sido pieza fundamental en la elaboración de la presente investigación.

A los trabajadores de la empresa Liderman por haber participado en el proceso de recolección de datos en la Macrorregión: Loreto, Ucayali, San Martín.

DEDICATORIA

La presente investigación la dedicamos a nuestros padres, a nuestro esposo (a), a nuestros adorados hijos, también a todos nuestros familiares y docentes.

INDICE

PORTADA	1
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS	2
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	3
AGRADECIMIENTO	4
DEDICATORIA	5
INDICE	6
VERSIÓN FINAL DEL ARTÍCULO	7
Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción.....	8
Metodología	10
Resultados	12
Discusión	19
Conclusiones.....	21
Referencias Bibliográficas	22
ANEXOS.....	25
ACTA DE SUMISIÓN DE REVISTA.....	26
APROBACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO	27
APROBACIÓN DE SUSTENTACIÓN	28
CARTA DE APROBACIÓN DE COMITÉ DE ÉTICA	29
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	31
VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS	36
EXPERTO 1	36
EXPERTO 2.....	44
EXPERTO 3.....	52
IMÁGENES ADICIONALES	60

El Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los agentes de seguridad en la empresa Liderman en las Regiones de Loreto, Ucayali y San Martín - 2021

Work Performance and Organizational Climate of the security agents of the Liderman Company in the Regions of Loreto, Ucayali and San Martín - 2021

Lucy Meneses Magipo ¹¹, Luis Alberto Farfan Guerra ¹, Danny Lita Alomia Lozano ¹

¹*Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Perú*

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los agentes de seguridad en Empresa Liderman en las Regiones de Loreto, Ucayali y San Martín. Investigación de diseño descriptivo, no experimental, transversal y bajo un enfoque correlacional causal. La población y muestra del estudio estuvo compuesta por 200 trabajadores de la empresa de seguridad Liderman. Se utilizó para la recolección de datos la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios el de desempeño laboral y clima organizacional. Se concluye que existe una relación, modera, directa y positiva del desempeño laboral y el clima organizacional bajo un Rho de spearman de ,422 y un p valor de ,000, demostrando una relación significativa. Al respecto del resultado se puede demostrar que dentro del estudio el desempeño que muestren los trabajadores de seguridad si se asocia con el clima organizacional existente, lo que se demostró la existencia de las dos en un nivel moderado, además demuestra que si los índices de desempeño laboral disminuyesen también el clima organizacional lo hará.

Palabras clave: clima, organización. Desempeño, autonómica, cohesión, confianza

Abstract

Abstract

In the present investigation, the objective was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the security agents of the Liderman Company of the Eastern macro region (Iquitos, Pucallpa and Tarapoto), period - 2021. The present investigation was descriptive, non-experimental, cross-sectional design and under a causal correlational approach. The study population and sample consisted to 200 workers from the Liderman security company. The survey technique was collected for data collection, using two questionnaires on job performance and organizational climate. It is concluded that there is a moderate, direct and positive relationship between job performance and the organizational climate under a Spearman's Rho of .422 and a p value of .000, demonstrating a significant relationship. Regarding the result, it can be shown that within the study the performance shown by the security workers is associated with the existing organizational climate, which emerges the existence of the two at a moderate level, it also shows that if the performance indices labor will also decrease the organizational climate will.

Keywords: climate, organization. Performance, autonomic, cohesion, trust

Introducción

Un buen ambiente laboral es fundamental, pues, permite que las empresas tengan mejores resultados, además de trabajadores con mayor productividad y enfocados en el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, este ambiente laboral es influenciado por distintos factores, de los cuales el desempeño del personal es uno de los predictores del clima organizacional (Vera & Suárez, 2018). Generalmente se habla que el clima organizacional es el que influye en el desempeño laboral, y que acorde a esto se genera el comportamiento del trabajador para con la empresa, sin embargo, surge la idea de que el desempeño que muestren los trabadores y como desarrollen sus tareas, también es un motivo que afecta al clima organizacional, ya que viene a ser la percepción que tiene el trabajador de toda su institución y las actividades que en el desarrollan (Melo, 2018). En el entorno empresarial actual mira desde un enfoque relevante los aspectos intangibles para gestionar el capital humano de manera correcta, debido a la complejidad que su estudio implica, es aquí donde la administración de la empresa debe poner pausa y mirar el comportamiento de sus trabajadores además del clima organizacional que se fomenta, comprendiendo también en qué nivel se encuentra el desempeño laboral (Pilligua & Arteaga, 2019), comprendiendo que los empleados representan el capital intangible, por las experiencias, actitudes, valores, capacidades, entre otras habilidades que ponen a disposición de la empresa para que esta pueda cumplir con lo que se proponen, de allí que nace la afirmación de que el trabajador es el capital más valioso en las compañías (Torres & Zegarra, 2015).

Así mismo, actualmente se habla de formar un clima organizacional con altos niveles de bienestar, pues se ha identificado que una empresa con un buen clima organizacional tiene mejor comunicación, los procesos son más verídicos, existe mayor cohesión, confianza y compañerismo y seguridad; esto viene a estar determinado por el desempeño laboral que manifiesten los

trabajadores, causando que todo en la empresa pueda estar de la forma correcta, sin manifestar estrés, preocupación por malas acciones realizadas del trabajador (Chiang Vega et al., 2021). De allí se determina una relación existente entre el desempeño laboral y el clima organizacional pues se ha visto que el desenvolvimiento de los trabajadores crea un ambiente de trabajo según su resultado ya fuese de manera positiva o negativa (Bustamante, 2022), y es que muchas empresas, de acuerdo a su rubro de trabajo, es más notorio la influencia del desempeño en el clima, como las empresas de servicios generales o de seguridad, pues netamente su rubro depende del desenvolvimiento del trabajador (Quintero et al., 2008).

Es por ello que se toma el caso de la empresa Liderman, siendo una de las empresas que brindan el servicio de vigilancia o seguridad en las regiones de Loreto, Ucayali y San Martín que pertenecen a la Macro Región Oriental del Perú, la cual necesita mantener a sus trabajadores muy bien capacitados para poder fomentar un desempeño laboral correcto, de esa manera, desarrollar actitudes dentro de la empresa que alimenten el buen clima organizacional, siendo que este rubro debe manejar con mucho cuidado el bienestar de su personal, ya que se necesita de habilidades no solo mentales si no también físicas (Sumba Bustamante, 2022).

Investigaciones como (Vera & Suárez, 2018) manifiestan que existe una relación estrecha entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Así mismo, si la empresa no desarrolla programas que puedan ayudar al trabajador a desempeñarse eficientemente sobre su labor, muchos de ellos experimentarán acciones que en su mayoría serán erróneas, lo cual demandará tiempo y dinero para las empresas. A su vez, esto genera un ambiente laboral incomodo que se reflejará en el clima organizacional. Reátegui (2017), confirma que la relación entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral es significativa, pero que en su mayoría se resalta que la falta de cumplimiento de funciones es el predictor o factor más grande que fomenta el clima organizacional. Por otro lado, (Castellón, 2017), también determina que existe una relación entre las variables de estudio, pero que uno de los comportamientos importantes de los trabajadores se basa en la realización de su tarea y es que este factor dentro de su investigación fue el más resaltante para determina el clima organizacional, adicionalmente la cohesión y compañerismo fueron las dimensiones secundarias con más realce dentro de la organización de estudio. (Monteza Izquierdo, 2017), observo que existían dificultades en lo que se refiere a las relaciones interpersonales entre cada uno de los colaboradores, debido a la existencia de problemas internos por la falta de infraestructura adecuada y sobre todo la conducta entre compañeros que puede ser muchas veces negativa e interfieren en el desempeño. (Medina Cevalco, 2017); Chiavenato (2000) señalan que al evaluar el desempeño de los empleados se deben factores previamente actividades medibles. Siendo factores actitudinales; la responsabilidad, disciplina, iniciativa, cooperativa, habilidad de seguridad, actitud, discreción, interés, presentación personal, capacidad de realización, creatividad y los factores operativos; calidad, trabajo en equipo, conocimiento en el trabajo, cantidad, liderazgo y exactitud (Meza Espinoza, 2000)

Al definir las variables se menciona que el clima organizacional constituye a la percepción de los trabajadores sobre el ambiente laboral (Iglesias & Torres, 2018), donde se consideran procesos organizativos de la gestión administrativa (Perez et al., 2015) así como también aspectos

como autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, como predictores impredecibles del clima organizacional (Solarte, n.d.); (Chiang et al., 2009).

