



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

SALUD ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVA METALES, VILLA EL SALVADOR -
2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

CINDIA ELIZABETH ZUÑIGA RIOS
ORCID: 0000-0002- 9065-853X

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2020

DEDICATORIA

Agradezco a mis padres por apoyarme en lo largo de mi vida, a mi asesor por tenerme mucha paciencia en cada clase de mi tesis, a Dios por no abandonarme nunca.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por no abandonarme en lo largo de mi vida, sobre todo por permitirme estar con vida, gozar con buena salud y por cuidar de mi familia. A mi madre María Ysabel Ríos Rojas, a mi padre Héctor Mallqui Zúñiga Ríos, a mis hermanos Jacxiimiir Héctor Zúñiga Ríos y Yunsu Mariela Zúñiga Ríos, por ser una familia que está en las buenas y malas a pesar por sus diferencias. A la Universidad Autónoma del Perú que me brindo una formación profesional con profesores de calidad académica y ética. A mi asesor el Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por orientarme y motivarme durante este trabajo de investigación. Por último, a la empresa Nova Metales S.A.C de Villa El Salvador, por permitirme investigar en su organización y por darme su apoyo desinteresado a lo largo del desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| DEDICATORIA | 2 |
| AGRADECIMIENTOS | 3 |
| RESUMEN | 9 |
| ABSTRACT | 10 |
| INTRODUCCIÓN | 11 |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1 Realidad problemática | 14 |
| 1.2 Justificación e importancia de la investigación | 19 |
| 1.3 Objetivos de la investigación: general y específico | 20 |
| 1.4 Limitaciones de la investigación | 21 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | |
| 2.1 Antecedentes de estudios | 24 |
| 2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado | 29 |
| 2.3 Definición conceptual de la terminología empleada | 42 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 45 |
| 3.2 Población y muestra | 46 |
| 3.3 Hipótesis | 47 |
| 3.4 Variables – Operacionalización | 48 |
| 3.5 Métodos y técnicas de investigación | 50 |
| 3.6 Descripción de los instrumentos utilizados | 50 |
| 3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos | 53 |
| CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS | |
| 4.1 Validación del instrumento | 56 |
| 4.2 Resultados descriptivos de las variables | 58 |
| 4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones | 60 |
| 4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas | 71 |
| 4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio | 72 |
| 4.6 Procedimientos correlacionales | 72 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | |
| 5.1 Discusiones | 80 |
| 5.2 Conclusiones | 82 |

5.3 Recomendaciones 84

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

| | |
|----------|--|
| Tabla 1 | Población de colaboradores de la empresa Nova Metales |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable salud organizacional |
| Tabla 3 | Operacionalización de la variable desempeño laboral |
| Tabla 4 | Resultados de la validación del cuestionario de salud organizacional |
| Tabla 5 | Resultados de la validación del cuestionario del desempeño laboral |
| Tabla 6 | Fiabilidad del instrumento de salud organizacional |
| Tabla 7 | Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral |
| Tabla 8 | Análisis descriptivo de la variable salud organizacional |
| Tabla 9 | Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral |
| Tabla 10 | Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo |
| Tabla 11 | Análisis descriptivo de la dimensión clima |
| Tabla 12 | Análisis descriptivo de la dimensión control |
| Tabla 13 | Análisis descriptivo de la dimensión competencia |
| Tabla 14 | Análisis descriptivo de la dimensión motivación |
| Tabla 15 | Análisis descriptivo de la dimensión orientación |
| Tabla 16 | Análisis descriptivo de la dimensión aprendizaje |
| Tabla 17 | Análisis descriptivo de la dimensión aplicación de conocimientos |
| Tabla 18 | Análisis descriptivo de la dimensión aplicación de capacidades |
| Tabla 19 | Análisis descriptivo de la dimensión gestión al trabajo |
| Tabla 20 | Análisis descriptivo de la dimensión compromiso con la empresa |
| Tabla 21 | Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre salud organizacional y desempeño laboral |
| Tabla 22 | Resultados de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral |
| Tabla 23 | Resultados de correlación entre la salud organizacional y el desempeño laboral |
| Tabla 24 | Resultados de correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral |
| Tabla 25 | Resultados de correlación entre el clima y el desempeño laboral |
| Tabla 26 | Resultados de correlación entre el control y el desempeño laboral |
| Tabla 27 | Resultados de correlación entre la competencia y el desempeño laboral |
| Tabla 28 | Resultados de correlación entre la motivación y el desempeño laboral |

Tabla 29 Resultados de correlación entre la orientación y el desempeño laboral

Tabla 30 Resultados de correlación entre el aprendizaje y el desempeño laboral

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable salud organizacional
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión clima
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión control
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión competencia
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión motivación
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión orientación
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión aprendizaje
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión aplicación de conocimientos
- Figura 11 Análisis descriptivo de la dimensión capacidades
- Figura 12 Análisis descriptivo de la dimensión gestión al trabajo
- Figura 13 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso con la empresa
- Figura 14 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la salud organizacional y el desempeño laboral
- Figura 15 Gráfico de dispersión de las variables salud organizacional y desempeño laboral

**SALUD ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVA METALES, VILLA EL SALVADOR -
2020**

CINDIA ELIZABETH ZUÑIGA RIOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo del estudio fue establecer el nivel de relación que presentan la salud organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales. El estudio es de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental desarrollada en cinco trabajadores que conformar las unidades de análisis. Respecto a los instrumentos fueron elaboradas por la investigadora y están conformadas por 49 ítems para la prueba de salud organizacional y 33 ítems para la prueba del desempeño laboral. El análisis de consistencia interna es de 0,987 para la prueba de salud organizacional y 0,897 para la prueba de desempeño laboral. Los resultados alcanzados fueron de manera satisfactoria pues se encontraron una correlación positiva muy alta entre las variables de estudio, demostrado mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,900 a un nivel de sig. $p < 0,05$, evidenciando que las variables se relacionan a un nivel de correlación muy alta, entendiéndose que la salud organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nova Metales.

Palabras clave: salud organizacional, desempeño laboral.

**ORGANIZATIONAL HEALTH AND LABOR PERFORMANCE IN THE
EMPLOYEES OF THE COMPANY NOVA METALES, VILLA EL SALVADOR –
2020**

CINDIA ELIZABETH ZUÑIGA RIOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the study was to establish the level of relationship between organizational health and job performance in employees of the Nova Metals company. The study is of correlational level, quantitative approach, non-experimental design developed in five workers who make up the units of analysis. Regarding the instruments, they were prepared by the researcher and are made up of 49 items for the organizational health test and 33 items for the job performance test. The internal consistency analysis is 0.987 for the organizational health test and 0.897 for the job performance test. The results achieved were satisfactory since a very high positive correlation was found between the study variables, demonstrated by a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.900 at a sig level. $p < 0.05$, evidencing that the variables are related to a very high level of correlation, understanding that organizational health is significantly related to the work performance of the employees of the company Nova Metales.

Keywords: organizational health, job performance.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada *Salud organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020*. Se identificó que los colaboradores laboran en un ambiente desagradable, no cuentan con capacitaciones, oportunidades de crecimiento laboral y carecen de uniformes adecuadas para la elaboración de sus actividades, entre otros factores peligroso que la empresa ha descuidado en el ambiente laboral para sus colaboradores. afectando a su desempeño laboral. La problemática que se analiza en la empresa respecto a la salud organizacional es evidente al no presentar una organización sana, asimismo su desempeño de sus colaboradores viene siendo afectado. Estas dos variables, salud organizacional y desempeño laboral permitirán encontrar soluciones y alternativas de cambios de mejora para fomentar una salud organizacional sana en la empresa promoviendo un desempeño laboral óptimo en los trabajadores.

El problema general considerado en la investigación es ¿Qué relación existe entre salud organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?

El estudio se plantea como objetivo general determinar el nivel de relación que presentan las variables salud organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nova Metales, ubicada en Villa El Salvador - 2020.

El supuesto que se plantea producto de la interrogante formulada está en función de la existencia de la relación que existe entre la salud organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nova Metales, ubicada en Villa El Salvador - 2020.

El estudio ha sido estructurado en función de cinco capítulos que permiten tener una mejor comprensión de la información que se brinda, estos capítulos son:

En el capítulo I, se explica el problema de investigación a nivel nacional, internacional y propiamente en la empresa, los objetivos que se persigue lograr, la pertinencia y la justificación del estudio, así como las limitaciones por las que pasó el desarrollo del estudio.

En el capítulo II, se pone en evidencia la revisión de los antecedentes de la investigación a nivel nacional e internacional, las bases teóricas científicas en que se sustenta el desarrollo de las variables y las palabras de difícil comprensión que se expone en las bases teóricas.

En el capítulo III, se desarrolla el marco metodológico que comprende el tipo, el diseño, se identifica la población y la muestra del estudio, las hipótesis que se formulan en el estudio, la operacionalización de las variables que permite la construcción de los cuestionarios y los procesos estadísticos que se siguió para la prueba de hipótesis.

En el capítulo IV, se explican los resultados de la investigación que comprende la validez de los cuestionarios, los resultados de la confiabilidad de las pruebas, los resultados estadísticos de las variables y sus dimensiones, la prueba de normalidad de las variables que determinaron la prueba estadística para la prueba de hipótesis de investigación.

En el capítulo V, se explican las discusiones de resultados, las conclusiones del estudio y las recomendaciones que se plantean para solucionar el problema en la empresa.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad existe factores que influyen el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa. Muchas organizaciones no son conscientes de sus acciones tomados que afectan el desempeño laboral de un colaborador. Por tal motivo se optó por el tema de la salud organizacional, una manera distinta de dirigir una organización y que el desempeño laboral no sea vulnerable a pesar de los cambios y riesgos que tome una empresa. en ese sentido, la salud organizacional, es un tema importante en el mundo de los negocios para las empresas. Sin embargo, muchas identidades empresariales desconocen el término de una organización sana y muchos de ellos se encuentran en una organización desfavorable, siendo sus trabajadores los afectados en este mundo de los negocios.

Paramo (2002) afirma: "En su primera versión a mediados del siglo XX, el concepto de salud se enmarcaba en una noción de bienestar físico, mental, social y no solamente ausencia de enfermedad; pero, en un sentido individual y no colectivo, no organizacional" (p. 1).

La salud organizacional es el estado mental y físico de la compañía en lo interior y exterior, la salud de la organización es un indicador del estado de la sociedad en el clima laboral, la cultura laboral y la motivación y su mayor objetivo es brindar comodidad a los trabajadores y prometer herramientas necesarias para su desempeño de actividades laborales, con un clima saludablemente en la organización lleno de motivación.

Organización Panamericana de la Salud (2016) afirma que entre un 12% a un 16% de personas manifestaron sentirse en constante tensión y estrés en América Latina. Por otro lado, en Argentina más de un 26 % de trabajadores sufren de carga mental. Un 28% de mujeres y un 25 % de hombres sufren estrés entre a 7 a 10 escalas

en Colombia. Asimismo, en Chile el 28% de los trabajadores sufren de estrés y un 13% de depresión a causa de sus actividades laborales por la empresa.

Por otra parte, en Google, considerada una de las empresas saludables, con un clima laboral estable con oportunidades estupendas para un trabajador, no todo marcha bien en la organización, debido a que muchos de sus trabajadores renuncian, esto se debe a que ellos arman sus propios proyectos emprendiendo en el mundo de los negocios por sus sueldos incalculables que recibieron menos de seis meses. Por esos factores muchas empresas en el mundo de los negocios son afectadas en su desarrollo de actividades, proyectos por el motivo de no contar una organización saludable.

A nivel mundial, el tema de la salud en el trabajo un tema de conversación y de suma importancia para las empresas pequeñas, medianas y grandes, se sabe que los recursos más valiosos de una empresa son los colaboradores, ellos deben encontrar en su campo laboral lleno de comodidad y un ambiente agradable. Hace cuatro años, 52 empresas fueron ganadoras del premio de empresa saludable, muchos de esas identidades recibieron su tercera vez de reconocimiento por ser una organización sana. Al respecto, Grupo Mapfre (2018) menciona que entre ellas se encontró Alsa Grupo en la categoría de Gran Empresa, Osarten Kooperatiba Elkarte en la de Pyme, Media Interactiva en la de Healthy Work, 3M en la de Healthy Body, Metro de Santiago en la de Healthy Work Latam, e Imelsa en la de Pyme Latam y otras identidades que fueron participios del evento.

El objetivo de este reconocimiento a las empresas es reconocer el compromiso que ejercen y evalúan sus políticas de gestión de personas con plena integración en el plan estratégico y con el foco puesto en el largo plazo, para pertenecer al proceso se requiere verificar si eres apto a participar en el observatorio de recursos humanos.

Es un orgullo el reconocimiento a ser nominado como una organización sana, aquellas identidades se esfuerzan, para que cada año en el evento de empresas saludable sorprendan con cambios de mejora, con el fin de brindar un clima saludable con oportunidades grandiosas para la organización. Entre ellos existen empresas que se preocupan por el bienestar de sus trabajadores y también se encuentran aquellas que son fantasmas ante el compromiso del bienestar para su organización y sus colaboradores. Es importante contar con una organización sana para que el desempeño laboral de los trabajadores se eficaz y virtuoso.

El desempeño laboral es la habilidad y la capacidad que tiene una persona al desempeñarse en sus actividades, en ese sentido, Silva (2018) menciona: “El desempeño laboral puede definirse como un proceso de desarrollo que estimula la experiencia humana a través del desarrollo organizacional, la capacitación y el desarrollo del personal para funcionar adecuadamente” (p. 496).

En el ámbito nacional, en el 2015 un 57,8% de empresas no capacitaban a sus trabajadores, lo indígnate es que un 59,8% indican no necesitarlo, por otra parte, un 14,8% manifiesta no contar con recursos y un 7,6% señalo no contar tiempo. La realidad es lamentable hoy en día, más del 30% de peruanos no están contento con sus actividades laborales y compañeros de trabajo.

En el diario La República (2014) se comenta respecto a la salud organizacional lo siguiente:

Una encuesta realizada reveló que el 71 % de trabajadores siente que sus ideas y opiniones son poco valoradas dentro de su centro laboral. Mientras el 45% de los trabajadores señaló no sentirse feliz dentro de su centro de trabajo, mientras que el 41% de los encuestados indicó que en su centro laboral le brinda poco apoyo para alcanzar los objetivos que se les encomienda, pues no

cuentan con las herramientas que les permitan alcanzar las metas planeadas. En cuanto a la comunicación el 52 % dijo que no tienen buena comunicación con su jefe directo. Respecto al salario, solo el 8% de los trabajadores afirma que se siente a gusto con sus sueldos. (pp. 1-2)

Se sabe que un trabajador motivado, con un ambiente sano, un clima laboral bueno, con oportunidades y espacios adecuados para desarrollarse en el campo competitivo, su desempeño laboral es, eficaz, productivo y sobre todo comprometido con sus actividades laborales. Pero no todo está perdido, Derco distribuidora de industrias y automotriz de reconocidas marcas es una de las empresas en Lima que se preocupa por brindar una organización sana a sus trabajadores. Esperemos que otras empresas se atrevan al cambio de mejora y obtengan rendimientos óptimos de sus colaboradores ante su desempeño laboral.

Por otro lado, El Comercio (2018) afirma: “Un 86% de peruanos renunciarían a su trabajo por el mal clima laboral y un 81 % de los trabajadores un ambiente laboral es muy importante para su desempeño y un 23 % coloca sus prioridades en segundo plano” (p. 1). En este sentido, es importante saber que la salud organizacional abarca en todo su contexto de una organización y uno de sus factores es clima laboral lo cual es de carácter importante para una organización sana, donde el desempeño laboral acompaña en el crecimiento de la empresa.

Existe muchos casos de empresas peruanas que incumplen la ley 29783 y fueron multados a su vez son pocas que cumplen con las leyes de Sunafil. Al respecto Lizárraga (2018) menciona que anualmente en el mundo se producen 317 millones de accidentes de trabajo, que generan costos estimados en casi 4% del producto bruto interno global. La Constitución Política del Perú brinda un marco ideal para incorporar la ley de seguridad y salud en el trabajo, Ley N° 29783; aunque su total

aplicación aún requiere superar algunas barreras.

Hoy en día las empresas constituidas e informal, solo se preocupan por generar dinero no toman conciencia de los diversos cambios que se fomentan en el mundo. Pero no todos piensan igual, otros eligen activos, que salud en una organización para sus colaboradores. Donde ellos son afectados y su desempeño laboral es lamentablemente cada vez bajo al no vivir en una organización sana.

El Psicólogo organizacional, Sánchez (2016) presenta algunos ejemplos para implantarlo. Se debe tener la flexibilidad de horario, exigencia y generosidad por partes iguales, facilitar recursos necesarios a nuestro colaborador para que puedan realizar sus actividades con éxito, fomentar un liderazgo positivo, alentar a nuestro trabajador en su formación y desarrollo profesional, en consecuencia, al no presentarse una salud organizacional sana en una organización el desempeño laboral de los trabajadores disminuirá optando a cambios bruscos a una organización es por eso que es muy importa no descuidar a los trabajadores.

A nivel local, en la empresa Nova Metales, los trabajadores no cuentan con capacitaciones, laboran en un ambiente desagradable, la empresa no respeta las normas de seguridad, los trabajadores desconocen los objetivos de la empresa y las delegaciones de actividades son monótonas cada vez sin oportunidad alguna de crecimiento profesional. Sus desempeños laborales son regulares a pesar del ambiente de trabajo que ellos laboran, trabajan por destajo y dependerá muchos de ellos, que si entregan el trabajo acabado reciben su pago. Es preocupante lo que viven los trabajadores, mi mayor objetivo en esta investigación es solucionar este problema que muchas empresas y trabajadores no son conscientes de ver en qué ambiente laboran y se dejan llevar por la necesidad.

Problema general

¿Qué relación existe entre la salud organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?

¿Qué relación existe entre el clima y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?

¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?

¿Qué relación existe entre la competencia y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?

¿Qué relación existe entre la orientación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?

¿Qué relación existe entre el aprendizaje y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación que lleva por título *Salud organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metas , Villa El Salvador - 2020* se justifica ampliamente porque los trabajadores no cuentan con capacitaciones, laboran en un ambiente desagradable, la empresa no respeta las normas de seguridad, los trabajadores desconocen los objetivos de la empresa y las delegaciones de actividades son monótonas cada vez sin oportunidad alguna de crecimiento

profesional lo que está afectando su desempeño laboral.

Justificación teórica. Esta investigación pretende que la información obtenida se pueda analizar y tener una visión más amplia de salud organizacional que se desarrolla en la empresa Nova Metas y comprender el desempeño laboral de los colaboradores. Donde para la variable salud organizacional se fundamenta en la teoría de Keller y Price (2013) y para la variable desempeño laboral en la teoría de Gómez et al. (2008).

Justificación práctica. Considerando los resultados del estudio permitió hallar las soluciones precisas para la salud organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa. Estos resultados permitieron realizar recomendaciones precisas que se ajusten y garanticen una salud organizacional sana que no afecte el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Justificación metodológica. La investigación contribuye con la elaboración y validación de dos instrumentos de medición; uno para medir la salud organizacional y otro instrumento para medir el desempeño laboral, dichos instrumentos miden las variables de manera independiente habiendo pasado por procesos rígidos de validez y confiabilidad, teniendo resultados satisfactorios.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre la salud organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Determinar la relación entre el clima y el desempeño laboral en los

colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Determinar la relación entre la competencia y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Determinar la relación entre la orientación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Determinar la relación entre el aprendizaje y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

1.4. Limitaciones de la investigación

Limitaciones bibliográficas

Respecto al tema de salud organizacional hay escasa información en libros e investigaciones. Pero aun así se ha considerado información de diarios periódicos, revistas, libros y artículos. Por otro lado, solo se ha encontrado un poco más de información respecto al tema, pero son consideradas obsoletas por el año de vigencia de lo permitido para la investigación.

Limitación teórica

Presento poca información en antecedentes sobre la variable salud organizacional. Donde solo se he podido encontrar más información en desempeño laboral. Aun así, eh considerados artículos científicos para mi variable salud organizacional reforzando la investigación.

Limitación institucional

Muchos de las universidades no cuentan con el tema de salud organizacional

en sus bibliotecas y eso ha sido un factor muy fuerte para la investigación ya por ser un tema nuevo carezco de información.

Limitación económica

Se presenta una escasez de recursos económicos actualmente debido a que no me encuentro laborando, a pesar de contar con el apoyo de mis padres, los libros de salud organizacional sus montos son altos en dólares en la página Amazon presenta entre otras páginas internacionales.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Vaca (2014) en su tesis *Salud organizacional: análisis de salud de una entidad del sector financiero*. Realizada con el objetivo de corroborar la existencia de patologías empresariales en las empresas ecuatorianas, así mismo la incidencia de enfermedades considerando el tipo de organización. El diseño es no experimental y se considera una muestra de 30 personas. Llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo con la investigación, la presencia de enfermedades dentro de las organizaciones se desarrolla de acuerdo al tipo de organización y como se maneja debido que cada entorno es distinto. En este caso la esquizofrenia y la anemia son las arrojaron positivo y requieren tratamiento. Por otra parte, existen a desarrollarse a un largo plazo enfermedades, en este caso la anorexia y la depresión; es así se debe tomar medidas de prevención para frenar el desarrollo de las enfermedades que afectan a la salud organizacional con las patologías resaltadas y aplicar estrategias de mejora. Por último, considero importante esta tesis, porque aportar que las organizaciones silenciosamente pueden contraer enfermedades sus trabajadores.

Marín et al. (2014) en su artículo científico "Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan". Realizada con el objetivo de correlacionar instrumentos destinados a la evaluación de los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional, para establecer evidencias de validez para una escala de evaluación del clima organizacional. El diseño es no experimental. En esta investigación la muestra de 334 personas. Llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo con la investigación, el clima organizacional, el apoyo laboral y la salud organizacional se obtuvo una correlación positiva, mostrando que los sujetos

que no perciben la salud organizacional de la empresa en que trabajan, presentan una percepción menos del clima organizacional. Por último, considero importante este artículo, porque se puede visualizar que la salud organizacional influye en el clima organizacional de una organización a pesar de que cada empresa es distinta.

Grueso et al. (2013) en su artículo científico “Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores: Análisis desde un modelo de organizaciones saludables”. Realizada con el objetivo de describir la relación que existe entre un conjunto de factores organizacionales y su impacto en el bienestar de un grupo de trabajadores, expresado a través del engagement, la satisfacción con el trabajo y la ansiedad relacionada con el trabajo. El diseño es no experimental y la muestra considerada es de 62 trabajadores. Llegó a las siguientes conclusiones:

De acuerdo con la investigación señala que las acciones de promoción de la salud organizacional tienen un impacto significativo en los valores culturales y en la adopción de prácticas organizacionales. Por último, considero importante este artículo, porque aporta evidencias que la salud organizacional tiene un impacto en los valores culturales de una organización.

Antecedentes nacionales

Campos y Ludeña (2019) en su tesis *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017*. Realizada con el objetivo analizar al liderazgo como una herramienta importante para optimizar el desempeño laboral del personal. Respecto a la metodología, el diseño es no experimental y se consideró una muestra de 36 personas. Las conclusiones más importantes son:

De acuerdo con la investigación, se afirman que la empresa evidencia

problemas en los diferentes grupos de trabajo por mantener un líder autoritativo que descuida a su personal en su desarrollo profesional y, por otro lado, las decisiones que toma son unilaterales. Por último, considero importante esta tesis, porque logra determinar que las organizaciones necesitan líderes para el monitoreo de las actividades de un colaborador.

De la Torre y Afan (2017) en su tesis *Cultura organizacional y la relación con el desempeño labora en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016*. Realizada con el objetivo de analizar el nivel de asociación que presentan la cultura organizacional y el desempeño laboral. Respecto a la metodología, el estudio es no experimental y a muestra conformada por 37 personas. Los autores concluyen:

De evidencia la existencia de una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú en Lima durante el 2017. Ante las bases encontradas, como resultado se prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y se puede afirmar que, mientras se mejore la cultura organizacional se verán cambios positivos en el desempeño laboral de los trabajadores. Por último, se considera importante esta tesis, porque logró determinar que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, y además es muy importante como se fomenta la cultura organizacional en una empresa para que el desempeño de los trabajadores ante sus actividades laborales se eficiente y eficaz.

Ferrer (2017) en su tesis *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Realizada con el objetivo de establecer el nivel de relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Metodológicamente, el estudio es de

diseño no experimental y una muestra de 121 colaboradores. La conclusión a la que llega este investigador es:

Se demuestra la existencia de una relación significativa entre el control y el desempeño laboral según los trabajadores. Un 62,4% de los encuestados perciben que el nivel de control es adecuado, mientras que el 8,2% percibió que el control fue inadecuado. Estos trabajadores alcanzaron el nivel medio y el 2,4% manifestó que el nivel de control es inadecuado. Estos alcanzan el nivel bajo en el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Por último, se considera importante esta tesis, porque se logró determinar la relación entre el control y el desempeño laboral, y además se visualiza que en una identidad pública existe la falta de control en la organización, afectando el desempeño de sus colaboradores.

Casa (2015) en su tesis *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015*. Realizada con la finalidad de analizar el nivel de relación que presentan la gestión por competencias y el desempeño que presentan los colaboradores. Respecto al diseño que presenta es no experimental y una muestra de 42 colaboradores. El autor concluye:

Los resultados permiten analizar que la gestión basada en competencias favorece el desempeño del personal administrativo; entendiéndose, que se debe implementar este tipo de gestión para optimizar las labores que se desarrollan en sus funciones. Por último, se considera importante esta tesis, porque se evidencia que para el desempeño laboral es importante fomentar en los colaboradores su nivel de competencias.

Ayala y Pajuelo (2018) en su tesis *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad*

comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018. Realizada con el objetivo de analizar la manera en que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Metodológicamente el diseño de estudio es no experimental y una muestra de 113 colaboradores. Los autores concluyen:

Se validó la hipótesis general pues se demostró que la motivación tiene una influencia directamente proporcional con el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, la corte superior de justicia de Lima sus trabajadores gozan de una motivación decadente lo que afecta a su desempeño laboral. Por último, considero importante esta tesis, porque aporta resultados de como la corte superior de justicia de lima monitorea a sus trabajadores en el ámbito motivacional que afecta a su desempeño laboral.

Alva y Chávez (2019) en su tesis *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las empresas del sector Rotal en el 2019*. Realizada con la finalidad de establecer el nivel de relación que presenta la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores. Metodológicamente, el diseño de estudio es no experimental y una muestra de 300 colaboradores. Los autores concluyen:

Los resultados evidencian que la inteligencia emocional se relaciona directa y positivamente con el desempeño laboral, entendiéndose que los gerentes de las empresas deben trabajar emocionalmente para que mejorar el desempeño en el desarrollo de sus funciones. Por último, considero importante esta tesis, porque logro determinar que existe una relación directa positivamente entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral y que además ayuda mucho para las organizaciones que un trabajador se desarrolle empáticamente.

García (2018) en su tesis *Aprendizaje organizacional y desempeño laboral del personal de CrediScotia Financiera, agencia Huaral, 2018*. Realizada con el objetivo

de establecer de qué manera el aprendizaje organizacional favorece el desempeño laboral del personal. Por otro lado, el diseño de estudio es no experimental y una muestra conformada por 35 colaboradores. Este autor concluye:

De acuerdo con los resultados de la investigación, el 40% mencionó que la financiera no promueve el dialogo y la discusión entre los miembros de la empresa, asimismo no crea oportunidades de aprendizaje continuo para su personal. Por último, se considera importante esta tesis, porque logro determinar que una empresa privada del sector financiera, contando con un nivel adquisitivo fuerte no brinde oportunidades de aprendizaje con el fin que sus colaboradores se desarrollen más y enriquezcan sus conocimientos.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de la salud organizacional

2.2.1.1. Definiciones de la salud organizacional.

Conexión Esan (2019) informa que: “La salud organizacional está orientada a cómo se organiza una compañía para que las responsabilidades estén correctamente distribuidas y los talentos, debidamente gestionados. Así, será importante para aumentar la productividad y el rendimiento en los empleados” (p. 1).

Cada autor tiene un estilo propio de definir el significado de salud organizacional, pero todos coinciden que debe ser sana la organización para obtener un desempeño óptimo en la empresa. En ese sentido, se puede determinar que la salud organizacional se encarga de mantener una organización saludable tanto interno como externo, buscando salud para todos en la organización. Se preocupa que los colaboradores laboren en condiciones óptimas en un ambiente sano, con materiales y herramientas adecuadas para el desarrollo de sus actividades, así mismo que se fomente las oportunidades profesionales y cuenten con capacitaciones y sobre

todo se respete sus derechos.

Sánchez (2016) menciona que la salud organizacional es una alternativa de integración de los diversos modelos teóricos que tratan de explicar los fundamentos de la eficiencia organizacional y especialmente de los modelos socio técnicos y humanistas.

Finalmente, Conexión Esan (2019) lo refiere como un conjunto complejo de variables que una organización puede influenciar o controlar en varios niveles. Por lo tanto, una buena salud organizacional generalmente resulta en un bajo número de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, una alta tasa de presencia de trabajo asociada con baja o ninguna abstención, un pequeño número de discapacidades no profesionales, particularmente relacionadas con problemas de salud mental, debido a un menor nivel de estrés que presentan los colaboradores de las organizaciones.

2.2.1.2. Importancia de la salud organizacional.

La salud organizacional ofrece un ambiente sano, una atmósfera cálida y lleno de productividad, donde nos permitirá optimizar factores dañinos que presenta la organización e incorporando cambios de mejora para la empresa tanto interno y externa, logrando multiplicar ganancias en productividad en la organización y un buen desempeño laboral por parte de los colaboradores.

2.2.1.3. Tendencias de la salud organizacional.

La salud organizacional es un proceso tan accesible y sobre todo fácil. Pero que muchos líderes o personas les resulta muy difícil verla como una oportunidad real para obtener una ventaja significativa, debido que una organización saludable trae mayor eficacia, siempre cuando lo llevemos con inteligencia, disciplina, valor, persistencia y sentido común lograremos objetivos óptimos.

La tendencia a la adrenalina. Para que una organización se encuentre saludable se requiere tiempo, pasa por un proceso de cambio despacio, no apresuradamente que cause situaciones embarazosas o cambios bruscos que afecte a la organización interna o externamente, existe diversos líderes, personas que a toda prisa buscan cambiar la salud de una organización su mecanismo sin antes de evaluar sus contras del momento.

La tendencia a la cuantificar. Presenta beneficios óptimos la salud organizacional porque influye tanto en los aspectos de la empresa que es prácticamente imposible cuantificar su impacto de ganancia y medir el cambio. Evidentemente a pesar de tener resultados virtuosos, muchos líderes, personas tienen miedo al cambio y no visualizan el impacto sano que puede tener una organización sana.

Diferencia entre empresa inteligente y empresa sana. Si bien una empresa inteligente domina los principios fundamentales clásicos de una empresa, como la estrategia, el marketing, las finanzas y la tecnología, mientras descuidan lo que tiene que ver con la salud de la organización, muchos de aquellos llamados líderes y jefes no suelen aceptar sus defectos ante una drástica confusión dejándose envuelto en un rol de ambiente desagradable. Mientras una empresa sana está compuesta por una política mínima, confusión mínima, tiene moral alta, productividad alta y baja rotación del personal.

2.2.1.4. Las cuatro disciplinas de la salud organizacional.

Para poder gozar de una salud organizacional buena, toda empresa debe pasar por un proceso sólido en trabajo conjunto de las cuatro disciplinas que mantiene constantemente una organización saludable que permita que los colaboradores se desenvuelvan adecuadamente sus labores.

Crear un equipo cohesivo de liderazgo. Una organización no puede ser saludable si las personas encargadas de ejecución no son cohesivamente en el liderazgo. Por tal modo que es muy importante crear un equipo de liderazgo cohesivo que fomente confianza y domine el conflicto, es así que la organización se va a mantener sana.

Crear claridad. Tenemos tener en cuenta que muy aparte de contar un comportamiento cohesivo, el equipo de liderazgo de una organización sana tiene que estar intelectualmente alineado y comprometido con la organización para que todos tengan en mente que la salud organizacional es muy importante.

Sobre comunicar la claridad. Todos en la organización hablen un solo idioma saludable con moral, valores y sobre todo se fomente el trabajo en conjunto en equipo con integración a las actividades delegadas en el entorno organizacional. Es así como, al presentar una comunicación clara, comprensible, todos los trabajadores podrán realizar sus actividades eficaces. Pero depende mucho de las empresas incorporen una organización sana y no desfavorable.

Reforzar la claridad. Es muy importante que la comunicación en la organización sea sana, que se fundamente los valores y las delegaciones de las actividades sean eficiente, que no siempre los líderes estarán presentes. Pero a pesar de eso las organizaciones deben buscar la manera de mantener el ambiente saludable y que cada colaborador conozca sus funciones y se sienta cómodo de laborar en la organización.

2.2.1.5. Dimensiones de la salud organizacional.

Liderazgo.

Keller y Price (2013) mencionan: “El liderazgo es la medida en que los líderes inspiran las acciones de los demás” (p. 56). En ese sentido, es el punto donde el líder

de la organización utiliza sus habilidades y capacidades, motivando a los colaboradores en sus delegaciones de actividades en cumplir la meta establecida por la empresa.

Cultura.

Keller y Price (2013) argumentan: “La cultura son las creencias compartidas y la calidad de las interacciones dentro de las distintas unidades de la organización y entre ellas” (p. 56). En ese sentido, es el ámbito del entorno de una organización tanto interna y externa, donde se respetan las creencias y calidad de las interacciones entre las distintas áreas de una organización.

Control.

Keller y Price (2013) mencionan: “Control es la capacidad de evaluar el desempeño y el riesgo de una organización, así como de hacer frente a dificultades y oportunidades a medida que estas van surgiendo” (p. 56). En ese sentido, es la capacidad de evaluar el desempeño del colaborador y el riesgo de una organización, llevando un orden, un seguimiento para futuros imprevistos que surjan en la organización.

Competencia.

Keller y Price (2013) mencionan: “La competencia son las habilidades y el talento presentes en la organización y necesarios para ejecutar la estrategia y generar una ventaja competitiva” (p. 56). En ese sentido, son aquellas habilidades y talentos que presentan los colaboradores en la organización para enfrentar los grandes cambios que surja en la empresa y generar estrategias de ventaja competitiva.

Motivación.

Keller y Price (2013) mencionan: “Motivación es la existencia de un entusiasmo que mueve a los empleados a hacer un esfuerzo extraordinario para conseguir

resultados” (p. 56). En ese sentido, aplicar la motivación es muy importante, porque promueve un gran poder de entusiasmo en los colaboradores, fomentándolos en realizar y hacer esfuerzos extraordinarios para conseguir resultados óptimos de una organización.

Orientación.

Keller y Price (2013) argumentan: “Orientación es la calidad del compromiso con clientes, proveedores, socios y otros externos de interés con el fin de conseguir resultados” (p. 56). Es decir, es el punto donde la organización orienta o informa a sus colaboradores de sus necesidades, de sus proveedores, socios y otros grupos externos de interés con el fin conseguir resultados eficaces y óptimos para la organización.

Aprendizaje.

Keller y Price (2013) enfatizan: “Aprendizaje es la calidad y el flujo de nuevas ideas, así como la capacidad de la organización para adaptarse y rediseñarse según sus necesidades” (p. 56). En ese sentido, es la capacidad de adquirir nuevas conductas, conocimientos, habilidades y capacidades con el fin de adaptarse y rediseñar su aprendizaje. En base a sus necesidades que enfrente.

2.2.1.6. Las cinco etapas de la salud organizacional para lograr resultados sostenibles.

Puntos clave de salud.

Keller y Price (2013) mencionan: “Puntos clave de la salud es determinar que es saludable para una organización” (p. 43).

Es el punto donde se definen las aspiraciones de la organización creando una lengua común a la medición a base de fomentar salud en la empresa implicando una alianza con el liderazgo.

Proceso de descubrimiento.

Keller y Price (2013) mencionan: “Proceso de descubrimiento es descubrir la mentalidad subyacente que conduce buena salud de la organización” (p. 43).

Donde se basa a entender los cambios de mentalidad que surgen en la organización, *donde* se identifican las causas del comportamiento de la organización, desde su origen, priorizando los cambios esenciales necesarios para el mejor funcionamiento de la organización.

Modelo de influencia.

Keller y Price (2013) mencionan: “Modelo de influencia es rediseñar el entorno de trabajo para influir en una mentalidad saludable” (p. 43).

Diseño de implementación de cambios para la organización a largo plazo, siendo entendible para los trabajadores incrementando la iniciativa de generar cambios bruscos a la organización.

Motor del cambio.

Keller y Price (2013) mencionan: “Motor del cambio es garantizar que la energía para el cambio se infunde y se genera continuamente” (p. 43).

Es un sentido del desarrollo a cambio de mejora abriendo un abordaje estructurado y midiendo el impacto en la organización centrándose en la comunicación aprovechando los líderes.

Liderazgo centrado.

Keller y Price (2013) enfatizan: “Liderazgo centrado es guiar la transformación y mantener un alto desempeño desde una base de autodominio” (p. 43).

Es el punto donde los líderes desarrollan guías de cambios de transformación que puedan desarrollarse en la organización y formando otros líderes en la empresa para un mejor funcionamiento.

2.2.2. Bases teóricas del desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones del desempeño laboral.

Pedraza et al. (2010) mencionan: “El desempeño laboral es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño” (p. 496).

Asimismo, Chiavenato (2011) argumenta: “El desempeño laboral es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye de estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p. 496).

En ese sentido, Silva (2018) explica que: “El desempeño laboral puede definirse como un proceso de desarrollo que estimula la experiencia humana a través del desarrollo organizacional, la capacitación y el desarrollo del personal para funcionar adecuadamente” (p. 496).