La variable desempeño laboral, que es definida como como el valor que se espera aportar a la empresa mostrando distintos episodios conductuales, llevado en un periodo de tiempo (Conde, 2003) viene a estar conformado por el rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, y rendimiento en el contexto (Gabini & Salessi, 2016).

El trabajador o agente de vigilancia y seguridad desempeña un rol importante al frente de las empresas donde brindan sus servicios, quienes exigen que las seguridades sean atendidas correctamente. Su desempeño es necesario para el bienestar del clima organizacional de la empresa, actualmente se ha visto actitudes que llevan a querer desarrollar la investigación, como niveles bajos de rendimientos laboral, poco cumplimiento de metas e inclusive una baja confianza, comunicación dentro de la empresa, todos estos factores con lo anteriormente mencionado guardan relación con el rendimiento laboral y clima organización por lo que se lleva a realizar el estudio, para poder de esa forma determinar el estado de la empresa y así tomar medidas de mejora, es por eso que bajo la cuestión ¿qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los agentes de seguridad de la Empresa Liderman en las Regiones de Loreto, Ucayali y San Martín, periodo - 2021? Se desarrolla la presente investigación.

En base a los resultados, la empresa podrá tomar medidas de mejora como cambios necesarios que contribuyan a mejorar el desempeño laboral y como consecuencia el clima organizacional. Por tanto, este trabajo de investigación, aporta información que servirá de referencia en futuras investigaciones que estén referidas al área en mención.

Se considera la investigación conveniente, siendo mide el potencial desempeño laboral y su compromiso con la empresa, y se sustentará en el clima de la organización de los agentes de seguridad de la empresa Liderman, que servirá como una propuesta de contribución para las empresas del rubro de vigilancia y seguridad en las ciudades de Iquitos; región Loreto; Pucallpa, región Ucayali y Tarapoto, región San Martín.

El estudio tendrá trascendencia social, porque se utilizará la observación, técnica que mide la capacidad de los trabajadores de vigilancia y seguridad de la empresa Liderman, quienes trabajan en turnos. Se diseñaron talleres de capacitación para mejorar el desempeño laboral y el clima organizacional del personal de las empresas en las tres regiones, que permitirá adquirir nuevos conocimientos que contribuyen en una mejor atención a los ciudadanos en las empresas donde se brindan vigilancia y seguridad.

Metodología

La presente investigación fue de diseño descriptivo, no experimental, transversal y bajo un enfoque correlacional causal. Guardó un diseño descriptivo, pues se desarrolló un análisis de reconocimiento de la población de estudio mediante datos socio demográficos y los niveles en los

que se encontraban las variables. Como menciona (Tuni, 2017), la investigación descriptiva es aquella cuyo fin es reconocer las características de la población de estudio. Por otro lado, fue no experimental, por que definió como investigación que se realiza sin manipular deliberadamente a las variables de investigación, por lo que no varía intencionalmente la variable independiente para demostrar el efecto sobre las otras variables (Sánchez et al., 2018). Fue transversal, porque se recolectaron datos en un solo momento y en un tiempo único (Hernandez y Sampieri, 2017). Fue correlacional por que buscaba encontrar la asociación entre las variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral (Nestro, 2019).

La población y muestra del estudio estuvo compuesta por 200 trabajadores de la empresa de seguridad Liderman, para una mayor aproximación de la información que se procesó estadísticamente. El tipo de muestro que se uso fue no probabilístico a conveniencia del autor.

Se utilizó para la recolección de datos la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios el de desempeño laboral y clima organizacional.

Para desempeño laboral se utilizó el cuestionario propuesto por (Koopmans et al., 2013), el cual está constituido por tres dimensiones las cuales son rendimiento de tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto, tiene 16 reactivos, este cuestionario fue validado por (Gabini & Salessi, 2016) en una población de 434 trabajadores llegando a tener un alfa de Cronbach de 0.782 siendo fiable para el estudio.

Así mismo el cuestionario de clima organizacional es el propuesto por Koys y Decottis (1991), el cual tiene ocho dimensiones las cuales son autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación conformado por 40 reactivos, este cuestionario fue validado por (Chiang et al., 2009) en una población de 547 trabajadores, llegando a tener un alfa de Cronbach de 0.802. Siendo toda la información registrada en una hoja Microsoft Excel y se utilizando el programa estadístico SPSS25, aplicando la estadística inferencial.

Hipótesis

HAG: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral.

HAE1: Existe relación significativa entre autonomía y desempeño laboral.

HAE2: Existe relación significativa entre cohesión y desempeño laboral.

HAE3: Existe relación significativa entre confianza y desempeño laboral.

HAE4: Existe relación significativa entre presión y desempeño laboral.

HAE5: Existe relación significativa entre apoyo y desempeño laboral.

HAE6: Existe relación significativa entre reconocimiento y desempeño laboral.

HAE7: Existe relación significativa entre equidad y desempeño laboral.

HAE8: Existe relación significativa entre innovación desempeño laboral.

Resultados

Datos sociodemográficos

Se analizaron los datos sociodemográficos de la unidad de estudio, donde se identificó que las ciudades encuestadas fueron Iquitos en la Región Loreto (31%), Pucallpa en la Región Ucayali (30%) y Tarapoto en la Región San Martín (38.5%). De las cuales se aprecia que Tarapoto cuenta con mayor número de agentes de vigilancia y seguridad encuestados. Respecto a la edad, los rangos etarios de 26 a 30 años y 31 a 35 años cuentan con la misma distribución porcentual (24.5%) haciendo una representación total del 49%. Por otro lado, el 92% de los colaboradores son de sexo masculino, el nivel de instrucción de mayor representación es el nivel secundario (77%), el 50% de la unidad de estudio recibe ingresos mensuales entre S/1000 y S/15000, se visualiza a demás en la tabla 1 que 82.5% de los colaboradores se encuentran laborando en la institución en un tiempo no mayor de 5 años, de los agentes de vigilancia y seguridad de la empresa Liderman

Tabla 1

Datos sociodemográficos

		n	%
Ciudad	Iquitos (R. Loreto)	62	31,00%
	Pucallpa (R. Ucayali)	61	30,50%
	Tarapoto (R. San Martín)	77	38,50%
Edad	20 a 25 años	21	10,50%
	26 a 30 años	49	24,50%
	31 a 35 años	49	24,50%
	36 a 40 años	37	18,50%
	41 a más	44	22,00%
Sexo	Masculino	184	92,00%
	Femenino	16	8,00%
Lugar de procedencia	Costa	4	2,00%
	Sierra	4	2,00%
	Selva	192	96,00%
Nivel de instrucción	Básico	5	2,50%
	Secundaria	154	77,00%
	Tercer nivel	39	19,50%
	Cuarto nivel	2	1,00%
Ingreso en soles	500 a 1000	47	23,50%
	1001 a 1500	101	50,50%
	1501 a 2000	47	23,50%
	2001 a 2500	2	1,00%

	2501 a más	3	1,50%
	0 a 5 años	165	82,50%
Tiempo laborando	6 a 10 años	27	13,50%
	11 a 15 años	8	4,00%

Descriptivos de la variable

Los niveles bajo, moderado y alto fueron obtenidos a través de los percentiles 30 y 70. Se identifica en la tabla 2, que respecto al desempeño laboral el nivel es moderado en las tres ciudades estudiadas incluso en la muestra general, estos niveles son superiores al 50% y en la ciudad de Iquitos (Región Loreto) el nivel de desempeño es moderado en un 54.8% siendo esta la ponderación más alta de las tres ciudades. De manera general el nivel de desempeño es moderado en un 52.5%. Por otro lado, la ciudad con mejor clima organizacional es la ciudad de Tarapoto (Región San Martín), que cuenta con un nivel moderado en un 64.9% y de manera general el nivel de clima organizacional es moderado en un 52%.

Tabla 2

Niveles de clima organizacional y desempeño laboral por ciudades

Estrato	Niveles	Desempeño Laboral		Clima Organizacional	
		n	%	n	%
Iquitos (R. Loreto)	Bajo	14	22.6%	19	30.6%
	Moderado	34	54.8%	27	43.5%
	Alto	14	22.6%	16	25.8%
Tarapoto (R. San Martín)	Bajo	14	18.2%	11	14.3%
	Moderado	40	51.9%	50	64.9%
	Alto	23	29.9%	16	20.8%
Pucallpa (R. Ucayali)	Bajo	17	27.9%	19	31.1%
	Moderado	31	50.8%	27	44.3%
	Alto	13	21.3%	15	24.6%
Muestra general	Bajo	45	22.5%	49	24.5%
	Moderado	105	52.5%	104	52.0%
	Alto	50	25.0%	47	23.5%

Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Mediante la prueba de Kolmogorov – Smirnov, para muestras superiores a 100, se identificó la distribución de los datos. La variable desempeño laboral y las dimensiones de clima organizacional cuentan con un nivel de significancia menor a 0.05 (Sig.=.000), esto indica que la distribución de los datos es no paramétrica, o no normal. Por otro lado, la variable clima organizacional presenta valores superiores a 0.05 en el nivel de significancia (Sig.=.200) esto señala que la distribución de la variable es paramétrica. Finalmente, para la contratación de hipótesis se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.117	200	0.000
Autonomía	0.141	200	0.000
Cohesión	0.098	200	0.000
Confianza	0.173	200	0.000
Presión	0.164	200	0.000
Apoyo	0.185	200	0.000
Reconocimiento	0.091	200	0.000
Equidad	0.090	200	0.000
Innovación	0.152	200	0.000
Clima Organizacional	0.055	200	,200*

Correlaciones por ciudades de la regiones y general

Correlación general

La tabla 4 muestra la correlación entre las variables desempeño laboral, clima organizacional y dimensiones. Se identifica que de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman la correlación entre las variables es moderada, directa y positiva. ($Rho=.422^{**}$), en la misma línea el coeficiente de correlación es menor a 0.05 lo que indica que el nivel de correlación es altamente significativo. De acuerdo a estos resultados se acepta la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula. Por otro lado, en cuanto a la relación de las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral, se aprecia en la tabla 4, que las correlaciones son bajas pero significativas a excepción de la dimensión presión ($Rho=.106$; $sig.=.134$) que cuenta con un nivel de significancia mayor a 0.05. Se concluye que las hipótesis específicas han sido probadas y que únicamente la dimensión presión no cuenta con una relación significativa con la variable desempeño laboral.

Tabla 4

Relación entre desempeño laboral, clima organizacional y sus respectivas dimensiones

Hipótesis	Variable – Dimensiones	Desempeño laboral		Nivel de correlación
		Coeficiente de correlación (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral) $p \leq 0.05$	
HG	Clima organizacional	.422**	.000	Significativa
H1	Autonomía	.253**	.000	Significativa
H2	Cohesión	.283**	.000	Significativa
H3	Confianza	.260**	.000	Significativa
H4	Presión	.106	.134.	No significativa
H5	Apoyo	.275**	.000	Significativa
H6	Reconocimiento	.326**	.000	Significativa
H7	Equidad	.216**	.002	Significativa
H8	Innovación	.337**	.000	Significativa

Región Loreto

El nivel de correlación entre desempeño laboral y clima organizacional en la ciudad de Iquitos (Región Loreto) es significativa, baja, positiva y directa ($Rho=.282^*$; $Sig.=.026$). Las dimensiones reconocimiento ($Rho=.343^{**}$; $Sig.=.006$), equidad ($Rho=.339^{**}$; $Sig.=.007$) e innovación ($Rho=.295^*$; $Sig.=.020$) también cuentan con resultados similares, ya que son correlaciones bajas, positivas, directas y significativas. Sin embargo, las dimensiones autonomía, cohesión, confianza, presión y

apoyo presentan resultados disimiles, puesto que el nivel de correlación en estas dimensiones no es significativo.

Tabla 5

Relación entre desempeño laboral, clima organizacional y sus respectivas dimensiones en la ciudad de Iquitos de la Región Loreto

Variable – Dimensiones	Desempeño laboral		Nivel de correlación
	Coefficiente de correlación (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral) $p \leq 0.05$	
Clima organizacional	.282*	.026	Significativa
Autonomía	.117	.367	No significativa
Cohesión	.130	.313	No significativa
Confianza	.193	.132	No significativa
Presión	.224	.080	No significativa
Apoyo	.146	.259	No significativa
Reconocimiento	.343**	.006	Significativa
Equidad	.339**	.007	Significativa
Innovación	.295*	.020	Significativa

Región San Martín

Por otro lado, el nivel de correlación de las variables clima organizacional y desempeño laboral es significativo, moderado, directo y positivo (Rho=.485**; Sig.=.000). Se observa también que las dimensiones presión (Rho=.031; Sig.=.792), equidad (Rho=0.081**; Sig.=.485) e innovación (Rho=.201*; Sig.=.121) no cuentan con niveles de significancia significativos a diferencia de las demás dimensiones

Tabla 6

Relación entre desempeño laboral, clima organizacional y sus respectivas dimensiones en la ciudad de Tarapoto

Variable – Dimensiones	Desempeño laboral		Nivel de correlación
	Coefficiente de correlación (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral) $p \leq 0.05$	
Clima organizacional	.485**	.000	Significativa
Autonomía	.241*	.035	Significativa
Cohesión	.418**	.000	Significativa
Confianza	.363**	.001	Significativa
Presión	.031	.792	No significativa
Apoyo	.332**	.003	Significativa

Reconocimiento	.267*	.019	Significativa
Equidad	.081	.485	No significativa
Innovación	.201	.121	No significativa

Región Ucayali

En la ciudad de Pucallpa la relación entre desempeño laboral y clima organizacional tiene un nivel de correlación significativo, ($Rho=.517^{**}$; $Sig.=.000$) cabe mencionar que es el nivel más alto de las tres ciudades estudiadas incluso de la correlación general. Se encontró también que la correlación entre la dimensión presión y desempeño laboral no es significativa ($Rho=.123$; $Sig.=.345$). Las demás dimensiones si presentan niveles significativos de correlación, como se aprecia en la tabla 7.

Tabla 7

Relación entre desempeño laboral, clima organizacional y sus respectivas dimensiones en la ciudad de Pucallpa

Variable – Dimensiones	Desempeño laboral		Nivel de correlación
	Coefficiente de correlación (Rho de Spearman)	Sig. (bilateral) $p \leq 0.05$	
Clima organizacional	.517**	.000	Significativa
Autonomía	.388**	.002	Significativa
Cohesión	.396**	.002	Significativa
Confianza	.270*	.036	Significativa
Presión	.123	.345	No significativa
Apoyo	.337**	.008	Significativa
Reconocimiento	.310*	.015	Significativa
Equidad	.256*	.047	Significativa
Innovación	.473**	.000	Significativa

Se concluye que en las tres ciudades existe relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. La dimensión presión presenta un nivel de correlación no significativo en las tres ciudades y de manera general. Solamente en la ciudad de Tarapoto no hay relación significativa entre las dimensiones equidad, innovación y la variable desempeño laboral. Y únicamente en la ciudad de Iquitos las dimensiones: autonomía, cohesión, confianza y presión cuentan con niveles no significativos de relación. Finalmente, la ciudad que más se asemeja a los resultados generales es la ciudad Pucallpa.

Diferencias entre las tres ciudades de las regiones

Desempeño laboral

Se utilizó la prueba de Kruskal- Wallis para muestras no paramétricas, con la finalidad de identificar si existe diferencias significativas de la variable desempeño en las tres ciudades estudiadas, en la tabla 8 se identifica que existen diferencias entre los rangos promedios de las variables, sobre todo entre las ciudades de Iquitos- Pucallpa, e Iquitos-Tarapoto.

Tabla 8

Rangos promedios de la variable desempeño laboral

Variable	Ciudad	N	Rango promedio
Desempeño laboral	Iquitos	62	103,75
	Tarapoto	77	98,68
	Pucallpa	61	99,49
	Total	200	

La tabla 9, señala que la diferencia del desempeño laboral en las ciudades de Tarapoto, Iquitos y Pucallpa no es significativa. Por lo que se infiere que el desempeño laboral es similar en las ciudades estudiadas.

Tabla 9

Prueba de Kruskal-Wallis para la variable desempeño laboral

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
H de Kruskal-Wallis	,291
gl	2
Sig. asintótica	,864

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Ciudad

Clima organizacional

Como se vio en la prueba de normalidad (tabla 3), la variable clima organizacional cuenta con una distribución paramétrica, es por ello que para identificar si existe diferencias significativas entre las ciudades en torno a la variable mencionada se utilizó la prueba de ANOVA. En la tabla 10, se puede observar que hay mínimas diferencias entre los promedios de clima organizacional, respecto a las ciudades estudiadas.