Por otro lado, Paramo (2002) menciona: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo” (p. 496).

Las definiciones explicadas, permiten deducir que el desempeño laboral es el rendimiento que se manifiesta ante efectuar una actividad, tarea, funcionamiento de un colaborador en una organización.

2.2.2.2. La evaluación del desempeño.

Chiavenato (2011) respecto la evaluación desempeño afirma: “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro” (p. 202).

2.2.2.3. Finalidad de la evaluación de desempeño.

La evaluación de desempeño busca:

- Busca determinar exactamente de qué manera el colaborador lleva a cabo su labor en su puesto.

- Identifica las diferencias entre los individuos de la organización.
- Visualiza los cambios de desempeño de los colaboradores.
- Cambios de mejora para la organización al encontrar el problema.

Cada punto permitirá mejorar e identificar cambios de mejora para la organización y para el colaborador. Permitiendo un desempeño laboral virtuoso y la implementación de estrategias afable.

2.2.2.4. Proceso de evaluación de desempeño.

Para realizar una evaluación, Chiavenato (2011) brinda seis pasos para implementarlo en organización:

- Garantiza la existencia de un buen clima laboral basados en la confianza y en el respeto entre sus miembros.
- Permite escuchar las opiniones de las personas, inculcándoles a propiciar que los trabajadores cumplan las metas de sus puestos laborales.
- Incrementa y desarrolla una administración basada en la democracia, la participación y las consultas que involucren a todos los miembros de la empresa.
- Fomentar en la organización a las creaciones de propósitos de dirección, futuro y mejora continua de los trabajadores.
- Brindar expectativas permanentes de aprendizaje basado en la innovación y el desarrollo profesional de los trabajadores.
- Favorece las oportunidades de crecimiento de los colaboradores.

2.2.2.5. Tipos de evaluación de desempeño.

En la actualidad existe diversos tipos de herramientas para evaluar el desempeño laboral, donde en esta investigación resalta tres herramientas de evaluación.

Evaluación de 90 grados.

Esta herramienta es utilizada por el jefe inmediato para evaluar su cargo del colaborador. Dicha evaluación es ventajosa para aquellas identidades que busca solo conocer las debilidades y fortalezas de su colaborador, dejando de lado las demás opiniones. Pero no es recomendable debido que es demasiado subjetiva, así mismo solo se puede conocer la opinión de una persona y generar resentimientos.

Evaluación de 180 grados.

En esta evaluación el colaborador es evaluado por su jefe inmediato, sus pares y eventualmente por los clientes. Dicha evaluación permite establecer nuevos objetivos y aclarar las funciones y responsabilidades del colaborador. También permite revisar las necesidades de formación o capacitación que se requiere. Pero no todas las organizaciones lo utilizan por no considerar en la evaluación a los jefes de alto rango de la organización.

Evaluación de 360 grados.

Chiavenato (2011) menciona que esta evaluación es integral donde participan los jefes, pares, clientes y proveedores. Es decir, engloban aquellas personas que entran en contacto en el día a día de un colaborador de la organización. Dicha evaluación permite medir el desempeño laboral, medir las competencias y diseñar programas de desarrollo. Es una herramienta completa al contar con tanta diversidad de opiniones, el resultado es más preciso y útil que permite elaborar los recursos necesarios para ejecución del problema encontrado y plantear las estrategias adecuados para solucionar los factores negativos.

2.2.2.6. Estrategias para mejorar el desempeño laboral.

Para incrementar un desempeño virtuoso es necesario incorporar pautas de animación al trabajador para que sus desempeños sean óptimos.

- Se debe comunicar de forma clara las normas del desempeño que se espera de cada colaborador.
- Realizar evaluaciones continuamente del desempeño de los colaboradores para identificar factores dañinos que presentan.
- Darles retroalimentación sobre los aspectos positivos y los aspectos negativos de su desempeño, con el fin de buscar cambios de mejora en su nivel de desempeño laboral.
- Alentar a los colaboradores, retribuyéndoles por su buen desempeño en sus actividades laborales.
- Dejar que los colaboradores se alienten y evalúen mutuamente sobre su desempeño laboral.

Es muy importante cada punto para permitir un cambio positivo en el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo permite visualizar fortalezas y debilidades de cada colaborador con el fin de incorporar cambios óptimos para la organización.

2.2.2.7. Beneficios de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño brinda los beneficios para los agentes que pertenecen a la organización.

Beneficios para el gerente.

Le permite conocer el comportamiento de los subordinados incrementando un sistema de medición de sus desempeños para cada uno de ellos.

Beneficios para el subordinado.

Le brindan información sobre el nivel del desempeño que viene realizando los colaboradores de la organización, conociendo las expectativas del jefe y su desempeño en los puntos débiles y fuertes. Así mismo el subordinado coordina

programas, capacitaciones para corregir el desempeño de cada trabajador.

Beneficios para la organización.

- Permite recolectar el desempeño a mediano y largo plazo de cada trabajador.
- Identifica a los colaboradores que mantienen un desempeño bajo.
- Permite incrementar mejoras o cambios para las políticas de recursos humanos, al ofrecer oportunidades y crecimiento profesional a los trabajadores.

2.2.2.7. Los cinco marcos del desempeño laboral.

Objetivos estratégicos.

Keller y Price (2013) mencionan: “El objetivo es desarrollar la visión y los objetivos de cambio de la organización” (p. 43). En ese sentido, es el punto donde se fijan las metas y objetivos globales para un cambio óptimo en el desempeño de la organización.

Plataforma de competencia.

Keller y Price (2013) mencionan: “Consiste en identificar y diagnosticar la capacidad de una organización para lograr su visión y objetivos” (p. 43). Es entendido como se determinan los agujeros de brechas en los sistemas técnicos, gerenciales y de conducta para lograr una competencia excelente.

Cartera de iniciativas.

Keller y Price (2013) mencionan: “Consiste en desarrollar un conjunto concreto y equilibrado de iniciativas para mejorar el desempeño” (p. 43). En ese sentido, es el punto donde se inicia para plantear estrategias para desarrollar un conjunto de ideas para mejorar el desempeño.

Modelo de ejecución.

Keller y Price (2013) mencionan: “El modelo permite determinar y ejecutar el

enfoque de ampliación adecuado para cada iniciativa de la cartera” (p. 43). En ese sentido, permite ejecutar diseños para cada idea para implementar las iniciativas en toda la organización para la ejecución.

Infraestructura de mejora continua.

Keller y Price (2013) mencionan: “Este proceso lleva a cabo la transición desde una transformación centrada en un paso puntual de cambio hacia una era de esfuerzos continuos de mejora” (p. 43). En ese sentido, consiste en retroalimentar las ideas con cambios de mejora para avanzar en la organización fomentando un óptimo desempeño.

2.2.2.8. Dimensiones del desempeño laboral.

Aplicaciones de conocimientos.

Gómez et al. (2008) explican: “Las aplicaciones de conocimiento es el asociado que tiene un conocimiento sólido de los conceptos legales básicos que demuestra curiosidad intelectual y compromiso. Se hace responsable de las tareas” (p. 262). Entendiéndose como el punto donde los trabajadores hacen usos de sus conocimientos en su campo laboral, para desarrollarse de manera óptima.

Capacidades.

Gómez et al. (2008) mencionan: “Consiste en tener la capacidad de manejar comunicación escrita y oral, análisis, organización y resolución de problemas. Busca formación y oportunidades de trabajo para mejorar sus habilidades” (p. 262). Es decir, es el punto donde los trabajadores hacen usos de sus capacidades de desarrollo y habilidades para ejercer cargo, función y la elaboración de sus actividades laborales.

Gestión del trabajo.

Gómez et al. (2008) explican: “Es la gestión de trabajo es el asociado que explican las debilidades en la gestión del trabajo que comprende la forma en que se

gestiona el tiempo y el producto” (p. 262). Es decir, es el punto donde el encargado monitorea las funciones del trabajo, asociando con sus habilidades óptimas, para la ejecución del desarrollo de las labores de la organización, considerando que este desarrollo debe ser perfeccionado con el paso del tiempo y mediante las capacitaciones que se realizan.

Compromiso con la empresa.

Gómez et al. (2008) explican: “Es el compromiso con la empresa, es el asociado que demuestra integridad ética y juicio” (p. 262). Es decir, es el punto donde se identifica o se evalúa al trabajador para identificar su compromiso que tiene con la organización y con sus actividades laborales. Para monitorear su desempeño, integridad y responsabilidad.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Cuantificar

Real Academia Española (2022) explican que consiste en: “Cuantificar expresa la cantidad, el número o el grado de lo designado mediante un elemento gramatical que permite el conteo” (p. 1).

Innovación ascendente

Maitland (2015) manifiesta que la innovación ascendente son las decisiones durante el desarrollo de este se toman de forma conjunta de la creatividad de los participantes, además del aumento de la motivación de los empleados.

Innovación descendente

Maitland (2015) explica que son las instrucciones llegan desde arriba es decir las decisiones las toman directivos de la organización, dan las directrices necesarias, asignan presupuesto y establecen los planes de trabajo que se planifican realizar en las empresas.

Retroalimentación

Coelho (2019) menciona: “La retroalimentación es un sistema de control en el desarrollo tareas, actividades o productos, implementado mediante la supervisión y evaluación continua, cuyo objetivo es el mejoramiento paulatino de los resultados” (p. 21).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación realizada es de tipo aplicado, porque permite aportar hechos nuevos para encontrar una solución a un problema al que se enfrentan las personas o la sociedad.

Al respecto, Paz (2017) señala:

Investigación aplicada tiene como objeto el estudio de un problema destinado a la acción. Puede aportar hechos nuevos, si proyectamos suficientemente bien nuestra investigación aplicada, de modo que podamos confiar en los hechos puestos al descubierto, la nueva información puede ser útil y estimable para la teoría. (p. 18)

Asimismo, el nivel o alcance del estudio es correlacional, porque lo que se busca es establecer el nivel de relación que presentan las variables de estudio como la salud organizacional y el desempeño de sus funciones.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: "Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular del ambiente de estudio" (p. 93).

Asimismo, el enfoque de investigación es cuantitativo porque la prueba de hipótesis se desarrolla con procesos estadísticos además que el desarrollo del estudio considera procesos secuenciales.

Respecto al enfoque cuantitativo, Hernández y Mendoza (2018) señalan: " El enfoque cuantitativo está enfocado en la medición de las variables de un determinado contexto, se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos y se extrae una serie de conclusiones" (p. 5).

Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, puesto que en su desarrollo no se presenta ninguna manipulación de las variables; es decir, no existe una relación de causa y efecto.

Respecto al diseño, Hernández y Mendoza (2018) señalan: "La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ámbito natural" (p. 174).

Así mismo el corte es transversal de la investigación porque se realizó procedimientos de recolección de datos en un momento dado.

Hernández y Mendoza (2018) indicaron: "Los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede" (p. 176).

3.2. Población y muestra

Población

La población que se considera en la investigación este compuesto por todos los colaboradores de la empresa Nova Metales ubicada en Villa El Salvador y que se encuentren laborando en el presente año 2020.

Tabla 1

Población de colaboradores de la empresa nova metales

| Áreas | Número de colaboradores | % |
|---------|-------------------------|-----|
| Hombres | 4 | 90 |
| Mujeres | 1 | 10 |
| Total | 5 | 100 |

Respecto a la población, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: "La población son todos los casos que tienen determinadas especificaciones" (p. 195).

Muestra

La muestra está conformada por los cinco colaboradores de la empresa Nova Metales de Villa El Salvador, se considera a toda la población porque se encuentra al alcance de la investigadora y es pertinente tomar a toda la población. Al respecto Zarcovich (2005) señala: "La muestra censal representa el total de la población, ya que esta es pequeña y finita" (p. 118).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la salud organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020

Hipótesis específicas

Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020

Existe relación entre el clima y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020

Existe relación entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020

Existe relación entre la competencia y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020

Existe relación entre la orientación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020

Existe relación entre el aprendizaje y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020

3.4. Variables – Operacionalización.

Definición conceptual de salud organizacional

Conexión ESAN (2019) informa que: “La salud organizacional está orientada a cómo se organiza una compañía para que las responsabilidades estén correctamente distribuidas y los talentos, debidamente gestionados” (p. 1).

Definición operacional de salud organizacional

Esta investigación midió la variable salud organizacional en función de siete dimensiones que conforman un cuestionario de 42 ítems medidos en escala Likert.

Tabla 2

Operacionalización de la variable salud organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|--------------|-------------------------------|----------|--|-------------------|
| Liderazgo | - Autoridad | 1 al 7 | 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca | Bueno: [30- 34) |
| | - Comprensivo | | | Regular: [21- 30) |
| | - Alentador | | | Malo: [19- 21) |
| Control | - Revisión del desempeño | 8 al 15 | 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca | Bueno: [31- 35) |
| | - Gestión operativa | | | Regular: [23- 31) |
| | - Gestión financiera | | | Malo: [20- 23) |
| Competencias | - Adquisición de talento | 16 al 23 | 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca | Bueno: [29- 33) |
| | - Competencias | | | Regular: [21- 29) |
| | - Subcontratación | | | Malo: [18- 21) |
| Motivación | - Valores representativos | 24 al 30 | 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca | Bueno: [27- 30) |
| | - Oportunidades profesionales | | | Regular: [21- 27) |
| | - Incentivos | | | Malo: [19- 21) |
| Orientación | - Orientación al cliente | 31 al 36 | 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca | Bueno: [27- 29) |
| | - Información | | | Regular: [21- 27) |
| | - Relación con comunidad | | | Malo: [19- 21) |
| Aprendizaje | - Innovación | 37 al 42 | 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca | Bueno: [30- 34) |
| | - Compartir conocimiento | | | Regular: [22- 30) |
| | - Recabar ideas externas | | | Malo: [19- 22) |

Definición conceptual del desempeño laboral

Silva (2018) menciona: “El desempeño laboral puede definirse como un proceso de desarrollo que estimula la experiencia humana a través del desarrollo organizacional, la capacitación y el desarrollo del personal para funcionar adecuadamente” (p. 496).

Definición operacional del desempeño laboral

Esta investigación midió la variable desempeño laboral en función de cuatro dimensiones (aplicaciones de conocimientos, capacidades, gestión al trabajo y compromiso con la empresa), con 33 ítems que se emitieron a los colaboradores de la empresa nova metales.

Tabla 3

Operacionalización de la variable desempeño laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|-------------------------------|------------------------------|----------|--|-------------------|
| Aplicaciones de conocimientos | - Destreza | 1 al 7 | | Bueno: [29- 31) |
| | - Compromiso | | | Regular: [24- 29) |
| Capacidades | - Evaluación | 8 al 16 | 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca | Malo: [23- 24) |
| | - Vocación al servicio | | | Bueno: [37- 40) |
| | - Comunicación en equipo | | | Regular: [30- 37) |
| | - Cumplimiento de tareas | | | Malo: [29- 30) |
| Gestión al trabajo | - Tiempo | 17 al 25 | 1. Nunca | Bueno: [77- 83) |
| | - Realización de actividades | | | Regular: [66- 77) |
| Compromiso con la empresa | - Integridad | 26 al 33 | | Bueno: [32- 35) |
| | - Criterio | | | Regular: [27- 32) |
| | - Seguridad | | | Malo: [26- 27) |

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

En esta investigación se consideró el método hipotético deductivo, dado que los datos se emplearon utilizando estadísticas, tanto descriptivas como inferenciales.

Behar (2008) menciona: “La esencia del método hipotético-deductivo consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba” (p. 41).

Técnica

En el presente trabajo de investigación se aplicó la encuesta como técnica para medir las variables. La encuesta permitirá obtener los datos de estudio de manera anónima con la finalidad de evaluar dichos resultados.

López y Fachelli (2015) mencionan:

Encuesta es el seguimiento de un proceso de investigación en toda su extensión, destinado a la recogida de los datos de la investigación, pero en el que se involucran un conjunto diverso de técnicas que, combinadas, en una sintaxis propia y coherente, que se orientan y tienen como objetivo la construcción de un objeto científico de investigación. (p. 9)

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

Todo instrumento para la recolección de datos debe cumplir tres requisitos fundamentales confiabilidad, validez y objetividad. Respecto a la confiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 228). Finalmente, respecto a la validez, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 229). Finalmente, el tercer paso

es la objetividad, Hernández y Mendoza (2018) al respecto mencionan: “La objetividad se refiere al grado en que el instrumento es permeable a la influencia de los sesgos y tendencia de los investigadores que lo administra, califican e interpretan” (p. 238).

Por otro lado, el recojo de los datos de la muestra exigió la elaboración de dos instrumentos para la recolección de datos de nuestras variables salud organizacional y el desempeño laboral para reuniendo criterios esenciales. Para poder determinar el uso correcto de los datos otorgados por los colaboradores de la empresa.

Instrumento I: Cuestionario de salud organizacional

| | |
|----------------|--|
| Nombre | : Cuestionario de salud organizacional |
| Autor | : Cindia Elizabeth Zúñiga Ríos |
| País | : Perú |
| Año | : 2020 |
| Administración | : Individual |
| Duración | : 20 minutos aproximadamente |
| Aplicación | : Colaboradores de la empresa Nova Metales |

Descripción

El cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de medir los siete factores asociados a la salud organizacional en los trabajadores de la empresa, como son liderazgo, cultura, control, competencia, motivación, orientación y aprendizaje. La prueba consta de 49 ítems, de los cuales siete ítems para la dimensión liderazgo, ocho ítems para la dimensión clima, ocho ítems para la dimensión control, siete ítems para la dimensión competencia, seis ítems para la dimensión motivación, seis ítems para la orientación y siete ítems para la dimensión aprendizaje. Para la escala de respuestas, se utilizó la escala tipo Likert con cinco opciones.

Normas de aplicación

Debido por la situación de la pandemia covid-19, la encuesta se realizó a través del enlace virtual, medido de forma individual donde cada colaborador debe marcar cinco posibles respuestas a cada pregunta, recalcando que los resultados serán anónimos. Teniendo en cuenta los siguientes criterios de calificación, cada pregunta respondida tiene 5 posibles respuestas:

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

Instrumento II: Cuestionario del desempeño laboral

| | |
|----------------|--|
| Nombre | : Cuestionario de desempeño laboral |
| Autor | : Cindia Elizabeth Zúñiga Ríos |
| País | : Perú |
| Año | : 2020 |
| Administración | : Individual |
| Duración | : 20 minutos aproximadamente |
| Aplicación | : Colaboradores de la empresa Nova Metales |

Descripción

El cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de medir las cuatro dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la empresa, como aplicaciones de conocimientos, capacidades, gestión del trabajo y compromiso con la empresa. La prueba consta de nueve ítems, de los cuales siete son para la dimensión aplicación de conocimientos, nueve ítems para la dimensión capacidades, nueve

ítems para la dimensión gestión del trabajo y ocho ítems para la dimensión compromiso con la empresa. Para la escala de respuestas, se utilizó la escala tipo Likert con cinco opciones.

Normas de aplicación

Debido por la situación de la pandemia covid-19, la encuesta se realizó a través del enlace virtual, medido de forma individual donde cada colaborador debe marcar cinco posibles respuestas a cada pregunta, recalando que los resultados serán anónimos. Teniendo en cuenta los siguientes criterios de calificación, cada pregunta respondida tiene 5 posibles respuestas:

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

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Se realizó una encuesta mediante una aplicación virtual a los colaboradores de la empresa, luego se sintetiza la información pasando a una hoja de cálculo Excel pasando luego al programa SPSS versión 25, el proceso que se realiza es con la finalidad de realizar el estadístico donde se realiza la confiabilidad de la variable comportamiento salud ocupaciones y desempeño laboral a su vez la correlación de las variables y sus dimensiones. A ello se procedió la suma de las variables como las dimensiones para luego realizar en análisis de fiabilidad demostrando que los instrumentos de la variable son confiables.

De acuerdo con los resultados se realizaron análisis estadísticos donde se refleja los niveles de relación y la verificación de la hipótesis asimismo se hizo un

desarrollo de las tablas cruzadas permitiendo resumir las dos variables.

La obtención de los resultados de las contrastaciones de la hipótesis se realiza el análisis de las correlaciones bivariados, dicho objetivo fue estimar la correlación de la hipótesis general, la hipótesis específica así comprobar si se acepta o rechaza la hipótesis nula.

Para finalizar los resultados de las variables y dimensiones ayudan a la realización de las discusiones, conclusiones y recomendaciones para el trabajo a realizar.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento.

Validez del instrumento de la variable salud organizacional

La validación de contenido del cuestionario de salud organizacional se realizó mediante el sometimiento de la prueba a los criterios de jueces expertos en el tema, estos jueces son de carácter temático, metodológico y estadístico. Los resultados de valuación se pueden observar en la siguiente tabla.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de salud organizacional

| Validador | Resultado de aplicabilidad |
|---------------------------------|----------------------------|
| Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe | Aplicable |
| Mag. Jorge Alonso Ramos Chang | Aplicable |
| Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz | Aplicable |

Validez del instrumento de la variable del desempeño laboral

La validación de contenido del cuestionario de desempeño laboral se realizó mediante el sometimiento de la prueba a los criterios de jueces expertos en el tema, estos jueces son de carácter temático, metodológico y estadístico. Los resultados de valuación se pueden observar en la siguiente tabla.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario del desempeño laboral

| Validador | Resultado de aplicabilidad |
|---------------------------------|----------------------------|
| Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe | Aplicable |
| Mag. Jorge Alonso Ramos Chang | Aplicable |
| Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz | Aplicable |

Considerando los resultados de los jueces expertos en el tema, se puede determinar que las preguntas consideradas realmente miden las variables salud organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales durante el año 2020.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de salud organizacional.

El análisis de consistencia de la prueba de salud organizacional se realizó mediante la prueba de alfa de Cronbach, considerando que el cuestionario presenta una escala de cinco alternativas, los resultados de la prueba de confiabilidad de observa en la siguiente tabla:

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de salud organizacional

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,987 | 49 |

Como se observa en la tabla 6, el resultado evidencia un valor de alfa de Cronbach de 0,987 lo que indica que este instrumento tiene muy alto grado de confiabilidad, y según los teóricos es considerando un resultado adecuado para el recojo de datos de la muestra considerada en el estudio.

Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral.

El análisis de consistencia de la prueba de desempeño laboral se realizó mediante la prueba de alfa de Cronbach, considerando que el cuestionario presenta una escala de cinco alternativas, los resultados de la prueba de confiabilidad de observa en la siguiente tabla:

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento de desempeño laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,897 | 33 |

Como se observa en la tabla 7, el resultado evidencia un valor de alfa de Cronbach de 0,897 lo que indica que este instrumento tiene alto grado de confiabilidad, y según los teóricos es considerando un resultado adecuado para el recojo de datos de la muestra considerada en el estudio.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable salud organizacional

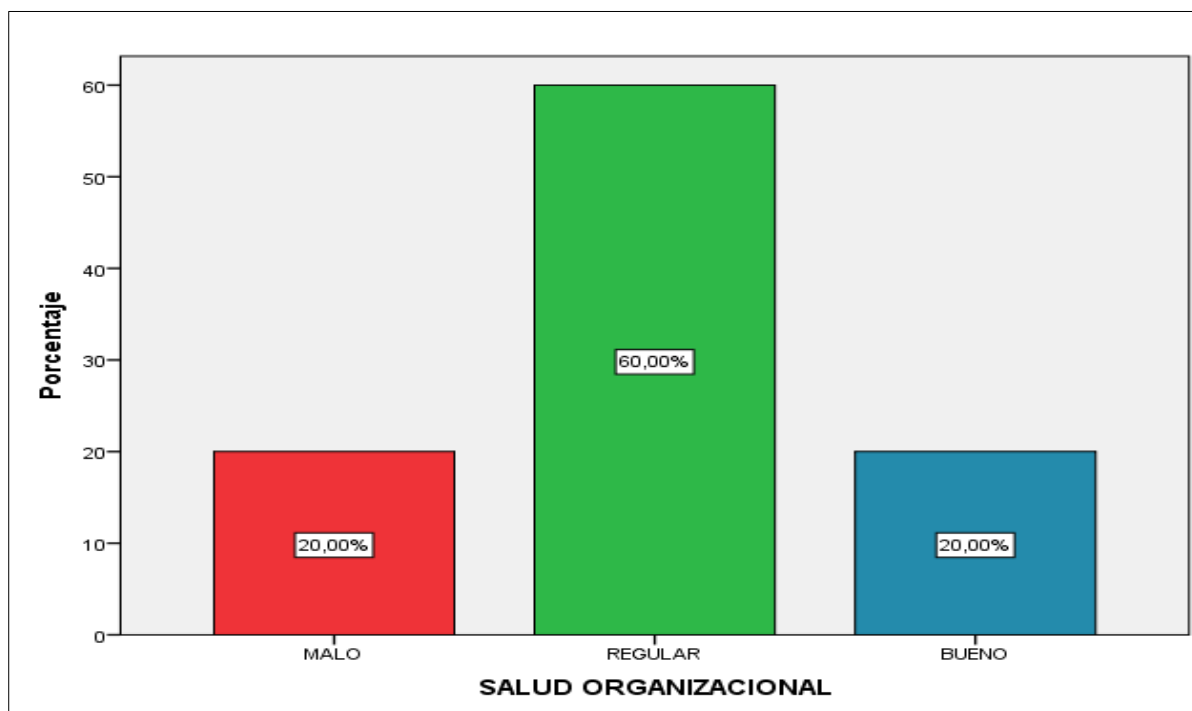
Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable salud organizacional

| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable salud organizacional



En la figura 1 se percibe que 3 colaboradores que representan el 60% perciben a la salud organizacional en un nivel regular, un colaborador equivalente al 20% percibe a la salud organizacional en un nivel malo y finalmente, un colaborador que representa el 20% lo percibe en un nivel bueno. Esto evidencia que en la empresa Nova Metales la salud organizacional es regular y sus colaboradores son afectados en su desempeño laboral por la aglomeración de problemas que presenta.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

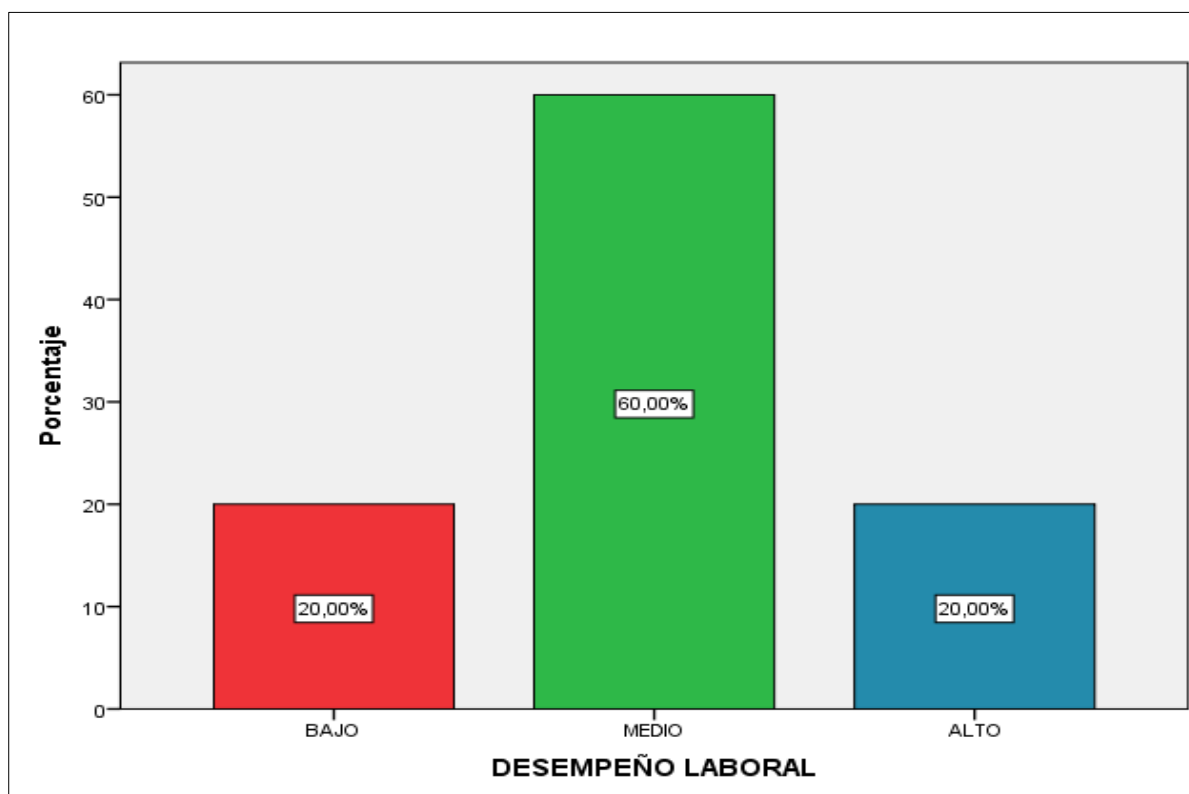
Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral



En la figura 2 se percibe que 3 colaboradores que representan el 60% consideran que su desempeño está en un nivel regular, un colaborador equivalente al 20% considera que su desempeño está en un nivel malo y finalmente, un colaborador que representa el 20% lo considera en un nivel bueno. Esto evidencia que los colaboradores su desempeño laboral está siendo afectado por las condiciones que laboran, no logrando realizar y cumplir sus actividades laborales de manera óptima.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la salud organizacional

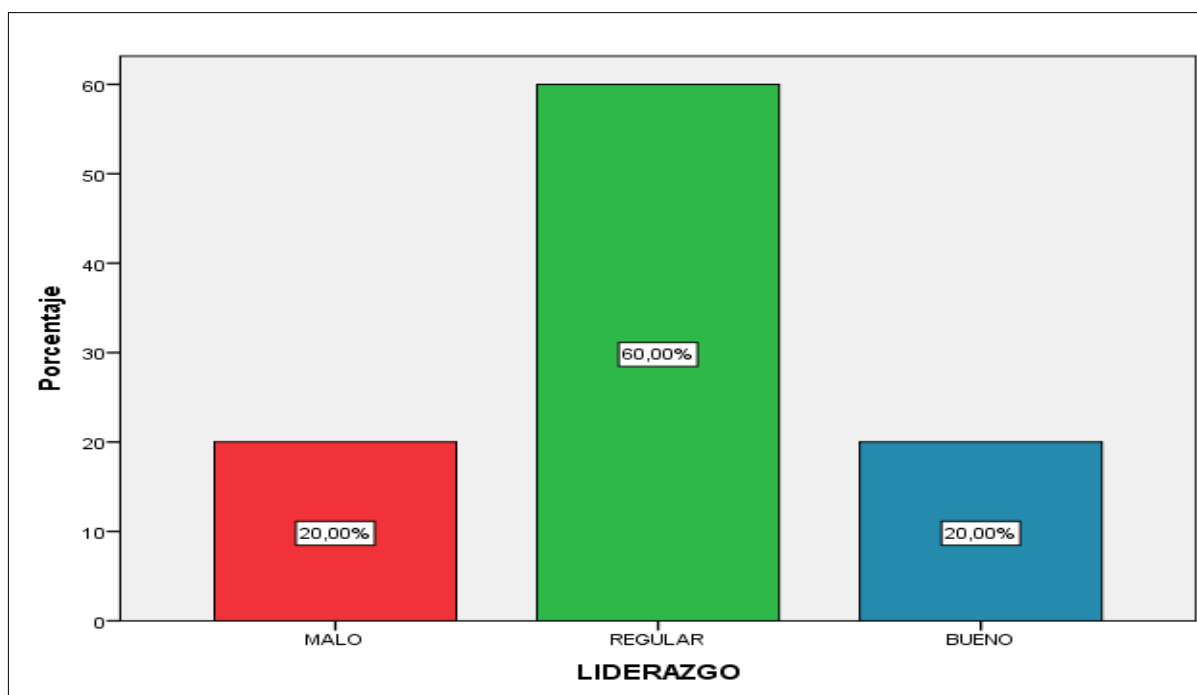
Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo

| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 3

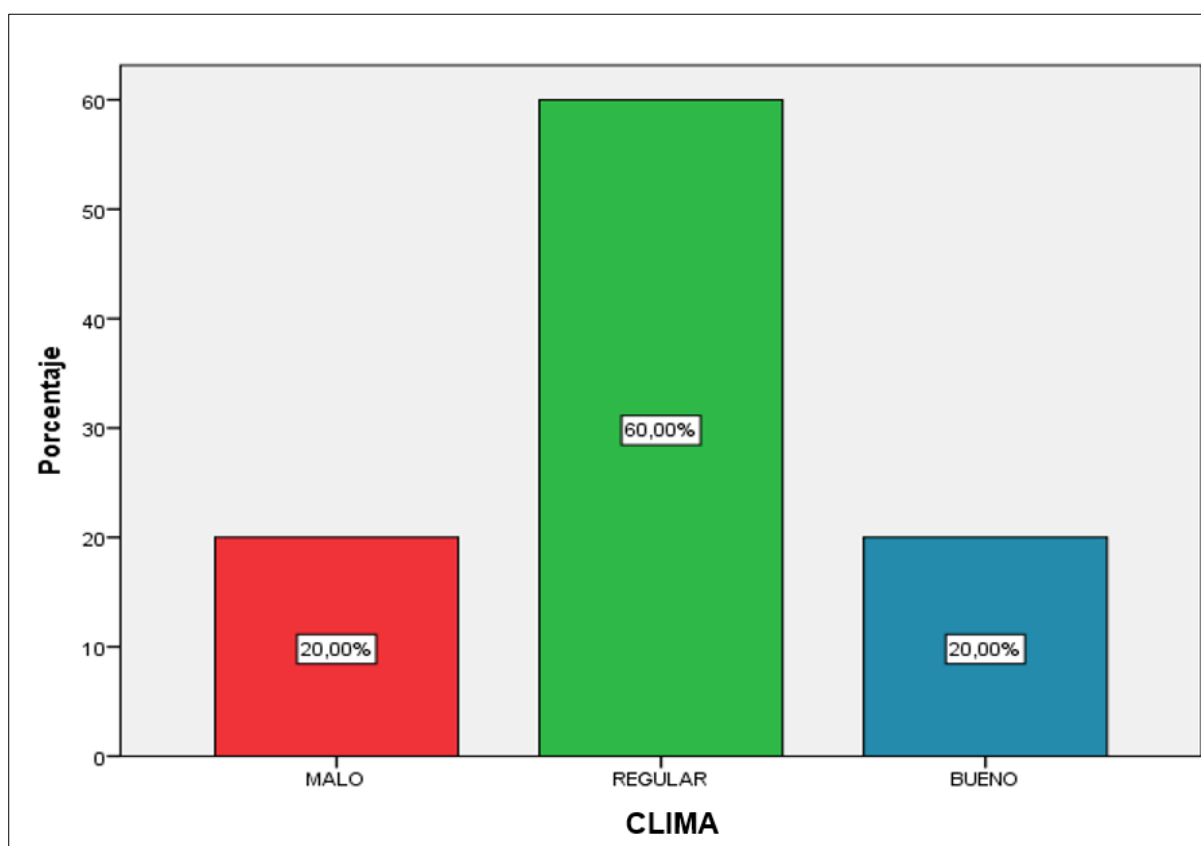
Análisis descriptivo de dimensión liderazgo



En la figura 3 se percibe que 3 colaboradores que representan el 60% perciben al ejercicio del liderazgo en un nivel regular, un colaborador equivalente al 20% percibe al liderazgo en un nivel malo y finalmente, un colaborador que representa el 20% lo percibe en un nivel bueno. Esto evidencia que los colaboradores de la empresa nova metales no perciben el liderazgo por parte de la organización. Lo cual su desempeño laboral de ellos es bajo por falta de liderazgo.

Tabla 11*Análisis descriptivo de la dimensión cultura*

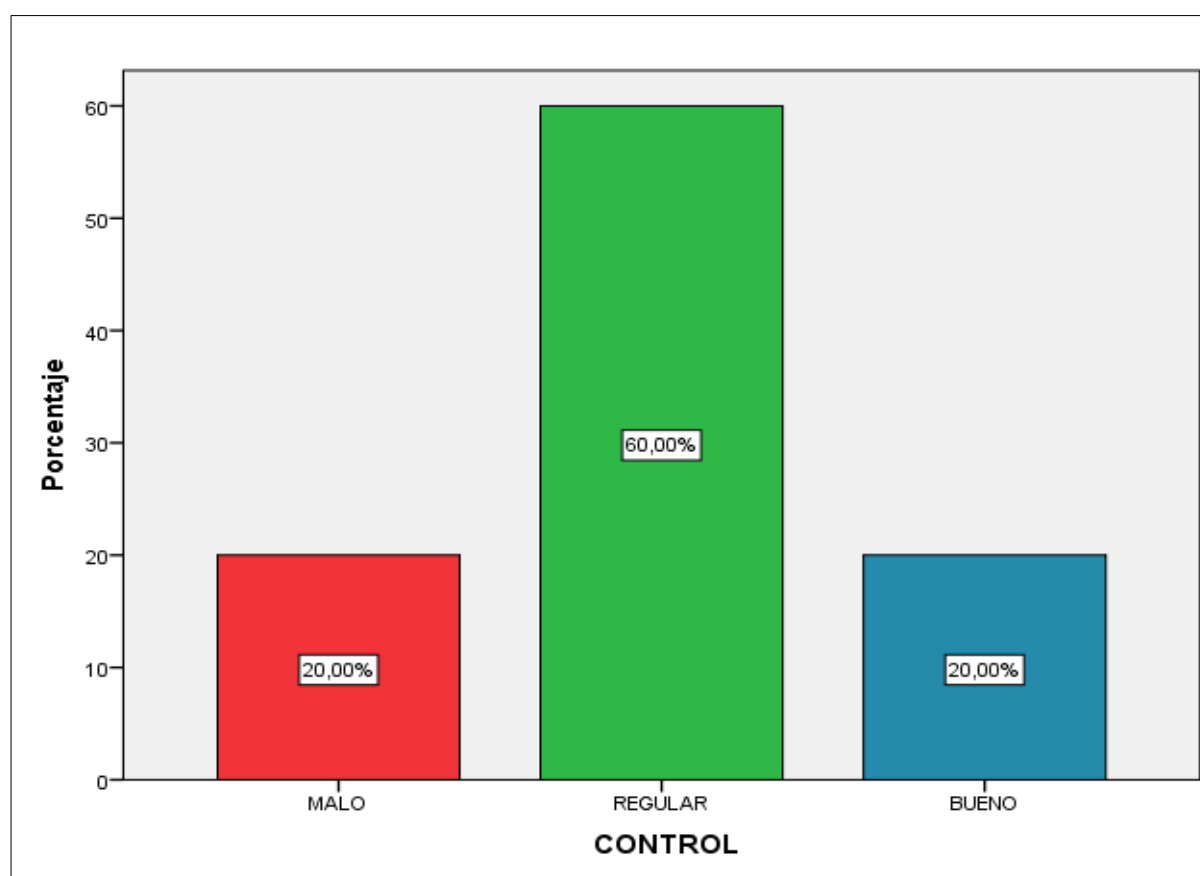
| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 4*Análisis descriptivo de dimensión clima*

En la figura 4 se percibe que 3 colaboradores que representan el 60% perciben al desarrollo del clima en un nivel regular, un colaborador equivalente al 20% percibe al clima en un nivel malo y finalmente, un colaborador que representa el 20% lo percibe en un nivel bueno. Esto evidencia que los colaboradores perciben que la empresa no tiene una cultura desarrollada en su totalidad y que se percibe diferentes tipos de cultura en la organización.