Tabla 10

Promedios de la variable clima organizacional por ciudades

Ciudad	N	Media
Iquitos	62	158,5484
Tarapoto	77	159,4416
Pucallpa	61	154,0000
Total	200	157,5050

De acuerdo a la tabla 11, las diferencias de clima organizacional en las ciudades de Tarapoto, Pucallpa e Iquitos no es significativa. (Sig.=.352) Lo que indica que el clima laboral es similar en las ciudades estudiadas.

Tabla 11

Prueba de ANOVA para la variable Clima organizacional

ANOVA					
Clima Organizacional					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1105,653	2	552,827	1,051	,352
Dentro de grupos	103640,342	197	526,093		
Total	104745,995	199			

Discusión

Dentro de la presente investigación se destacaron resultado resaltante respecto a la búsqueda objetiva o fin que tenía, en primera instancia de llegar a determinar que existe una relación, moderada, directa y positiva del desempeño laboral y el clima organizacional bajo un Rho de Spearman de ,422 y un p valor de ,000, demostrando una relación significativa. Al respecto del resultado se puede demostrar que dentro del estudio el desempeño que muestran los trabajadores de seguridad si se asocia con el clima organizacional existente, lo que se demostró la existencia de las dos en un nivel moderado, además demuestra que si los índices de desempeño laboral disminuyesen también el clima organizacional lo hará. Investigaciones que respaldan el resultado son el de (Vera & Suárez, 2018), señala que con un chi cuadrado de 5,70 y un p valor de ,000 existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral. (Ruíz y Gómez, 2021) corrobora en su investigación la existencia de relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional donde con un p valor de 0.005 se determinó una relación significativa. Y por último el

estudio de (Mamani, 2019) señaló que existe relación con un rho de spearman de ,848 y un p valor de ,000, lo que indica existe una relación altamente significativa.

Así también se demostró que existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño laboral con un rho de spearman de ,253 y un p valor de ,000 lo que indica una relación baja, significativa, al respecto de este resultado (Pajuelo Basurto, 2018) señala que existe relación significativa con un p valor ,000 y un rho de spearman de 0,444, además (Flores y Mamani, 2018) demostró que con un rho de spearman de 0.333 y p valor de 0.000 existe relación significativa en las variables de estudio.

En base a cohesión y desempeño laboral se demostró que existe relación baja, directa y significativa con un rho de spearman de ,283 y un p valor de ,000 lo que indica que mientras mayor cohesión mejor desempeño laboral (Sumba Bustamante, 2022) demostró en su investigación la existencia de relación entre las variables, donde demostró que a mayor cohesión se tenga dentro del personal mejor desempeño laboral.

Continuando se tiene la relación existente entre confianza y el desempeño laboral donde se demostró que con una rho de spearman de ,260 y un p valor de ,000 existe relación, baja directa y significativa, donde el estudio de (Ruíz-Gómez, 2021) con un rho de spearman de 0.506 existe relación significativa, además menciona que la confianza es un indicador con gran relevancia en las instituciones.

Por otra parte, también se demostró la relación de la presión y el desempeño laboral donde con un rho de spearman de ,106 y un p valor de ,134 demostrando así una correlación muy baja y no significativa mismo resultado que (Ruíz-Gómez, 2021), pues determino que con un rho de spearman de ,077 la correlación era muy baja.

Sobre la relación entre apoyo y desempeño laboral se encontró una relación existente con un rho de spearman de ,275 y un p valor de ,000 lo que demuestra que la relación es significativa, este resultado viene a estar respaldado por (Maiti & Bidinger, 2018) con un rho de spearman de ,732 lo que demostró una relación.

Por su parte la relación entre reconocimiento y desempeño laboral con un rho de spearman de ,326 y un p valor de ,000 muestra que es directa, media y significativa, y es sustentado por el estudio de (Ruíz-Gómez, 2021) quien demostró que existe relación con un p valor de ,000.

Sobre la relación entre equidad y el desempeño labora se ha visto con una rho de spearman de ,216 y un p valor de ,002 que existe relación media, directa y significativa lo que demuestra que a mayor equidad en la empresa mejor desempeño laboral. La realidad que se presenta no solo se muestra en la presente investigación sino también en (Gabini & Salessi, 2016).; (Iglesias & Torres, 2018), quienes mostraron índices de rho de spearman mayor a 0.5 lo que indica una relación fuerte también en los escenarios donde realizaron sus estudios.

Por último, la relación entre innovación y desempeño laboral se demostró la existencia de relación mediante el rho de spearman de ,337 y p valor de ,000 lo que indica que la relación es baja

directa y significativa. A su vez muestra mientras la innovación sea alta y fomente formas de trabajo que mejoren, faciliten el trabajo el desempeño será mejor del trabajador para con la empresa, lo mismo menciona (Medina Cevalco, 2017) quien en su estudio determino la relación existente de las variables tanto teórica como estadística.

Además, al ser una empresa con políticas ya establecidas se mostró que en los niveles de clima organizacional y desempeño laboral no existen diferencias significativas, lo que indica que existe un patrón similar de comportamiento. Esto se debe a que la empresa ya tiene políticas establecidas de su forma de trabajo, además de contar con todos los documentos de gestión necesarios como el MOF, TIR y el POA.

Conclusiones

Se concluye la investigación resaltando los puntos importantes y lo enfocado al objetivo de la investigación. En primera instancia, confirmar la existencia de relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, donde se ha visto que la empresa tiene enfoques que mejorar como los niveles de clima pues todos sostuvieron que existe un nivel medio, para de esa forma tener un mejor desempeño laboral.

Así también, confirmar la existencia de relación entre la autonomía y el desempeño laboral, donde se ha identificado que para el trabajador es muy importante poder manejar su trabajo a la forma que mejor tenga conveniente, siendo este un atributo de beneficios en la mejora de su desempeño laboral.

Lo mismo con la dimensión cohesión y su relación con la variable desempeño, donde se demostró la existencia de relación significativa, también, se interpretó que según a realidad de la empresa es importante que se maneje la cohesión correcta en los compañeros de trabajo para generar mejor ambiente laboral que se mostrara en el desempeño laboral.

Así mismo, la confianza se relaciona significativamente con el desempeño laboral, pues para los trabajadores del área es muy importante este aspecto, pues se les confía la seguridad de sus clientes, además de que para la empresa es indispensable que el trabajador pueda brindar la confianza necesaria, así como los jefes puedan confiar en el empleador, acción que genera un alto desempeño laboral.

La presión también se relaciona con el desempeño, sin embargo, este factor tiene un relacionamiento muy bajo ya que en la empresa de seguridad se ejerce la presión moderada para que se puedan cumplir los objetivos, donde los trabajadores mencionan o se ha descubierto que eso no altera su desempeño laboral.

Así mismo, las dimensiones apoyo, reconocimiento, equidad e innovación presentaron una relación moderada, directa significativa con el desempeño laboral siendo que son importantes en la percepción del trabajador, el apoyo por parte de sus compañeros y jefe refleja en el trabajador un

nivel de seguridad que lo ayuda a desempeñarse mejor; mientras el reconocimiento pertenece a las necesidades que todo ser humano necesita, por ello es necesario para poder desarrollar un buen desempeño y que este sea reconocido por sus logros. La equidad o igualdad también se relacionan, pues los directivos necesitan saber tratar a todos por igual y así ver las necesidades de sus trabajadores y por último la innovación dentro de la empresa se aprecia, más aún cuando ayuda a desarrollar los procesos de forma adecuada.

Referencias Bibliográficas

- Castellón, A. J. Z. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. *Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa*, 185. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Chiang, M., Salazar, M., & Nuñez, A. (2009). Clima Y Satisfacción Laboral En Instituciones Públicas : Adaptación Y Ampliación De Un Instrumento. *Conocimiento, Innovacion y Emprendedores: Camino Al Futuro*, 3490–3507.
- Chiang Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos*, 11(22), 347–362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Conde, A. y. (2003). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. II*, 87–94.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validation of the job performance scale in argentinean workers. *Revista Evaluar*, 16(1), 10–26.
- Hernandez Sampieri. (2017). *Metodología de la Investigacion* (S. A. D. C. . derechos reservados © 2017, respecto a la sexta edición por mcgraw-hill / interamericana editores (ed.); septima ed).
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional Approaching the organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Maiti, & Bidinger. (2018). La Influencia Del Clima Laboral En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Gerencia De Desarrollo Urbano Y Catastro De La Municipalidad Distrital De Cerro Colorado Arequipa. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–115.
- Mamani, C. (2019). *clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la caja*

municipal de ahorros y credito cusco S.A. agencia juliaca 2019. 1–303.