Tabla 12*Análisis descriptivo de la dimensión control*

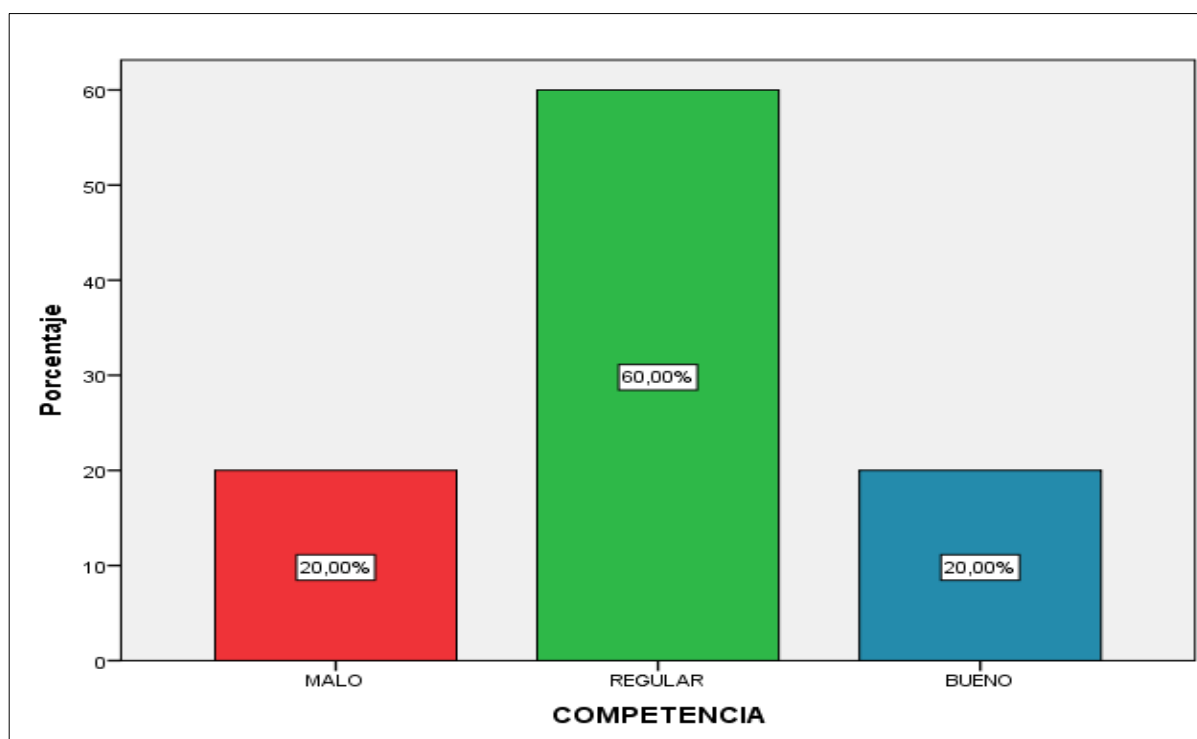
| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 5*Análisis descriptivo de dimensión control*

En la figura 5 se percibe que 3 colaboradores que representan el 60% perciben al control que se ejerce en un nivel regular, un colaborador equivalente al 20 percibe al control en un nivel malo y finalmente, un colaborador que representa el 20% lo percibe en un nivel bueno. Esto evidencia que la empresa no tiene un debido control en la organización y sus colaboradores son afectados por la desigualdad de supervisión de actividades, afectando su desempeño laboral.

Tabla 13*Análisis descriptivo de la dimensión competencia*

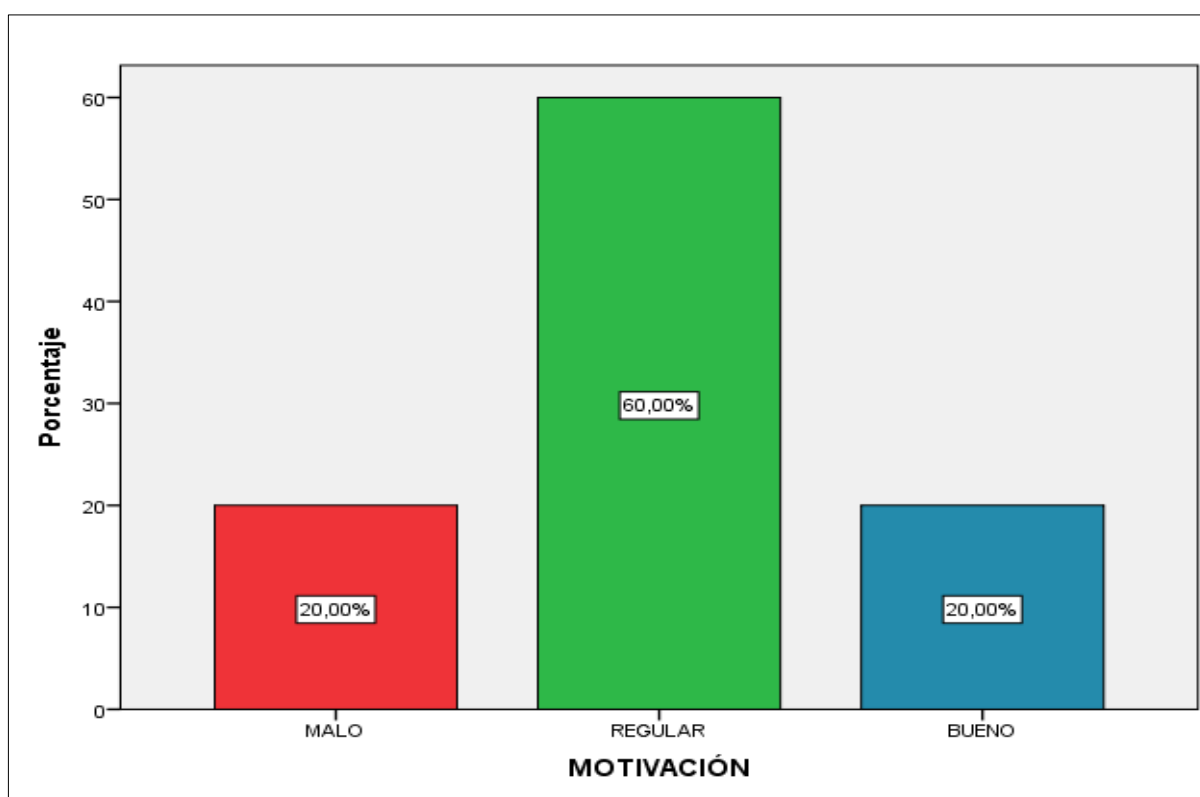
| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 6*Análisis descriptivo de dimensión competencia*

En la figura 6 se percibe que 3 colaboradores que representan el 60% perciben al desarrollo de sus competencias en un nivel regular, un colaborador equivalente al 20 percibe al desarrollo de sus competencias en un nivel malo y finalmente, un colaborador que representa el 20% lo percibe en un nivel bueno. Esto evidencia que la organización no permite en su totalidad que el colaborador haga uso de su competencia que se desarrolla. Así mismo la empresa no informa de sus competidores hacia a ellos, perdiendo comunicación valiosa para determinar estrategias de diferenciación.

Tabla 14*Análisis descriptivo de la dimensión motivación*

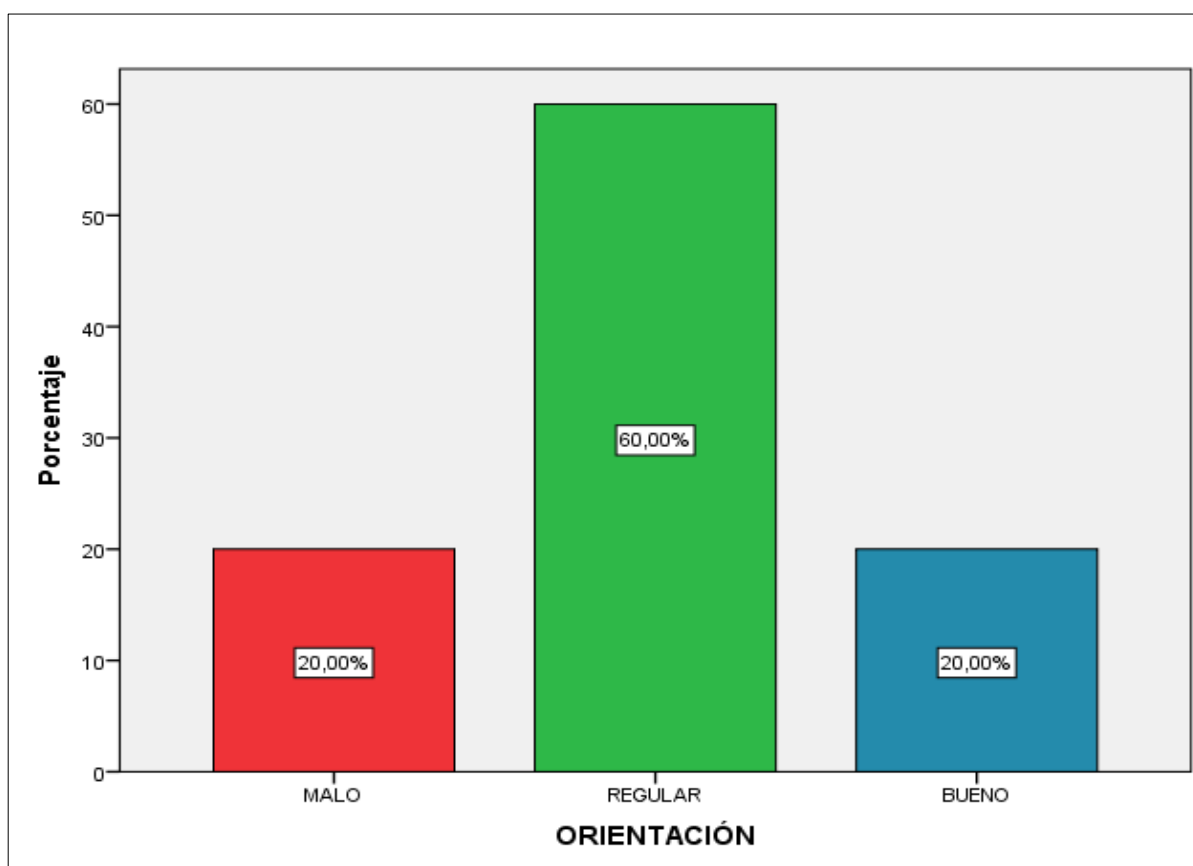
| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 7*Análisis descriptivo de dimensión motivación*

En la figura 7 se percibe que 3 colaboradores que representan el 60% perciben a su motivación en la empresa en un nivel regular, un colaborador equivalente al 20% percibe a su motivación en un nivel malo y finalmente, un colaborador que representa el 20% lo percibe en un nivel bueno. Esto evidencia que los colaboradores perciben una motivación regular por parte de la organización, afectando a su desempeño laboral. Aspecto que la empresa descuida mucho a su colaborador, porque persona motivada su desempeño laboral será óptimo.

Tabla 15*Análisis descriptivo de la dimensión orientación*

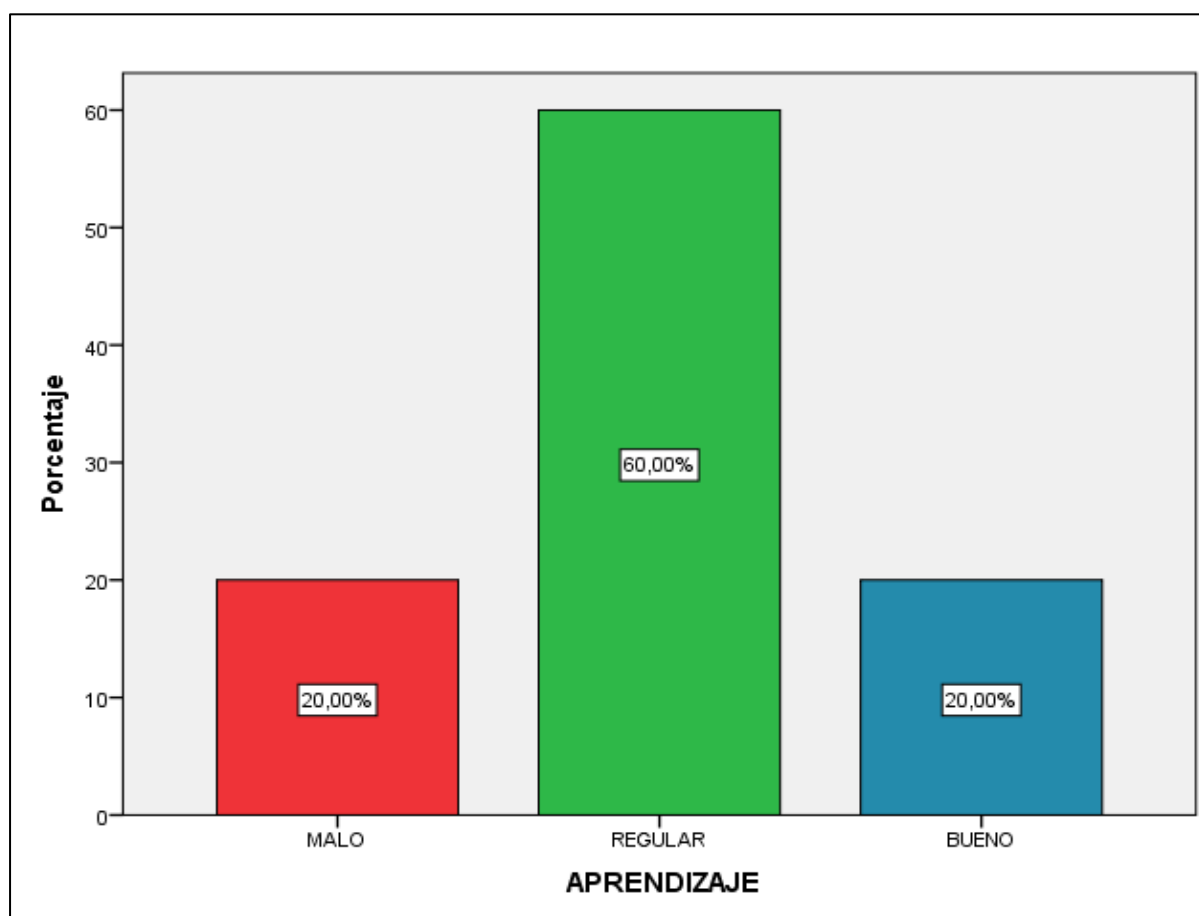
| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 8*Análisis descriptivo de dimensión orientación*

En la figura 8 se percibe que 3 colaboradores que representan el 60% perciben a la orientación en la empresa en un nivel regular, un colaborador equivalente al 20% percibe a la orientación en un nivel malo y finalmente, un colaborador que representa el 20% lo percibe en un nivel bueno. Esto evidencia que la empresa no se preocupa en informar a sus colaboradores de los objetivos, metas, procesos quiere llegar la organización.

Tabla 16*Análisis descriptivo de la dimensión aprendizaje*

| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 9*Análisis descriptivo de dimensión aprendizaje*

En la figura 9 se percibe que 3 colaboradores que representan el 60% perciben a su aprendizaje en la empresa en un nivel regular, un colaborador equivalente al 20% percibe al proceso de aprendizaje en un nivel malo y finalmente, un colaborador que representa el 20% lo percibe en un nivel bueno. Esto evidencia que la empresa no fomenta el aprendizaje hacia sus colaboradores, generando discrepancia entre ellos.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable desempeño laboral

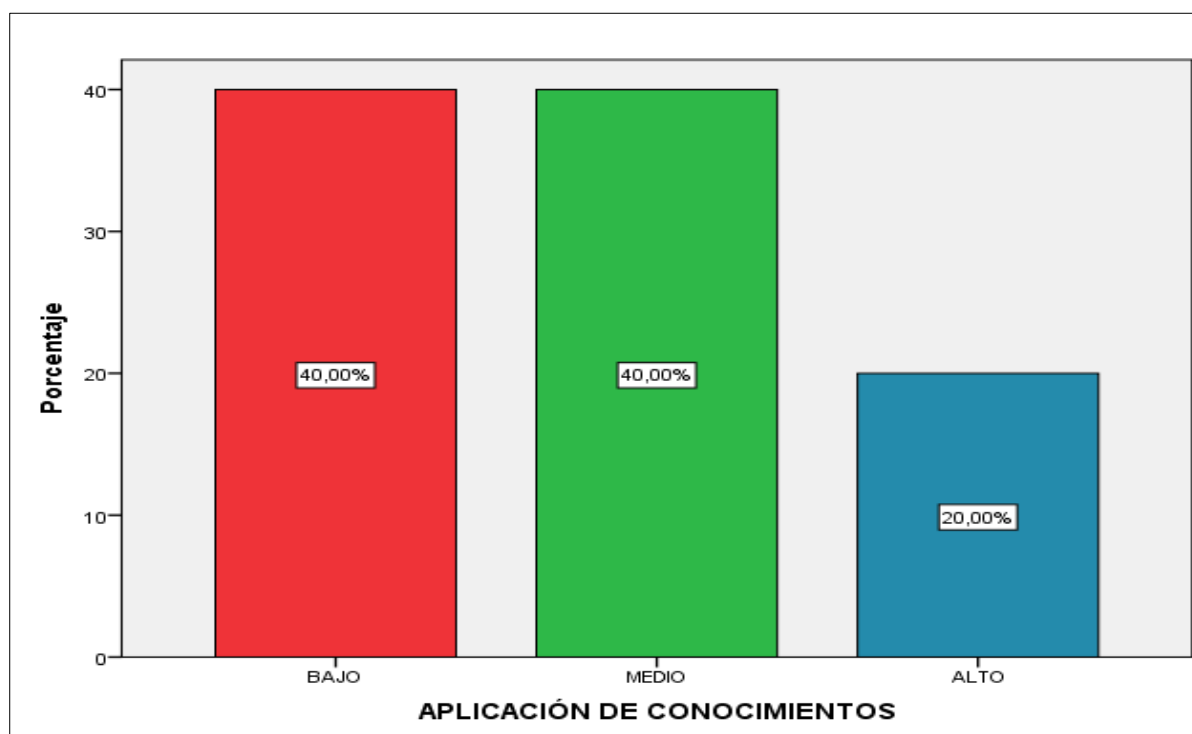
Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión aplicación de conocimientos

| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 2 | 40,0 |
| Regular | 2 | 40,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 10

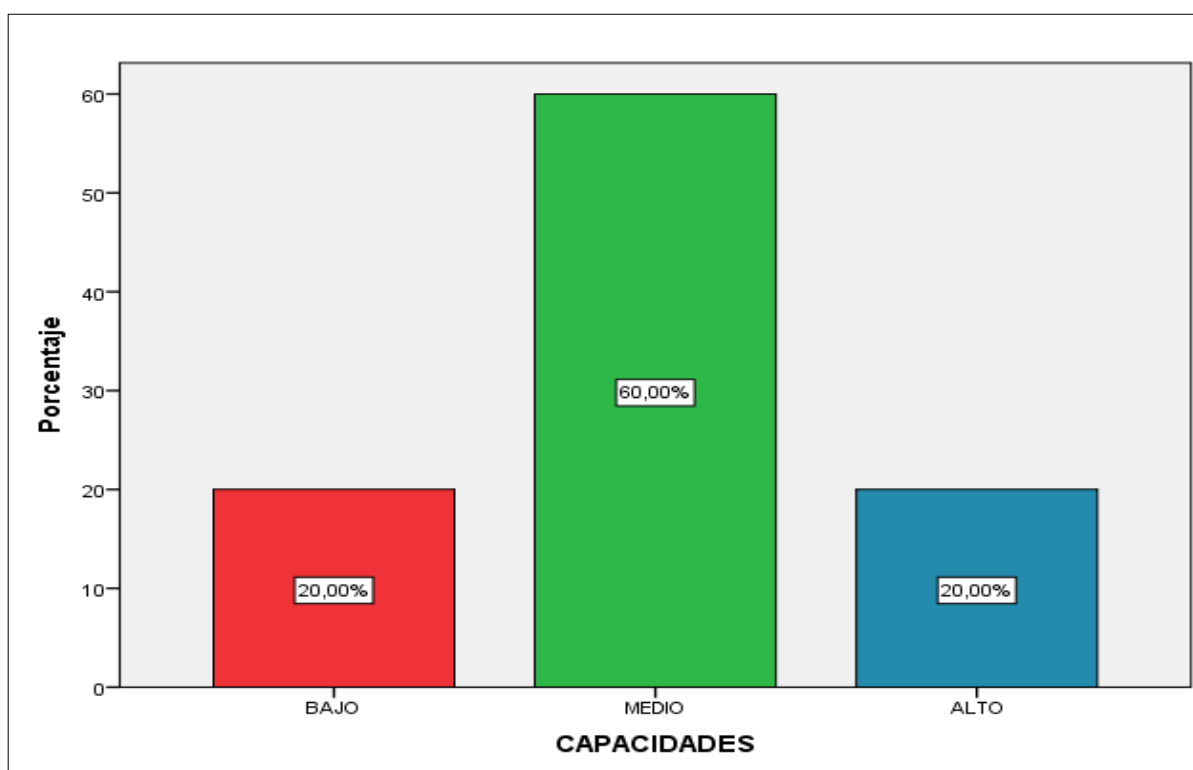
Análisis descriptivo de dimensión aplicación de conocimientos



En la figura 10 se identifica que 3 colaboradores que representan el 40% indican que hacen uso de su aplicación de conocimientos a un nivel medio, un colaborador que equivale al 40% considera que aplica sus conocimientos en un nivel bajo y un que representa el 20% considera que aplica sus conocimientos en un nivel alto. Esto evidencia que los colaboradores no aplican en su totalidad sus conocimientos que tienen, desarrollando sus e actividades laborales por cumplimiento.

Tabla 18*Análisis descriptivo de la dimensión aplicación de capacidades*

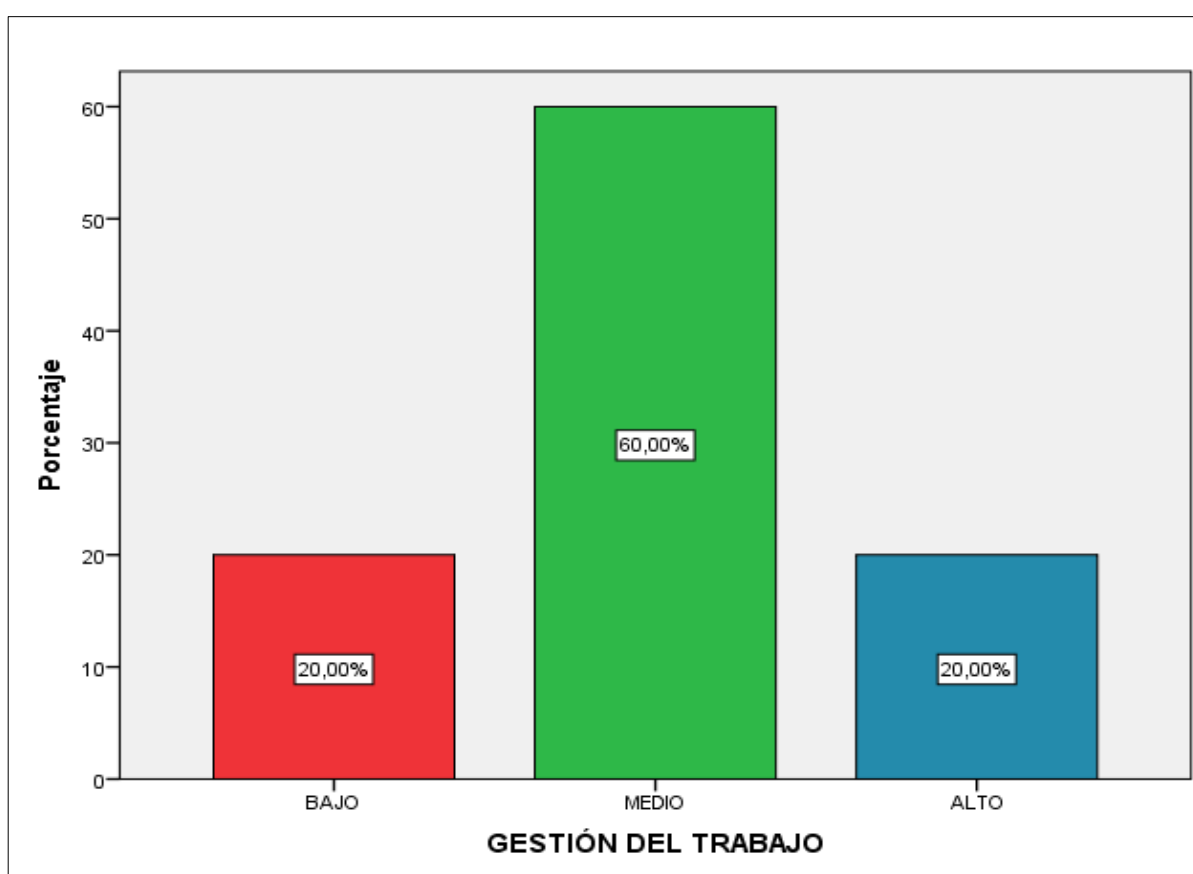
| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 11*Análisis descriptivo de dimensión capacidades*

En la figura 11 se identifica que 3 colaboradores que representan el 60% indican que sus capacidades se desarrollan a un nivel medio, un colaborador que equivale al 20% considera que sus conocimientos se desarrollan en un nivel bajo y un que representa el 20% considera que desarrollan sus conocimientos en un nivel alto. Esto evidencia que los colaboradores se desarrollan a un nivel medio en sus actividades, no haciendo uso de sus capacidades en su totalidad.

Tabla 19*Análisis descriptivo de la dimensión gestión al trabajo*

| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 12*Análisis descriptivo de dimensión gestión al trabajo*

En la figura 12 se identifica que 3 colaboradores que representan el 60% indican la gestión del trabajo lo desarrollan en un nivel medio, un colaborador que equivale al 20% considera que la gestión del trabajo se desarrolla en un nivel bajo y un que representa el 20% considera que la gestión del trabajo se desarrolla en un nivel alto. Esto evidencia que los trabajadores perciben que la empresa realiza una gestión de trabajo a un nivel medio y que no se delega por igual, ni se evalúa.

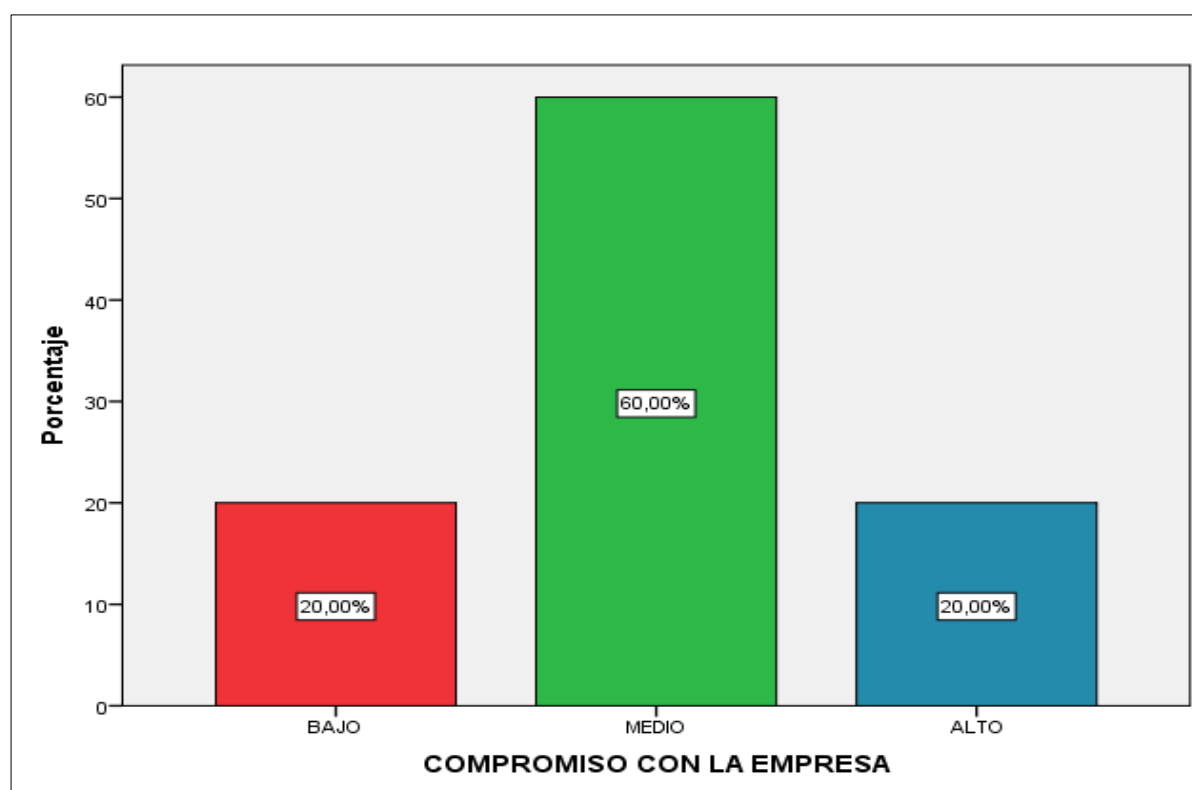
Tabla 20

Análisis descriptivo de la dimensión compromiso con la empresa

| | colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 1 | 20,0 |
| Regular | 3 | 60,0 |
| Bueno | 1 | 20,0 |
| Total | 5 | 100,0 |

Figura 13

Análisis descriptivo de dimensión compromiso con la empresa



En la figura 13 se identifica que 3 colaboradores que representan el 60% indican su compromiso con la empresa está en un nivel medio, un colaborador que equivale al 20% considera que se encuentra comprometido con la empresa en un nivel bajo y un que representa el 20% considera que se encuentra comprometido en un nivel alto. Esto evidencia que los colaboradores manifiestan que se sienten comprometidos con la empresa a un nivel medio y no en su totalidad. Es decir, laboran por cumplimiento y no por compromiso, ética e integridad.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

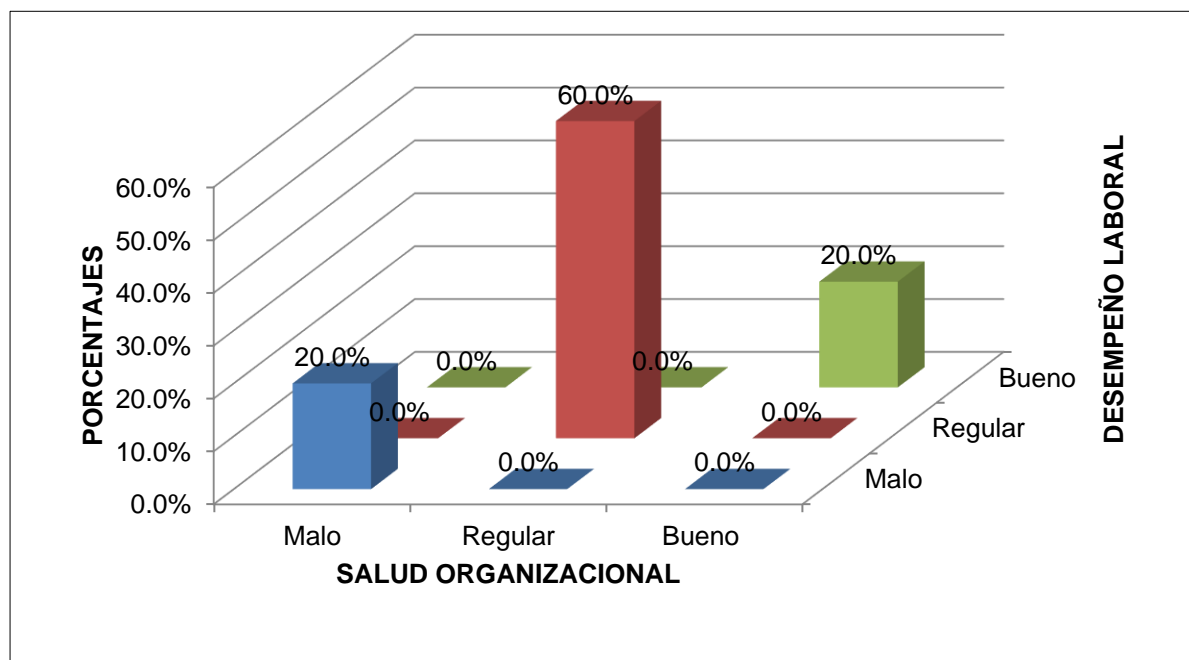
Tabla 21

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la salud organizacional y el desempeño laboral

| Calidad de servicio | Satisfacción del cliente | | | | | | Total | |
|---------------------|--------------------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | Malo | | Regular | | Bueno | | fi | % |
| | fi | % | fi | % | fi | % | | |
| Malo | 1 | 20.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1 | 20.0% |
| Regular | 0 | 0% | 3 | 60.0% | 0 | 9.7% | 3 | 60.0% |
| Bueno | 0 | 0% | 0 | 0.0% | 1 | 20.0% | 1 | 20.0% |
| Total | 1 | 20.0% | 3 | 60.0% | 1 | 20.0% | 5 | 100.0% |

Figura 14

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre salud organizacional y desempeño laboral



En la tabla 21 y figura 14 se muestran los resultados descriptivos de asociación que presentan las variables salud organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales. Estos resultados muestran que el 20% de los colaboradores mencionan que dichas variables se relacionan a un nivel malo,

asimismo el 60% de los colaboradores indican que las variables en mención se relacionan a un nivel regular y finalmente, el 20% de los colaboradores indican que la relación que presentan estas variables es buena. Estos resultados evidencian una relación positiva y directa.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀. Los puntajes de la variable desempeño laboral presentan una distribución normal.

H_a. Los puntajes de la variable desempeño laboral no presentan de una distribución normal.

Tabla 22

Resultados de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral

| | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Desempeño Laboral | ,326 | 5 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de normalidad evidenciados en la tabla 22 indican que los puntajes de la variable desempeño laboral no presentan una distribución normal puesto que el nivel de significancia es menor al 0.05; dichos resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación. Este resultado permite tomar la decisión de aplicar un estadístico no paramétrico como el Rho de Spearman en las respectivas pruebas de hipótesis.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀. No Existe relación entre la salud organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

H_a. Existe relación entre la salud organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Tabla 23

Resultados de correlación entre la salud organizacional y el desempeño laboral

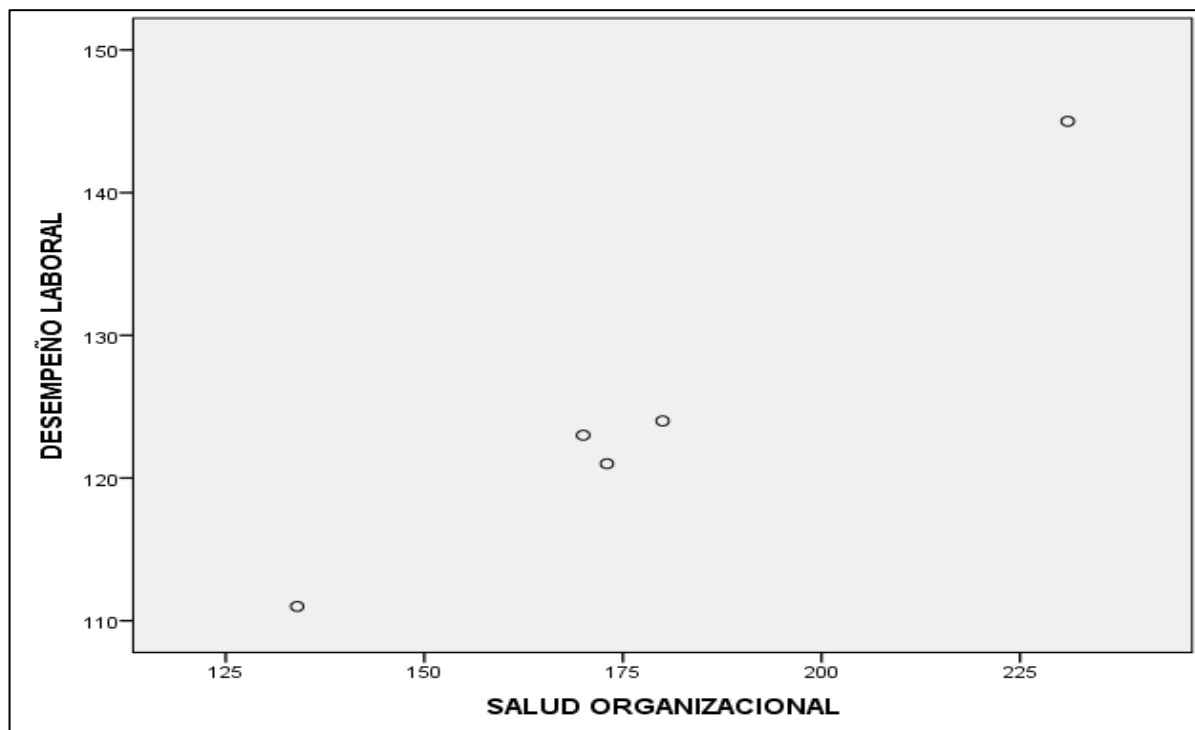
| | | Desempeño laboral |
|----------------------|-------------------------|-------------------|
| | Correlación de Spearman | ,990** |
| Salud organizacional | Sig. (bilateral) | ,037 |
| | N | 5 |

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

En la tabla 23 se evidencia la correlación que presentan la salud organizacional y el desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.037 que permite aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación se observa un nivel de 0.990 determinándose que las variables se relacionan a un nivel muy alto según las percepciones de los colaboradores de la empresa Nova Metales.