Medina Cevasco, S. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. *Universidad César Vallejo*.

Melo, N. A. P. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigacion*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Monteza Izquierdo, A. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016. *Universidad César Vallejo*.

Nestro Cohen, G. G. (2019). *metodologia de la investigacion ¿para que?*

Perez-Perez, M., Vela-Jiménez, M. J., Abella-Garcés, S., & Martínez-Sánchez, Ángel. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: Nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados*. *Universia Business Review*, 45, 16–32. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>

Pajuelo Basurto, J. D. (2018). Clima Organizacional Y La Gestion Del Desempeño Docente En El Colegio Honores De San Martin De Porres, 2018. 1–134. [http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/592/Clima organizacional y la gestion del desempeño docente en el colegio honores de san martin de porres%2c 2018.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/592/Clima%20organizacional%20y%20la%20gestion%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20el%20colegio%20honores%20de%20san%20martin%20de%20porres%202018.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). Clima Laboral Como Factor Clave En Elrendimiento Productivo De Las Empresas.Estudio Caso. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago Organizational Climate and Labour Performance of the Company “ Vigilantes Associate ” Oriental Coast of the. *Revista NEGOTIUM*, 9(3), 33–51.

Reátegui, S. S. (2017). “ *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui , año 2017 .*”

Ruíz-Gómez, N. E. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019. *Universidad Del Pacífico*, 87.

Sánchez, A., Gracia, T., Muñoz, E., & González, E. (2018). Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. *Margen89*, 89, 1–10.

Sandra Flores, Y. M. (2018). *clima organizacional y satisfaccion laboral de los trabajadpres de la unidad de gestion educativa local, pataz, la libertad año 2018*". 1–93.

- Solarte, M. G. (n.d.). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual the organizational CLimate and its diagnosis a ConCeptuaL approximation*. Retrieved May 14, 2018, from <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Sumba Bustamante, R. Y. . M. G. P. L. . V. P. N. A. . (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. Vol.8, núm 1, 234–261*.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Las Instituciones Educativas Bolivarianas De La Ciudad Puno -2014 – Perú Organizational Climate and Work Performance in the Bolivarian Educational Institutions of the City Puno - 2014. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo, V.6(2), 5–14*.
- Tuni, S. (2017). *Universidad privada san carlos*. 94. http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/4399/Ronald_Baroni_CHECALLA_CARBAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad, 10(1), 180–186*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180#:~:text=El clima organizacional es el,ser un vínculo o un

ANEXOS

ACTA DE SUMISIÓN DE REVISTA



← Submissions Waiting for Approval by Author

1. Haga clic en **View Submission** para abrir el PDF de su artículo. Debe revisar el PDF antes de aceptarlo y enviarlo a la revista. El artículo se abrirá en Adobe Reader (diríjase a Adobe para más información).

Page: 1 of 1 (1 total submissions)

Results per page: 10

Action	Manuscript Number	Title	Date Submission Began	Status Date	Current Status
Action Links		Work Performance and Organizational Climate of the security agents	11/08/2022	11/08/2022	Pendiente de Aprobación

Page: 1 of 1 (1 total submissions)

Results per page: 10

Sé Íntegro, Sé Misionero, Sé Innovador



APROBACIÓN DEL PERFIL DEL PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

RESOLUCIÓN N° 0916-2020 /UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 09 de setiembre de 2020

VISTO:

El expediente de **Lucy Meneses Magipo**, identificado(a) con código universitario N° 201521667 y **Luis Alberto Farfan Guerra**, identificado(a) con código universitario N° 201521671, de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, sede de estudios Lima.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de trabajo de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Lucy Meneses Magipo** y **Luis Alberto Farfan Guerra**, han solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de tesis titulado “**Desempeño laboral de seguridad de la empresa Liderman en Iquitos periodo 2019**”, y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de setiembre de 2020, y en aplicación con el Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado “**Desempeño laboral de seguridad de la empresa Liderman en Iquitos periodo 2019**”, y disponer su inscripción en el registro correspondiente, designar al **Mg. Danney Lita Alomía Lozano**, como ASESOR para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Dictaminador 1: Dr. Julio César Rengifo Peña
Dictaminador 2: Mg. Ricardo Elías Jarama Soto

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA




Dr. Rubén Leonard Apaza Apaza
SECRETARIO ACADÉMICO

cc: - Interesado (2)
- Archivo (2)

APROBACIÓN DE SUSTENTACIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

RESOLUCIÓN N° 0558-2022/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 17 de agosto de 2022

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): Luis Alberto Farfan Guerra, identificado(a) con código Universitario N° 201521671 y Lucy Meneses Magipo, identificado(a) con código Universitario N° 201521667 de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión,

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): Luis Alberto Farfan Guerra y Lucy Meneses Magipo, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 17 de agosto de 2022 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;


SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: Luis Alberto Farfan Guerra y Lucy Meneses Magipo, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:


Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mg. Lizardo Vásquez Villaverde Secretario: Dr. Julio César Rosillo Peña Vocal: Mg. Ricardo Elías Jarama Jota Asesor: Mg. Danny Liza Alencá Luciani	Luis Alberto Farfan Guerra Lucy Meneses Magipo	El Clima Organizacional y Desarrollo Laboral de las agencias de seguridad en la Empresa Líderes en las Regiones de Loreto, Ucayali y San Martín - 2021	07 de setiembre, a las 15:00 horas	virtual o online sincrónica

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA




Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

CARTA DE APROBACIÓN DE COMITÉ DE ÉTICA

Habiendo asumido la responsabilidad de investigador o docente guía en una investigación de la Universidad Peruana Unión, cuya patrocinadora es la Iglesia Adventista del Séptimo Día, manifestamos nuestro respeto a la creencia en Jesucristo como Creador y Redentor (Maestro, modelo y mentor). Declaramos que es nuestra responsabilidad ética como investigadores de esta Casa de Estudios, desarrollar las actividades investigativas bajo las siguientes premisas:

1. Manifestar mi respeto a Dios, su Palabra, las creencias y la misión que tiene la Universidad Peruana Unión. Para cumplir con este propósito, declaro que:
 - a. Respeto a la Biblia, sus principios y sus consejos.
 - b. Desarrollo las investigaciones en un marco de principios y valores cristianos y normativa de la Universidad Peruana Unión.

2. Manifestar respeto a la vida de las personas o de animales que participan en las investigaciones (si hubiera). Así como la privacidad y confidencialidad de datos generados por la organización. Para cumplir con este propósito, declaro que:
 - a. Respeto la privacidad y dignidad de las personas en el levantamiento de información.
 - b. Considero las diferentes situaciones de interculturalidad y situaciones especiales de las personas.
 - c. Utilizo formularios de consentimiento en el caso de involucrar a seres humanos.
 - d. Considero que los animales son seres vivos que forman parte de la naturaleza creada por Dios.

3. Respetar el conocimiento y producción de otros autores. Para cumplir con éste propósito, declaro que:
 - a. Consigno los datos, ideas y toda producción científica o tecnológica tomando en cuenta su autoría.
 - b. Propugno el respeto a la propiedad intelectual y derechos de autor, en todas las investigaciones donde tengo la función de investigador, asesor o dictaminador.
 - c. Promuevo el uso adecuado de las bases de datos, respetando la autoría de los trabajos.

4. Fomentar el pensamiento crítico y analítico que favorece la búsqueda de la verdad y el libre intercambio de ideas. Para cumplir con este propósito, declaro que:
 - a. Respeto el libre intercambio de ideas en la búsqueda de nuevos conocimientos sin desmedro de los principios que rigen la educación adventista.
 - b. Promuevo la discusión responsable de diversos puntos de vista.
 - c. Promuevo aplicar el enfoque bíblico en el desarrollo de las investigaciones.

5. Desarrollar investigaciones tendientes a mejorar la calidad de vida, orientadas a lograr la salvación de las personas. Para cumplir con este propósito, declaro que:
 - a. Fomento el desarrollo de investigaciones basadas en los problemas identificados de las personas o comunidad, los mismos que guardan relación con la misión y objetivos institucionales.

b. Oriento la utilización de los resultados de las investigaciones a fin de mejorar la calidad de vida de las personas.

6. Mantener las más altas normas de integridad en la investigación, los procedimientos y la comunicación de los resultados. Para cumplir con este principio, declaro que:

a. Actúo con integridad en el uso y la interpretación de los resultados de mis investigaciones y de las publicaciones de otros investigadores.

b. Utilizo apropiadamente el tiempo y los recursos que se me ha confiado para realizar investigaciones.

c. Cumpló con mis compromisos asumidos con la institución, con otras personas y organizaciones.

d. Cumpló las normas de utilización de los laboratorios a los que tendría acceso para el desarrollo de la investigación.

e. Concedo acceso a la información relacionada con mis investigaciones para ser evaluadas y publicadas cuidando los procesos correspondientes.

f. Respeto la asignación de tareas, la compensación, el acceso a la información

g. Respeto las limitaciones legales, profesionales, y religiosas relacionadas con mis proyectos de investigación

Estando conforme con todo lo expuesto y estipulado, lo ratificamos y firmamos en pleno uso de nuestras facultades físicas, psíquicas, mentales y civiles.



Nombres y Apellidos: Luis A. Farfan Guerra

DNI: 41685082

Lugar y Fecha; Iquitos, 05 de setiembre del 2022



Nombres y apellidos del autor: Lucy Meneses Magipo

Documento de Identidad: 42435927

Lugar y Fecha; Iquitos, 05 de setiembre del 2022

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO (CLIMA ORGANIZACIONAL)

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información que apoye en la evaluación del Clima Organizacional de los agentes de seguridad de la Empresa Liderman de la macro región Oriente (Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021, la información es de carácter confidencial y será utilizada únicamente para fines de investigación. A continuación, se detallan preguntas con varias opciones, sea veraz con su respuesta y marque con una x la respuesta que Ud. Considere correcto según su experiencia en esta organización.

Ciudad:

I. Datos sociodemográficos

1. Edad
a. 20 – 25 años b. 26 – 30 años c. 31 – 35 años d. 36 – 40 años e. 41 a más años.

2. Sexo
a. Masculino b. Femenino

3. Lugar de procedencia
a. Costa b. Sierra c. Selva

4. Nivel de instrucción
a. Básico b. Secundaria c. Tercer nivel d. Cuarto nivel

5. Ingreso (en soles)
a. 500 – 1,000
b. 1,001 – 1,500
c. 1,501 – 2,000
d. 2,001 – 2,500
e. 2501 a más

6. Tiempo que labora en la Institución
a. 0 – 5 años b. 6 – 10 años c. 11 – 15 años d. 16 – 20 años e. 21 a más años

Items	1	2	3	4	5
	Nunca	A veces	Indiferente	Casi siempre	Siempre
1. Tomo la Mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.					
2. Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo.					
3. Yo propongo mis propias Actividades de trabajo.					
4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5. Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
6. Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.					
7. Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si.					
8. Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.					
9. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.					
10. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi Unidad.					
11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12. Mi jefe es una persona de principios definidos.					
13. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15. No es Probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
16. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
18. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de					

alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19. Me siento como si nunca Tuviese un día Libre.					
Items	1	2	3	4	5
	Nunca	A veces	Indiferente	Casi siempre	Siempre
21. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.					
22. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23. Mi jefe me respalda 100%					
24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
26. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29. Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.					
30. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
31. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
32. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34. Mi jefe no tiene Favoritos.					
35. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
36. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					

38. Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40. Mi jefe "Valora" Nuevas formas de hacer las cosas.					

CUESTIONARIO (DESEMPEÑO LABORAL)

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información que apoye en la evaluación del Desempeño Laboral y Clima Organizacional de los agentes de seguridad en la Empresa Liderman de la macro región Oriente (Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021, la información es de carácter confidencial y será utilizada únicamente para fines de investigación. A continuación, se detallan preguntas con varias opciones, sea veraz con su respuesta y marque con una x la respuesta que Ud. Considere correcto según su experiencia en esta organización.

Ciudad:

Desempeño Laboral.

I. Datos sociodemográficos

7. Edad
 - a. 20 – 25 años
 - b. 26 – 30 años
 - c. 31 – 35 años
 - d. 36 – 40 años
 - e. 41 a más años.

8. Sexo
 - a. Masculino
 - b. Femenino

9. Lugar de procedencia
 - a. Costa
 - b. Sierra
 - c. Selva

10. Nivel de instrucción
 - a. Básico
 - b. Secundaria
 - c. Tercer nivel
 - d. Cuarto nivel

11. Ingreso (en soles)
 - a. 500 – 1,000
 - b. 1,001 – 1,500
 - c. 1,501 – 2,000
 - d. 2,001 – 2,500
 - e. 2501 a más

12. Tiempo que labora en la Institución
 - a. 0 – 5 años
 - b. 6 – 10 años
 - c. 11 – 15 años
 - d. 16 – 20 años
 - e. 21 a más años

Items	1	2	3	4	5
	Nunca	A veces	Indiferente	Casi siempre	Siempre
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15. Participé activamente de las reuniones laborales					
16. Mi planificación laboral fue óptima					

VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

EXPERTO 1

Ñaña, viernes 15 de Octubre del 2021.

Dr. Iván Apaza Romero.

Presente. –

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo y a la vez hacer de vuestro conocimiento que un equipo de estudiantes de esta Casa de Estudios, hemos emprendido la tarea de desarrollar una investigación sobre **“Desempeño laboral y Clima Organizacional de los agentes de seguridad en la Empresa Liderman en las regiones de Loreto, Ucayaly y San Martín (Macro región Oriente: Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021”** en este sentido, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información, en este caso el instrumento denominado **“Desempeño laboral y Clima Organizacional de los agentes de seguridad de la Empresa Liderman en las regiones de Loreto, Ucayaly y San Martín (Macro región Oriente: Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021”** – este instrumento tiene autoría del Dr. Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), que fue elaborado por (Koopmans el 2012) **Desempeño Laboral** y el Dr. Koys & Decottis (1991) **Clima organizacional**. La investigación tendrá como muestra a los **agentes de seguridad de la Empresa Liderman en las regiones de Loreto, Ucayaly y San Martín (Macro región Oriente: Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021**. Conocedores de su alto nivel profesional, experiencia reconocida y su predisposición colaborativa en temas de investigación científica hemos considerado nombrarle como **Juez Experto** para la evaluación del instrumento de recolección de datos que será aplicado al estudio. Se adjunta lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalizacion de las Variables
- Certificado de la validez de contenido de los instrumentos

Agradeciendo su valiosa colaboración, se despiden de Usted.



Luis Alberto Farfán Guerra



Lucy Meneses Magipo

- **MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE – DESEMPEÑO LABORAL**

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Instrumento
Desempeño	Rendimiento en la tarea	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	Adaptado a una escala de respuestas de 5 anclajes que vas de: 1 = Nunca 2= A veces 3 = Indiferente 4= casi siempre 5= siempre	Desempeño Laboral Individual Work Performance c, que fue elaborado por (Koopmans et al., 2012)
		2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas		
		3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes		
		4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran		
		5 . En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr		
		6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados		
		7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo		
	Comportamientos contraproducentes	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo		
		9 . Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros		
		10 . Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo		
		11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas		
		12 . Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa		
	Rendimiento en el contexto	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma		
		14.Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.		
		15. Participé activamente de las reuniones laborales		
		16. Mi planificación laboral fue óptima		

CERTIFICADO DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		ADAPTABILIDAD		OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	✓		✓		✓		✓		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	✓		✓		✓		✓		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	✓		✓		✓		✓		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	✓		✓		✓		✓		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	✓		✓		✓		✓		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	✓		✓		✓		✓		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	✓		✓		✓		✓		
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	✓		✓		✓		✓		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	✓		✓		✓		✓		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	✓		✓		✓		✓		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	✓		✓		✓		✓		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	✓		✓		✓		✓		
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	✓		✓		✓		✓		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	✓		✓		✓		✓		
15	Participé activamente de las reuniones laborales	✓		✓		✓		✓		
16	Mi planificación laboral fue óptima	✓		✓		✓		✓		

- **MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE – CLIMA ORGANIZACIONAL**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumentos
Clima Organizacional	Autonomía	1. Tomo la Mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	Adaptado a una escala de respuestas de 5 anclajes que vas de: 1 = Nunca 2= A veces 3 = Indiferente 4= casi siempre 5= siempre	Clima Organizacional Koys & Decottis (1991).
		2. Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo.		
		3. Yo propongo mis propias Actividades de trabajo.		
		4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.		
		5. Organizo mi trabajo como mejor me parece.		
	Cohesión	6. Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.		
		7. Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si.		
		8. Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.		
		9. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.		
	Confianza	10. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi Unidad.		
		11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.		
		12. Mi jefe es una persona de principios definidos.		
		13. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.		
		14. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.		
	Presión	15. No es Probable que mi jefe me dé un mal consejo.		
		16. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.		
		17. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.		
		18. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.		