Figura 15

Gráfico de dispersión de las variables salud organizacional y desempeño laboral



La figura 15 presenta los resultados del gráfico de dispersión donde se observa una correlación positiva y directa entre la salud organizacional y el desempeño laboral.

Entendiéndose que a mayores puntajes en la variable salud organizacional mayores serán los puntajes del desempeño laboral en la empresa Nova Metales de Villa El Salvador.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀. No Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020.

H₁. Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020.

Tabla 24

Resultados de correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral

| | | Desempeño laboral |
|-----------|-------------------------|-------------------|
| Liderazgo | Correlación de Spearman | ,975 ** |
| | Sig. (bilateral) | ,005 |
| | N | 5 |

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

En la tabla 24 se evidencia la correlación que presentan la dimensión liderazgo de la salud organizacional y el desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.005 que permite aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación es observa un nivel de 0.975 determinándose que la dimensión y la variable considerada se relacionan a un nivel muy alto según las percepciones de los colaboradores de la empresa Nova Metales.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. No Existe relación entre el clima y el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

H₂. Existe relación entre el clima y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Tabla 25*Resultados de correlación entre el clima y el desempeño laboral*

| | | Desempeño laboral |
|---------|-------------------------|-------------------|
| Cultura | Correlación de Spearman | ,667 |
| | Sig. (bilateral) | ,219 |
| | N | 5 |

En la tabla 25 se evidencia la correlación que presentan la dimensión clima de la salud organizacional y el desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.0219 que es mayor al 5% esto permite aceptar la hipótesis nula. Asimismo, este resultado permite determinar que la dimensión clima y la variable desempeño laboral no se relacionan según las percepciones de los colaboradores de la empresa Nova Metales.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. No Existe relación entre el control y el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

H₃. Existe relación entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Tabla 26*Resultados de correlación entre el control y el desempeño laboral*

| | | Desempeño laboral |
|---------|-------------------------|-------------------|
| Control | Correlación de Spearman | ,900** |
| | Sig. (bilateral) | ,037 |
| | N | 5 |

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

En la tabla 26 se evidencia la correlación que presentan la dimensión control de la salud organizacional y el desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.037 que permite aceptar la hipótesis de investigación.

Asimismo, el coeficiente de correlación es observa un nivel de 0.900 determinándose que la dimensión y la variable considerada se relacionan a un nivel muy alto según las percepciones de los colaboradores de la empresa Nova Metales.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀. No Existe relación entre la competencia y el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020.

H₄. Existe relación entre la competencia y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020.

Tabla 27

Resultados de correlación entre la competencia y el desempeño laboral

| | | Desempeño laboral |
|-------------|-------------------------|-------------------|
| | Correlación de Spearman | ,975** |
| Competencia | Sig. (bilateral) | ,005 |
| | N | 5 |

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

En la tabla 27 se evidencia la correlación que presentan la dimensión competencia de la salud organizacional y el desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.005 que permite aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación es observa un nivel de 0.975 determinándose que la dimensión y la variable considerada se relacionan a un nivel muy alto según las percepciones de los colaboradores de la empresa Nova Metales ubicada en Villa El Salvador.

Contrastación de hipótesis específica 5

H₀. No Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

H₅. Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Tabla 28

Resultados de correlación entre la motivación y el desempeño laboral.

| | | Desempeño laboral |
|------------|-------------------------|-------------------|
| | Correlación de Spearman | ,975** |
| Motivación | Sig. (bilateral) | ,005 |
| | N | 5 |

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

En la tabla 28 se evidencia la correlación que presentan la dimensión motivación de la salud organizacional y el desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.005 que permite aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación es observa un nivel de 0.975 determinándose que la dimensión y la variable considerada se relacionan a un nivel muy alto según las percepciones de los colaboradores de la empresa Nova Metales.

Contrastación de hipótesis específica 6

H₀. No Existe relación entre la orientación y el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

H₆. Existe relación entre la orientación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Tabla 29

Resultados de correlación entre la orientación y el desempeño laboral.

| | | Desempeño laboral |
|-------------|-------------------------|-------------------|
| | Correlación de Spearman | ,900** |
| Orientación | Sig. (bilateral) | ,037 |
| | N | 5 |

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

En la tabla 29 se evidencia la correlación que presentan la dimensión orientación de la salud organizacional y el desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.037 que permite aceptar la hipótesis de

investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación es observa un nivel de 0.900 determinándose que la dimensión y la variable considerada se relacionan a un nivel muy alto según las percepciones de los colaboradores de la empresa Nova Metales.

Contrastación de hipótesis específica 7

H₀. No Existe relación entre el aprendizaje y el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

H₇. Existe relación entre el aprendizaje y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.

Tabla 30

Resultados de correlación entre el aprendizaje y el desempeño laboral.

| | | Desempeño laboral |
|-------------|------------------------|-------------------|
| | Correlación de Pearson | ,900** |
| Aprendizaje | Sig. (bilateral) | ,037 |
| | N | 5 |

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

En la tabla 27 se evidencia la correlación que presentan la dimensión aprendizaje de la salud organizacional y el desempeño laboral, en estos resultados se evidencia un nivel de significancia de 0.037 que permite aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación es observa un nivel de 0.900 determinándose que la dimensión y la variable considerada se relacionan a un nivel muy alto según las percepciones de los colaboradores de la empresa Nova Metales.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

De acuerdo con los resultados de confiabilidad de los cuestionarios, se obtuvieron como resultados un alfa de Cronbach de 0.987 para la prueba de salud organizacional y un resultado de 0.897 para la prueba de desempeño laboral.

En la prueba de hipótesis general se obtuvo un resultado ($\rho=0,900$, $\text{Sig.}<0.05$) demostrándose una correlación muy alta entre salud organizacional y el desempeño laboral. Este resultado favorable se pueda comparar con los obtenidos por Marín et al. (2014) en su artículo “Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan” que concluye que la relación entre ambas variables es positiva, mostrando que los sujetos que no perciben la salud organizacional de la empresa en que trabajan, presentan una percepción menos del clima organizacional. Estos resultados concuerdan con la investigación, debido a que la salud organizacional es tan importante en toda empresa, ya que contribuye fomentar una organización sana y un desempeño óptimo en los colaboradores.

En la prueba de hipótesis específica 1 se obtuvo un resultado ($\rho=0,975$, $\text{Sig.}<0.05$) demostrándose una correlación muy alta entre el liderazgo y el desempeño laboral. Este resultado favorable se pueda comparar con los obtenidos por Campos y Ludeña (2019) en su tesis *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017*, que concluye que la empresa presenta inconvenientes en sus grupos de trabajos por no incorporar un líder a cargo en los diferentes servicios descuidando los criterios de toma de decisiones. Estos resultados concuerdan con la investigación, debido a que el liderazgo es de suma importancia fomentar en una organización, ya que contribuye fomentar una organización saludable y un desempeño laboral virtuoso en los colaboradores.

En la prueba de hipótesis específica 2 se obtuvo un resultado ($\rho=0,667$, $\text{Sig.}>0.05$) demostrándose no existe correlación entre el clima y el desempeño laboral. Este resultado favorable difiere con los obtenidos por De la Torre y Afan (2017) que en su tesis titulada *Cultura organizacional y la relación con el desempeño labora en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*, quien encontró una correlación positiva moderada a un nivel de significancia menor al 5% aceptando que las creencias de la cultura organizacional se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú.

En la prueba de hipótesis específica 3 se obtuvo un resultado ($\rho=0,900$, $\text{Sig.}<0.05$) demostrándose una correlación muy alta entre el control y el desempeño laboral. Este resultado favorable se pueda comparar con los obtenidos por Ferrer (2017) que en su tesis titulada *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Respecto se encontró una correlación positiva alta de 0,757 con un nivel de significancia <0.00 aceptando que el control y el desempeño laboral tienen correlación.

En la prueba de hipótesis específica 4 se obtuvo un resultado ($\rho=0,975$, $\text{Sig.}<0.05$) demostrándose una correlación muy alta entre las competencias y el desempeño laboral. Este resultado favorable se pueda comparar con Casa (2015) en su tesis titulada *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo – 2015*. respecto se encontró una correlación positiva alta de 0,757 con un nivel de significancia <0.00 aceptando que la competencia y el desempeño laboral tienen correlación.

En la prueba de hipótesis específica 5 se obtuvo un resultado ($\rho=0,975$, $\text{Sig.}<0.05$) demostrándose una correlación muy alta entre la motivación y el

desempeño laboral. Este resultado favorable se pueda comparar con los resultados de Ayala y Pajuelo (2018) en su tesis *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018* quien concluye que la los factores motivacionales influye directamente proporcional con el desempeño laboral de los colaboradores del juzgado de subespecialidad comercial de la corte Superior de Justicia de Lima; es decir, que a mayor motivación mayor desempeño se evidenciara. Estos resultados concuerdan con la investigación, debido a que toda organización debe realizar y fomentar la motivación en los colaboradores a base de las necesidades que se presenta en las organizaciones.

En la prueba de hipótesis específica 6 se obtuvo un resultado ($\rho=0,900$, $\text{Sig.}<0.05$) demostrándose una correlación muy alta entre el aprendizaje y el desempeño laboral. Este resultado favorable se pueda comparar con los resultados obtenidos por García (2018) que en su tesis titulada *Aprendizaje organizacional y desempeño laboral del personal de CrediScotia Financiera, agencia Huaral, 2018*. respecto se encontró una correlación positiva moderada de 0,548 con un nivel de significancia <0.01 aceptando que el aprendizaje y el desempeño laboral tienen correlación, donde se concluyendo que el aprendizaje influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe una relación positiva muy alta entre salud organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020, a un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye que la salud organizacional es fundamental para la empresa nova metales, porque una organización sana el desempeño laboral de los colaboradores serán óptimos.

Segundo. Existe una relación positiva muy alta entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nova Metales a un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye que en la medida que mejor se ejerza el liderazgo en la organización mejora el desempeño laboral de los colaboradores en desarrollar sus actividades y funciones en la organización serán de carácter responsable, cumpliendo los objetivos delegados a cumplir.

Tercero. Los resultados demuestran que no existe relación entre el clima y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020, al obtener un nivel de significancia mayor al 0,05. Se concluye que la cultura en la organización no influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Cuarto. Existe una relación positiva muy alta entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nova Metales a un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye que es importante monitorear las actividades y funciones de la organización manteniendo un equilibrio tanto interno como externo con el fin de no contar con riesgos que influyan en el desempeño laboral de los colaboradores.

Quinta. Existe una relación positiva muy alta entre la competencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nova Metales a un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye que toda organización debe evaluar que competencias presentan sus colaboradores para optimizar el tiempo de elaboración de los productos. Así mismo informar de sus competencias y que estrategias aplicara para la diferenciación de su entorno, para que cada colaborador conozca que es lo que busca y quiere la empresa y el desempeño laboral de los colaboradores sean desarrollados adecuados a cumplir los objetivos establecidos.

Sexto. Existe una relación positiva muy alta entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nova Metales a un nivel de significancia

menor al 0,05. Se concluye que la empresa debe motivar a sus colaboradores para incrementar su desempeño laboral, porque colaborador motivado será virtuoso y responsable con su desarrollo de actividades.

Séptimo. Existe una relación positiva muy alta entre la orientación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nova Metales a un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye que orientar e informar al colaborador de sus actividades y objetivos de la empresa permite mejorar el desempeño laboral ampliamente. Porque los colaboradores conocerán que es lo que busca la organización a donde llegar y que generar.

Octavo. Existe una relación positiva muy alta entre el aprendizaje y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nova Metales a un nivel de significancia menor al 0,05. Se concluye el aprendizaje influye en el desempeño laboral de los colaboradores, es muy importante fomentar en la organización métodos de aprendizaje para los colaboradores se desarrollan en perfectas condiciones, así mismo se descubre nuevos talentos dentro de la organización.

5.3. Recomendaciones

Respecto a la conclusión 1, se recomienda incrementar la salud organizacional como objetivo estratégico de la empresa, realizar una evaluación urgente para evaluar el estado de la organización tanto interno como externo y buscar soluciones de manera eficaz atacando los problemas de raíz del desempeño laboral de los colaboradores. Lo cual se recomienda las siguientes actividades para la empresa Nova Metales aplique en su organización. Las actividades consideradas son:

- Establecer como objetivo estratégico la salud organizacional, tomando en cuenta el desempeño de los colaboradores.
- Realizar una evaluación de 360° a la empresa para medir el desempeño laboral

en todo su esplendor.

- A través de recursos humanos realizar un plan de ejecución de estrategias para mejorar la salud organizacional y el desempeño laboral en la empresa Nova Metales.

Respecto a la conclusión 2, se recomienda inculcar el liderazgo hacia los colaboradores para iniciar una comunicación sana en la organización y obtener una visión de futuros líderes en la empresa. Lo cual se recomienda las siguientes actividades para la empresa Nova Metales aplique en su organización con el fin de formar líderes y colaboradores responsables. Las actividades consideradas son:

- Identificar a la empresa en que tendencia se encuentra de la salud organizacional, para tener una visualización que ocurre.
- Delegar responsabilidades a los colaboradores con el fin de encontrar talentos potenciales.
- Crear un equipo cohesivo del liderazgo para que fomente confianza y domine futuros conflictos de la organización.

Respecto a la conclusión 3, se recomienda establecer un clima favorable en la organización fomentando integridad entre los colaboradores y la empresa conozca un poco más de sus cultura, creencias y costumbres. Lo cual se recomienda las siguientes actividades para la empresa Nova Metales aplique en su organización con la finalidad de conocer más a su colaborador y saber de su origen. Las actividades consideradas son:

- Interactuar con los colaboradores o realizar una encuesta de gustos y preferencias, lo cual nos permitirá evaluar futuras estrategias de cambio para la empresa.
- Realizar un diagrama de Gantt de todas las actividades a realizar con los

colaboradores.

Respecto a la conclusión 4, se recomienda aplicar las cuatro disciplinas de la salud organizacional en la organización para fomentar con llevar un control detallado de la organización. Lo cual se recomienda las siguientes actividades para la empresa Nova Metales aplique en su organización con la finalidad que los colaboradores no bajen la guardia de su desempeño, así mismo evaluar estrategias de cambio según el momento. Las actividades consideradas son:

- Aplicar las cuatro disciplinas de la salud organizacional en un orden cronológico.
- Elaborar reportes mensuales de los cambios de la organización, para evaluar en el tiempo las transformaciones que atraviesa.

Respecto a la conclusión 5, se recomienda informar a los colaboradores de las competencias y evaluar sus destrezas de cada uno de ellos para delegar funciones precisas. Así mismo se recomienda las siguientes actividades para la empresa Nova Metales aplique en su organización. Las actividades consideradas son:

- Informar a los colaboradores de las competencias de la empresa Nova Metales tiene.
- Elaborar una reunión para debatir y fomentar ideas de cambio de mejora para el servicio y producto en la organización,
- Fomentar una comunicación sana entre los colaboradores para no generar comentarios negativos.

Respecto a la conclusión 6, se recomienda evaluar y diseñar estrategias de motivación con el fin de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores y visualizar los factores que influyen en su desempeño. Lo cual se recomienda aplicar

también las actividades mencionadas, con el fin de tener identificado los problemas que causa un desempeño laboral desfavorable. Las actividades consideradas son:

- Brindar oportunidades de crecimiento profesional a los colaboradores de la empresa Nova Metales.
- Elaborar un listado de los factores que influyen el desempeño laboral de los colaboradores.
- Ser empáticos con los colaboradores, poniéndonos en su lugar para identificar los problemas que enfrentan ellos.

Respecto a la conclusión 7, se recomienda inculcar una ruta de pasos de orientación de información sobre para la organización, Para que cada colaborador conozca tanto interno y experto la empresa, con la finalidad que integrar al colaborador más con la organización y así mismo encontrar futuros talentos. Las actividades consideradas son:

- Elaborar rutas de orientación de información sobre la empresa para el colaborador conozca más allá del nombre.
- Elaborar presentaciones interactivas para informar a los colaboradores de los objetivos, competencia, proveedores, productos, precios que brinda y busca la empresa.

Respecto a la conclusión 8, se recomienda a la empresa fomentar el aprendizaje entre colaboradores y subordinados. Así mismo entre todos. Para enriquecer el conocimiento, el nivel de aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades. Para construir y redactar ideas, proyectos nuevos junto con la innovación y creatividad su desempeño laboral mejore. Así mismo aplicar las actividades para evaluar los factores dañinos que presentan los colaboradores. Las actividades consideradas son:

- Fomentar la enseñanza de funciones y actividades entre todos en la organización, con el propósito de encontrar nuevos talentos escondidos, optimizar tiempo de gestión de fabricación de cada producto.
- Identificar atentamente las habilidades y conocimientos de cada colaborador para identificar sus fortalezas y debilidades.
- Realizar reportes de nivel de aprendizaje de cada colaborador de la organización, para recrear funciones y delegaciones de cada uno de ellos e incrementar el desempeño laboral en la empresa.
- Fomentar la creatividad e innovación.