		19. Me siento como si nunca Tuviese un día Libre.		
		20. Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.		
Clima Organizacional	Apoyo	21. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	Adaptado a una escala de respuestas de 5 anclajes que vas de: 1 = Nunca 2= A veces 3 = Indiferente 4= casi siempre 5= siempre	Clima Organizacional Koy & Decottis (1991).
		22. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.		
		23. Mi jefe me respalda 100%		
		24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.		
		25. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.		
	Reconocimiento	26. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.		
		27. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.		
		28. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.		
		29. Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.		
		30. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.		
	Equidad	31. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.		
		32. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.		
		33. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.		
		34. Mi jefe no tiene Favoritos.		
		35. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.		
	Innovación	36. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.		
		37. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas		
		38. Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.		
		39. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.		
		40. Mi jefe "Valora" Nuevas formas de hacer las cosas.		

- CERTIFICADO DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL.

N°	ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		ADAPTABILIDAD		OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tomo la Mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	√		√		√		√		
2	Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo.	√		√		√		√		
3	Yo propongo mis propias Actividades de trabajo.	√		√		√		√		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	√		√		√		√		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	√		√		√		√		
6	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.	√		√		√		√		
7	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si.	√		√		√		√		
8	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.	√		√		√		√		
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.	√		√		√		√		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi Unidad.	√		√		√		√		
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	√		√		√		√		
12	Mi jefe es una persona de principios definidos.	√		√		√		√		
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	√		√		√		√		
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	√		√		√		√		
15	No es Probable que mi jefe me dé un mal consejo.	√		√		√		√		
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	√		√		√		√		
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	√		√		√		√		
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	√		√		√		√		
19	Me siento como si nunca Tuviese un día Libre.	√		√		√		√		

20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	√		√		√		√	
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	√		√		√		√	
22	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	√		√		√		√	
23	Mi jefe me respalda 100%	√		√		√		√	
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	√		√		√		√	
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	√		√		√		√	
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	√		√		√		√	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	√		√		√		√	
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	√		√		√		√	
29	Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.	√		√		√		√	
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	√		√		√		√	
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	√		√		√		√	
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	√		√		√		√	
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	√		√		√		√	
34	Mi jefe no tiene Favoritos.	√		√		√		√	
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	√		√		√		√	
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	√		√		√		√	
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas	√		√		√		√	
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	√		√		√		√	
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	√		√		√		√	
40	Mi jefe "Valora" Nuevas formas de hacer las cosas.	√		√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia.

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez Validador: Apaza Romero Iván

DNI: 06407713

Especialidad del validador: Doctor en Administrador de Negocios.

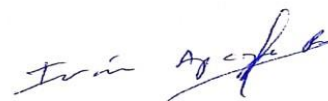
Claridad: si

Pertinencia: si

Relevancia: si

Adaptabilidad: si

05 de Noviembre del 2021



Dr. Iván Apaza Romero.

.....
Firma del Experto Informante.
Especialidad
Dr. Administrador de Negocios.

EXPERTO 2

Dr. Marcos Enrique Flores González

Presente. –

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo y a la vez hacer de vuestro conocimiento que un equipo de estudiantes de esta Casa de Estudios, hemos emprendido la tarea de desarrollar una investigación sobre **“Desempeño laboral y Clima Organizacional de los agentes de seguridad de la Empresa Liderman en las regiones de Loreto, Ucayaly y San Martín (Macro región Oriente: Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021”** en este sentido, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información, en este caso el instrumento denominado **“Desempeño laboral y Clima Organizacional de los agentes de seguridad de la Empresa Liderman en las regiones de Loreto, Ucayaly y San Martín. (Macro región Oriente: Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021”** – este instrumento tiene autoría del Dr. Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), que fue elaborado por (Koopmans el 2012) **Desempeño Laboral** y el Dr. Koys & Decottis (1991) **Clima organizacional**. La investigación tendrá como muestra a los **agentes de seguridad de la Empresa Liderman en las regiones de Loreto, Ucayaly y San Martín (Macro región Oriente: Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021**. Conocedores de su alto nivel profesional, experiencia reconocida y su predisposición colaborativa en temas de investigación científica hemos considerado nombrarle como **Juez Experto** para la evaluación del instrumento de recolección de datos que será aplicado al estudio. Se adjunta lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalización de las Variables
- Certificado de la validez de contenido de los instrumentos

Agradeciendo su valiosa colaboración, se despiden de Usted.



Luis Alberto Farfán Guerra



Lucy Meneses Magipo

- **MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE – DESEMPEÑO LABORAL**

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Instrumento
Desempeño	Rendimiento en la tarea	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	Adaptado a una escala de respuestas de 5 anclajes que vas de: 1 = Nunca 2= A veces 3 = Indiferente 4= casi siempre 5= siempre	Desempeño Laboral Individual Work Performance c, que fue elaborado por (Koopmans et al., 2012)
		2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas		
		3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes		
		4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran		
		5 . En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr		
		6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados		
		7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo		
	Comportamientos contraproducentes	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo		
		9 . Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros		
		10 . Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo		
		11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas		
		12 . Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa		
	Rendimiento en el contexto	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma		
		14.Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.		
		15. Participé activamente de las reuniones laborales		
		16. Mi planificación laboral fue óptima		

- **CERTIFICADO DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		ADAPTABILIDAD		OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	X		X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		X		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	X		X		X		X		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		X		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	X		X		X		X		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		X		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		X		
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		X		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		X		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X		X		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X		X		X		X		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	X		X		X		X		
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		X		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		X		
15	Participé activamente de las reuniones laborales	X		X		X		X		
16	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		X		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE – CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumentos
Clima Organizacional	Autonomía	1. Tomo la Mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	Adaptado a una escala de respuestas de 5 anclajes que vas de: 1 = Nunca 2= A veces 3 = Indiferente 4= casi siempre 5= siempre	Clima Organizacional Koys & Decottis (1991).
		2. Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo.		
		3. Yo propongo mis propias Actividades de trabajo.		
		4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.		
		5. Organizo mi trabajo como mejor me parece.		
	Cohesión	6. Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.		
		7. Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si.		
		8. Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.		
		9. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.		
		10. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi Unidad.		
	Confianza	11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.		
		12. Mi jefe es una persona de principios definidos.		
		13. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.		
		14. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.		
		15. No es Probable que mi jefe me dé un mal consejo.		
	Presión	16. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.		
		17. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.		
		18. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.		
		19. Me siento como si nunca Tuviese un día Libre.		

		20. Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.		
Clima Organizacional	Apoyo	21. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	Adaptado a una escala de respuestas de 5 anclajes que vas de: 1 = Nunca 2= A veces 3 = Indiferente 4= casi siempre 5= siempre	Clima Organizacional Koys & Decottis (1991).
		22. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.		
		23. Mi jefe me respalda 100%		
		24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.		
		25. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.		
	Reconocimiento	26. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.		
		27. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.		
		28. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.		
		29. Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.		
		30. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.		
	Equidad	31. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.		
		32. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.		
		33. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.		
		34. Mi jefe no tiene Favoritos.		
		35. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.		
	Innovación	36. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.		
		37. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas		
		38. Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.		
		39. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.		
		40. Mi jefe "Valora" Nuevas formas de hacer las cosas.		

- CERTIFICADO DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL.