REFERENCIAS

- Alva, Y., y Chávez, J. (2019). *Inteligencia emocional y Desempeño laboral en las empresas del sector Rotal en el 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/635413>
- Ayala, T. y Pajuelo, S. (2018). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2304>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Campos, M. y Ludeña, C. (2019). *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Institucional ULAS. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/776>
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral de personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Institucional Unajma. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/242>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Coelho, F. (2019, mayo). *Significado de retroalimentación*. Significados. <https://www.significados.com/retroalimentacion/>

- Conexión ESAN. (2019, agosto). *Esan Graduate school of business*. ESAN.
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/salud-organizacional-por-que-es-importante-y-como-garantizarla>
- De la Torre, L. y Afan, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/cccd03c6-1161-43c7-b190-ee2e84a0e6a4>
- El Comercio. (2018, 20 de agosto). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Prentice Hall.
- García, J. (2018). *Aprendizaje organizacional y desempeño laboral del personal de CrediScotia Financiera, agencia Huaral, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2675>
- Grueso, M., Rey, C., Gonzáles, J., Ardila, A., y Pineda, C. (2013). Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores: Análisis desde un modelo de organizaciones saludables. *Informes psicológicos*, 13(2), 59-78.

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1497/1>

307

Grupo Mapfre. (2018, mayo). *IV premios empresa saludable. Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL.* Mafre. https://www.observatoriorh.com/wp-content/uploads/eMag/e%20book%20IV%20Premios/libro_electronico_IV_premios_OPT_WEB.pdf

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Keller, S. y Price, C. (2013). *Más allá del desempeño: salud de organización como máxima ventaja competitiva.* Pirámide.

La república (2014, 03 de setiembre). 71% de colaboradores sienten que sus ideas no se valoran en su centro de trabajo. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/818052-71-de-encuestados-siente-que-sus-ideas-no-se-valoran-en-su-centro-de-trabajo/>

Lizárraga, C. (2018, 05 de mayo). Seguridad y salud en el trabajo. *La República*. <https://larepublica.pe/politica/1237792-seguridad-salud-trabajo/>

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa.* Universidad Autónoma de Barcelona.

Maitland, A. (2015). *Reinventar la empresa en la era digital.* Empresa y tecnología.

Marín, F., Dos Santos, A., Raad, A., Ávila - Batista, A. y Siqueira, J. (2014). Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Prensa médica latinoamericana*, 8(1), 7-16. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v8n1/v8n1a02.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2016, abril). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades.* OPS.

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

Paramo, D. (2002). La salud organizacional, tema de investigación en administración. *Expresión Fadeco*, 2(2), 14-20.
<http://revistas.ut.edu.co/index.php/rmee/article/view/828>

Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Patria.

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Real Academia Española. (2022, marzo). *Cuantificar*. RAE.
<https://dle.rae.es/cuantificar>

Sánchez, J. (2016). *Pensamiento administrativo*. Gross.

Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Innovación y desarrollo.

Vaca, F. (2014). *Salud organizacional: análisis de salud de una entidad del sector financiero* [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio Institucional USFQ.
<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3699/1/112274.pdf>

Zarcovich. (2005). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Salud organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | |
|--|--|---|---|---|--|--|
| <p>Problema general ¿Qué relación existe entre la salud organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima y el desempeño laboral en los colaboradores de la</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación entre la salud organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el clima y el desempeño laboral en los colaboradores de la</p> | <p>Hipótesis general Existe relación entre la salud organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020</p> <p>Existe relación entre el clima y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales,</p> | Variable 1: Salud organizacional | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> - Autoridad - Comprensivo - Alentador | 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca | Bueno: [30- 34) Regular: [21- 30) Malo: [19- 21) |
| | | | Control | <ul style="list-style-type: none"> - Revisión del desempeño - Gestión operativa - Gestión financiera | | Bueno: [31- 35) Regular: [23- 31) Malo: [20- 23) |
| | | | Competencias | <ul style="list-style-type: none"> - Adquisición de talento - Competencias - Subcontratación | | Bueno: [29- 33) Regular: [21- 29) Malo: [18- 21) |
| Motivación | <ul style="list-style-type: none"> - Valores representativos - Oportunidades profesionales - Incentivos | Bueno: [27- 30) Regular: [21- 27) Malo: [19- 21) | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|---|---|--|
| <p>empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020? ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?</p> <p>empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020. Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.</p> | <p>Villa El Salvador- 2020 Existe relación entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020</p> <p>Existe relación entre la competencia y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020</p> | <p>Orientación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientación al cliente - Información - Relación con comunidad | | <p>Bueno: [27- 29) Regular: [21- 27) Malo: [19- 21)</p> | |
| | | <p>Aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovación - Compartir conocimiento - Recabar ideas externas | | <p>Bueno: [30- 34) Regular: [22- 30) Malo: [19- 22)</p> | |
| Variable 2: Desempeño laboral | | | | | |
| | | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Niveles y rangos |
| <p>empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020? ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?</p> <p>empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.</p> | <p>Villa El Salvador- 2020 Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020</p> <p>Existe relación entre la orientación y el desempeño laboral en los colaboradores de la</p> | <p>Aplicaciones de conocimientos</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Destreza - Compromiso - Evaluación | <p>5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca</p> | <p>Bueno: [29- 31) Regular: [24-29) Malo: [23- 24)</p> |
| | | <p>Capacidades</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Vocación al servicio - Comunicación - Trabajo en equipo | | <p>Bueno: [37- 40) Regular: [30-37) Malo: [29- 30)</p> |
| | | <p>Gestión al trabajo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de tareas - Tiempo | | <p>Bueno: [77- 83) Regular: [66-77) Malo: [65- 67)</p> |

| <p>colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020? ¿Qué relación existe entre el aprendizaje y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020?</p> | <p>colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020. Determinar la relación entre el aprendizaje y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador - 2020.</p> | <p>empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020 Existe relación entre el aprendizaje y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Nova Metales, Villa El Salvador- 2020</p> | <p>Compromiso con la empresa</p> | <p>- Realización de actividades - Integridad - Criterio - Seguridad</p> | | <p>Bueno: [32- 35) Regular: [27-32) Malo: [26- 27)</p> |
|--|--|---|---|--|--|--|
| <p>Nivel - diseño de investigación</p> | <p>Población y muestra</p> | | <p>Técnicas e instrumentos</p> | | <p>Estadística utilizada</p> | |
| <p>Nivel: Aplicado Diseño: No experimental</p> | <p>Población Todos los colaboradores de la empresa Nova Metales. Tamaño de muestra En este estudio no se considera muestra.</p> | | <p>Variable 1: Salud organizacional Técnicas: Análisis y observación. Instrumentos: Cuestionario de salud organizacional Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Análisis y observación. Instrumentos: cuestionario de desempeño laboral.</p> | | <p>Estadística descriptiva: - Tablas estadísticas - Gráficos estadísticos Estadística inferencial: Rho de Spearman</p> | |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SALUD ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene frases cortas, que permite evaluar la salud organizacional de la empresa Nova Metales. Para ello responder con la mayor sinceridad posible cada uno de los ítems que aparecen en la encuesta. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a un mejor cambio para la organización.

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

| | | Puntajes | | | | |
|------------------|---|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| LIDERAZGO | | | | | | |
| 1 | Suele comentarles su jefe que objetivos busca en ti. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Te consideras un líder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Tu jefe te delega más de tus funciones laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Su jefe es flexible con sus descansos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Tu jefe es empático con todos los colaboradores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Tu jefe te alienta en el cumplimiento de tus actividades laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Tus jefes te brindan recompensas por tu desempeño. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| CULTURA | | | | | | |
| 8 | Has tenido problemas con tus compañeros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Te sientes cómodo laborando en la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Existe reglas en la empresa del uso adecuado de la vestimenta de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Se cumple las normas de la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | La disciplina es el valor principal de la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Toma la iniciativa de proponer ideas de innovación para mejorar su campo laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Diseñas modelos nuevos de muebles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | La empresa promueve la innovación en sus trabajadores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| CONTROL | | | | | | |
| 16 | Tu jefe te evalúa tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Tu desempeño laboral es supervisado por tu jefe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|--------------------|--|---|---|---|---|---|
| 18 | Tu jefe monitorea el procedimiento de tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | La empresa te brinda capacitación laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Suele comentarte tu jefe que objetivos debes cumplir cada día. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | La empresa invierte en su bienestar laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | La empresa implementa con herramientas para el desarrollo de sus trabajos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | La empresa invierte en infraestructura. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COMPETENCIA | | | | | | |
| 24 | La empresa realiza eventos de talentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Haces uso de tu talento en desempeñar tus actividades laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Existe manuales de formación o protocolo en tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Respetas los procedimientos de realización de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | La empresa brinda oportunidad de ascender de puesto de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | La empresa realiza convocatorias internas de oportunidades laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | La empresa te especializa en tu área de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| MOTIVACIÓN | | | | | | |
| 31 | Se practica valores en la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Cumples con los valores de la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | La empresa ofrece oportunidades de crecimiento profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | La empresa realiza capacitaciones de acuerdo a tus funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | Estás de acuerdo con el monto de tu sueldo laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | Recibes bonos de cumplimiento de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ORIENTACIÓN | | | | | | |
| 37 | Los clientes te han guiado en el modelo de su pedido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 | Tienes el compromiso de realizar trabajos de calidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39 | La empresa se informa de sus competencias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40 | La empresa considera los precios por debajo de la competencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | La empresa realiza actividades de bienestar para la comunidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42 | La empresa realiza actividad social. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| APRENDIZAJE | | | | | | |
| 43 | Tienes la iniciativa de innovar en los productos que realizas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44 | La empresa le motiva para innovar diseños personalizados, creados por usted. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45 | Compartes tus conocimientos a tus compañeros de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46 | Eres empático con tus compañeros. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 47 | Propones ideas de proyectos sociales a la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48 | Has sugerido cambios de mejora para la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49 | Haz propuesto a tu jefe que implemente tecnología en las herramientas de carga de los productos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene frases cortas, que permite evaluar la salud organizacional de la empresa Nova Metales. Para ello responder con la mayor sinceridad posible cada uno de los ítems que aparecen en la encuesta. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a un mejor cambio para la organización.

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

| | | Puntajes | | | | |
|------------------------------------|--|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS | | | | | | |
| 1 | Cumple tus actividades laborales son satisfactoria. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Manejas las tensiones que te causa tus actividades laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Te consideras empeñoso en tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Te preocupas por lograr los objetivos laborales. | | | | | |
| 5 | Cumples con todas las actividades de tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | La empresa realiza evaluaciones de desempeño laboral. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Te consideras preparado para realizar las tus actividades laborales. | | | | | |
| Capacidades | | | | | | |
| 8 | Tienes la iniciativa de realizar tus actividades laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Realizas tus actividades laborales con dedicación. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Propones ideas para mejorar el servicio de fabricación de muebles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Existen normas y procedimientos para realizar las funciones laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Los objetivos de las actividades laborales son claramente definidos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | La comunicación es sana en la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Fomentas el trabajo en equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Valoras y respetas las ideas de todo el equipo de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Todos se ayudan y apoyan en las actividades laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Gestión del trabajo | | | | | | |
| 17 | Cumples con todas tus actividades asignadas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Respetas tus actividades de tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Cumples con las metas diarias a tiempo solicitado. | | | | | |
| 20 | Entregas tus trabajos a tiempo establecido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Tus remuneraciones son emitidas a tiempo acordado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 22 | Tu jefe verifica tus objetivos realizados de tu desempeño. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Comprendes tus actividades, funciones y procedimientos para desarrollar tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Presentas dificultades para realizar tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Tienes claro tus funciones y tareas a realizar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Compromiso con la empresa | | | | | | |
| 26 | Eres honesto con los procesos y la utilización de materiales en la elaboración de muebles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Respetas las normas y valores de la organización. | | | | | |
| 28 | Tus actividades laborales son óptimas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Eres minucioso en realizar tus actividades laborales. | | | | | |
| 30 | Has solucionado problemas de acabado en los muebles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Cuenta con los implementos de seguridad para la realización de tus actividades laborales. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Respetas todas las medidas de seguridad en tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | Tu jefe se preocupa por tu seguridad en tu trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 3: Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento: SALUD ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Salud Organizacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2016

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Desempeño Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: VASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2016

DNI: 17853481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: SALUD ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1850955167&lang=es&ss=1&u=1075289969

feedback studio Cindia Elizabeth Zuñiga Rios SALUD ORGANIZACIONA... /0

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTION
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
SALUD ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVA METALES, VILLA EL SALVADOR - 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

AUTORA
CINDIA ELIZABETH ZUÑIGA RIOS
ORCID: 0000-0002-9065-853X

Resumen de coincidencias

18 %

| Rank | Source | Percentage |
|------|---|------------|
| 1 | repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet | 17 % |
| 2 | Montoya Meza, Daniel ... Publicación | 1 % |

Página: 1 de 111 Número de palabras: 20280 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 18°C Parc. soleado 17:55 5/06/2022

Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización en la empresa

**Autónoma**
Universidad Autónoma del Perú

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE DE AUTORÍA Y AUTENTICIDAD

Mediante el presente documento; **CINDIA ELIZABETH ZUÑIGA RIOS** identificado con **DNI 77572580**, estudiante del programa de Administración de Empresas de la Escuela de Pregrado de la Universidad Autónoma del Perú.

DECLARAMOS BAO JURAMENTO:

1. La tesis titulada " **SALUD ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NOVA METALES, VILLA EL SALVADOR – 2020**" es de mi completa autoría y se desarrolló para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas.
2. Haber respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes de consultas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha incurrido en auto plagio; es decir no ha sido publicado ni presentada con anterioridad para obtener algún otro grado académico.
4. Los datos recopilados y presentados fueron obtenidos a través de encuestas realizadas por google forms online a los colaboradores de la empresa nova metales S.A.C, ubicado en CALLOS DISEÑADORES MZA. N LOTE. 26 P. IND. PQUE INDUSTRIAL PARC II -Villa el Salvador . Por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis representan la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, auto plagio o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 11 de Julio del 2020


CINDIA ELIZABETH ZUÑIGA RIOS 

DNI: 77572580

CÓDIGO: 2151899808



Anexo 6. Base de datos

Base de datos de salud organizacional

Base de datos de encuestas - Excel

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

Q24

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | item1 | item2 | item3 | item4 | item5 | item6 | item7 | item8 | item9 | item10 | item11 | item12 | item13 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |

Base de datos de encuestas - Excel

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

Q24

| | N | O | P | Q | R | S | T | U | V | W | X | Y | Z |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | item14 | item15 | item16 | item17 | item18 | item19 | item20 | item21 | item22 | item23 | item24 | item25 | item26 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |

Base de datos de encuestas - Excel

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer?

Q24

| | AA | AB | AC | AD | AE | AF | AG | AH | AI | AJ | AK | AL | AM |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | item27 | item28 | item29 | item30 | item31 | item32 | item33 | item34 | item35 | item36 | item37 | item38 | item39 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Base de datos de encuestas - Excel

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador

Q24

| | AN | AO | AP | AQ | AR | AS | AT | AU | AV | AW |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | item40 | item41 | item42 | item43 | item44 | item45 | item46 | item47 | item48 | item49 |
| 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |

Base de datos de desempeño laboral

Base de datos de encuestas - Excel

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda

Q24

| | AX | AY | AZ | BA | BB | BC | BD | BE | BF | BG | BH |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | ITEM_01 | ITEM_02 | ITEM_03 | ITEM_04 | ITEM_05 | ITEM_06 | ITEM_07 | ITEM_08 | ITEM_09 | ITEM_10 | ITEM_11 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |

Base de datos de encuestas - Excel

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda

Q24

| | BI | BJ | BK | BL | BM | BN | BO | BP | BQ | BR | BS |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | ITEM_12 | ITEM_13 | ITEM_14 | ITEM_15 | ITEM_16 | ITEM_17 | ITEM_18 | ITEM_19 | ITEM_20 | ITEM_21 | ITEM_22 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |

Base de datos de encuestas - Excel

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda

Q24

| | BT | BU | BV | BW | BX | BY | BZ | CA | CB | CC | CD |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | ITEM_23 | ITEM_24 | ITEM_25 | ITEM_26 | ITEM_27 | ITEM_28 | ITEM_29 | ITEM_30 | ITEM_31 | ITEM_32 | ITEM_33 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |

Anexo 7. Plan de acción

| Plan de acción para la empresa Nova Metales S.A.C. | | | | |
|--|--|---|---------------------------|----------------|
| Actividades | Descripción | Responsables | Cronograma | Costo y tiempo |
| - Realizar urgente una evaluación a la organización tanto interna y externa para evaluar la salud organizacional de la empresa. | - La empresa deberá considerar las 7 dimensiones de la salud organizacional, para elaborar las estrategias de cambio a su empresa y sus trabajadores laboren en un ambiente sano. | El gerente general | 30 de agosto del 2020 | S/. 500.00 |
| - Debe fomentar el liderazgo en la organización para descubrir nuevos líderes y dar la oportunidad a los trabajadores crecer personalmente. | - La empresa debe realizar una evaluación para encontrar nuevos líderes en la empresa. Así mismo observar cada trabajador como se desenvuelve al tener el mando de autoridad. | Recursos humanos o personal encargado a reevaluar las evaluaciones. | 15 de septiembre del 2020 | S/. 50.00 |
| - Llevar a cabo una comunicación llena de coordinación en la empresa para fomentar un ambiente seguro y entendible para los colaboradores. Así mismo implementar el control de las funciones de las delegaciones de actividades. | - La empresa debe realizar una reunión para ajustar las determinaciones de los objetivos y que todo el personal sepa que es lo que quiere lograr la organización. Así mismo debe evaluar a sus colaboradores llevando un registro de control de cumplimientos laborales. | Gerente general Recursos humanos | 30 de septiembre del 2020 | |
| - Realizar charlas motivacionales e implementar estrategias para incentivar a los trabajadores se desarrollen eficaz | - Recursos humanos debe informar al gerente general que los trabajadores necesitan charlas motivacionales para mejorar el | Recursos humanos Gerente general | 15 de noviembre del 2020 | S/ 1500.00 |

| | | | | |
|--|--|-------------------------------------|--------------------------|-------------|
| y eficientemente en la empresa. | desempeño laboral. | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Debe implementar la innovación, creatividad y oportunidades laborales y de crecimiento profesional. - Así mismo brindar capacitación a sus trabajadores para reforzar su aprendizaje laboral. | <ul style="list-style-type: none"> - La empresa debe realizar concursos de innovación y creatividad para descubrir nuevos talentos. - Así mismo brindar la oportunidad que sus trabajadores puedan desarrollarse profesionalmente y como persona. - Por lo tanto, la empresa debe brindar charlas de capacitación para reforzar la retroalimentación. | Gerente general Recursos Humanos | 30 de noviembre del 2020 | S/. 2000.00 |
| <ul style="list-style-type: none"> - Brindar equipamiento de seguridad y vestimenta adecuada para el desarrollo de sus trabajadores. - Así mismo solucionar los problemas de las infraestructuras que presenta. | <ul style="list-style-type: none"> - La empresa debe realizar la compra de vestuarios adecuados para que sus colaboradores puedan sentirse seguros y se desarrollen sin peligro alguno. - Deben inspeccionar las áreas de trabajo de sus trabajadores para solucionar esos daños que retrasa su nivel de desempeño. | Gerente general Recursos humanos | Lo más pronto posible. | S/. 5000.00 |
| Total | | | | S/. 9050.00 |