N°	ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		ADAPTABILIDAD		OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tomo la Mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	X		X		X		X		
2	Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo.	X		X		X		X		
3	Yo propongo mis propias Actividades de trabajo.	X		X		X		X		
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	X		X		X		X		
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	X		X		X		X		
6	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.	X		X		X		X		
7	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si.	X		X		X		X		
8	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.	X		X		X		X		
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.	X		X		X		X		
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi Unidad.	X		X		X		X		
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	X		X		X		X		
12	Mi jefe es una persona de principios definidos.	X		X		X		X		
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	X		X		X		X		
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	X		X		X		X		
15	No es Probable que mi jefe me dé un mal consejo.	X		X		X		X		
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	X		X		X		X		
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	X		X		X		X		
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	X		X		X		X		
19	Me siento como si nunca Tuviese un día Libre.	X		X		X		X		

20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	X		X		X		X	
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	X		X		X		X	
22	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	X		X		X		X	
23	Mi jefe me respalda 100%	X		X		X		X	
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	X		X		X		X	
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	X		X		X		X	
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	X		X		X		X	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	X		X		X		X	
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	X		X		X		X	
29	Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.	X		X		X		X	
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	X		X		X		X	
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	X		X		X		X	
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	X		X		X		X	
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	X		X		X		X	
34	Mi jefe no tiene Favoritos.	X		X		X		X	
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	X		X		X		X	
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	X		X		X		X	
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas	X		X		X		X	
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	X		X		X		X	
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	X		X		X		X	
40	Mi jefe "Valora" Nuevas formas de hacer las cosas.	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez Validador: Marcos Enrique Flores González

CE: 004116173

Especialidad del validador: Ph.D. Gerencia

Claridad: Óptima

Pertinencia: Óptima

Relevancia: Óptima

Adaptabilidad: Óptima

15 de Octubre del 2

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized initial 'M' and the full name 'Marcos Enrique Flores González' written in a cursive script.

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

EXPERTO 3

Ñaña, viernes 15 de Octubre del 2021

Mg. Winston José Rengifo Villacorta.

Presente. –

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo y a la vez hacer de vuestro conocimiento que un equipo de estudiantes de esta Casa de Estudios, hemos emprendido la tarea de desarrollar una investigación sobre **“Desempeño laboral y Clima Organizacional de los agentes de seguridad de la Empresa Liderman en las regiones de Loreto, Ucayaly y San Martín (Macro región Oriente: Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021”** en este sentido, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información, en este caso el instrumento denominado **“Desempeño laboral y Clima Organizacional de los agentes de seguridad de la Empresa Liderman en las regiones de Loreto, Ucayaly y San Martín (Macro región Oriente: Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021”** – este instrumento tiene autoría del Dr. Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ), que fue elaborado por (Koopmans el 2012) **Desempeño Laboral** y el Dr. Koys & Decottis (1991) **Clima organizacional**. La investigación tendrá como muestra a los **agentes de seguridad de la Empresa Liderman en las regiones de Loreto, Ucayaly y San Martín (Macro región Oriente: Iquitos, Pucallpa y Tarapoto), periodo 2021**. Conocedores de su alto nivel profesional, experiencia reconocida y su predisposición colaborativa en temas de investigación científica hemos considerado nombrarle como **Juez Experto** para la evaluación del instrumento de recolección de datos que será aplicado al estudio. Se adjunta lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalizacion de las Variables
- Certificado de la validez de contenido de los instrumentos

Agradeciendo su valiosa colaboración, se despiden de Usted.



Luis Alberto Farfán Guerra



Lucy Meneses Magipo

- **MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE – DESEMPEÑO LABORAL**

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Instrumento
Desempeño	Rendimiento en la tarea	1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	Adaptado a una escala de respuestas de 5 anclajes que vas de: 1 = Nunca 2= A veces 3 = Indiferente 4= casi siempre 5= siempre	Desempeño Laboral Individual Work Performance c, que fue elaborado por (Koopmans et al., 2012)
		2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas		
		3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes		
		4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran		
		5 . En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr		
		6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados		
		7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo		
	Comportamientos contraproducentes	8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo		
		9 . Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros		
		10 . Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo		
		11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas		
		12 . Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa		
	Rendimiento en el contexto	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma		
		14.Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.		
		15. Participé activamente de las reuniones laborales		
		16. Mi planificación laboral fue óptima		

CERTIFICADO DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		ADAPTABILIDAD		OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	X		X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	X		X		X		X	X	
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes	X		X		X		X	X	
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		X	X	
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	X		X		X		X	X	
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X		X	X	
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	X		X		X		X	X	
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		X	X	
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		X	X	
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	X		X		X		X	X	
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	X		X		X		X	X	
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	X		X		X		X	X	
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		X	X	
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		X	X	
15	Participé activamente de las reuniones laborales	X		X		X		X	X	
16	Mi planificación laboral fue óptima	X		X		X		X	X	

- **MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE – CLIMA ORGANIZACIONAL**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumentos
Clima Organizacional	Autonomía	1. Tomo la Mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	Adaptado a una escala de respuestas de 5 anclajes que vas de: 1 = Nunca 2= A veces 3 = Indiferente 4= casi siempre 5= siempre	Clima Organizacional Koys & Decottis (1991).
		2. Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo.		
		3. Yo propongo mis propias Actividades de trabajo.		
		4. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.		
		5. Organizo mi trabajo como mejor me parece.		
	Cohesión	6. Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.		
		7. Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si.		
		8. Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.		
		9. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.		
	Confianza	10. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi Unidad.		
		11. Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.		
		12. Mi jefe es una persona de principios definidos.		
		13. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.		
		14. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.		
	Presión	15. No es Probable que mi jefe me dé un mal consejo.		
		16. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.		
		17. Mi institución es un lugar relajado para trabajar.		
		18. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.		
		19. Me siento como si nunca Tuviese un día Libre.		

		20. Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.		
Clima Organizacional	Apoyo	21. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	Adaptado a una escala de respuestas de 5 anclajes que vas de: 1 = Nunca 2= A veces 3 = Indiferente 4= casi siempre 5= siempre	Clima Organizacional Koys & Decottis (1991).
		22. A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.		
		23. Mi jefe me respalda 100%		
		24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.		
		25. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.		
	Reconocimiento	26. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.		
		27. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.		
		28. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.		
		29. Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.		
		30. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.		
	Equidad	31. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.		
		32. Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.		
		33. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.		
		34. Mi jefe no tiene Favoritos.		
		35. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.		
	Innovación	36. Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.		
		37. A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas		
		38. Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.		
		39. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.		
		40. Mi jefe "Valora" Nuevas formas de hacer las cosas.		

CERTIFICADO DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL.

N°	ITEMS	CLARIDAD		PERTINENCIA		RELEVANCIA		ADAPTABILIDAD		OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Tomo la Mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.	X		X		X		X	X	
2	Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo.	X		X		X		X	X	
3	Yo propongo mis propias Actividades de trabajo.	X		X		X		X	X	
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	X		X		X		X	X	
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	X		X		X		X	X	
6	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.	X		X		X		X	X	
7	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si.	X		X		X		X	X	
8	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.	X		X		X		X	X	
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.	X		X		X		X	X	
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi Unidad.	X		X		X		X	X	
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	X		X		X		X	X	
12	Mi jefe es una persona de principios definidos.	X		X		X		X	X	
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	X		X		X		X	X	
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	X		X		X		X	X	
15	No es Probable que mi jefe me dé un mal consejo.	X		X		X		X	X	
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	X		X		X		X	X	
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.	X		X		X		X	X	
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	X		X		X		X	X	
19	Me siento como si nunca Tuviese un día Libre.	X		X		X		X	X	

20	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	X		X		X		X	X	
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	X		X		X		X	X	
22	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	X		X		X		X	X	
23	Mi jefe me respalda 100%	X		X		X		X	X	
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	X		X		X		X	X	
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	X		X		X		X	X	
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	X		X		X		X	X	
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	X		X		X		X	X	
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	X		X		X		X	X	
29	Mi jefe es rápido para conocer una buena ejecución.	X		X		X		X	X	
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	X		X		X		X	X	
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.	X		X		X		X	X	
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.	X		X		X		X	X	
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	X		X		X		X	X	
34	Mi jefe no tiene Favoritos.	X		X		X		X	X	
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	X		X		X		X	X	
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	X		X		X		X	X	
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas	X		X		X		X	X	
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	X		X		X		X	X	
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	X		X		X		X	X	
40	Mi jefe "Valora" Nuevas formas de hacer las cosas.	X		X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez Validador: Rengifo Villacorta Winston José

DNI: 05287088

Especialidad del validador: Mgr. Finanzas

Claridad: Optimo

Pertinencia: Optimo

Relevancia: Optimo

Adaptabilidad: Optimo

15 de Octubre del 2021.



Winston José Rengifo Villacorta
Licenciado en Administración
Magister en Finanzas
Reg. Único Colegiado: CIAD. 88265

Firma del Experto Informante.
Especialidad
Finanzas

LIDERMAN

Valemos tanto como lo que cuidamos

