



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección
Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Ramirez Ynoue, Renzo Rhonaldo ([orcid.org//0000-0002-0776-6266](https://orcid.org/0000-0002-0776-6266))

Yanac Chauca, Kleityn Madeley ([orcid.org//0009-0008-6010-0560](https://orcid.org/0009-0008-6010-0560))

ASESORA:

Mag. González Ponce De León, Erica Rojana ([orcid.org//0000-0002-6940-3751](https://orcid.org/0000-0002-6940-3751))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres y hermanas, quienes con mucho amor me han brindado la confianza y apoyo constante, durante mi formación profesional, siempre atentos por mi bienestar.

Kleityn Yanac Chauca.

Dedicado a mis padres quienes me brindan su apoyo en mis proyectos y a mis familiares más cercanos por estar apoyándome moralmente día a día.

Renzo Ramírez Ynoue.

AGRADECIMIENTO

Por ser mi guía y fortaleza a Dios, a mis padres y hermanas, quienes con mucho esfuerzo formaron a una persona llena de valores y resiliente; agradecer de manera especial al Director de la DRASAM quien me brindó las facilidades para la ejecución de la investigación, así como a cada uno de los colaboradores de la institución. A las personas que en su momento no confiaron en mí, porque a través de su negativa han sido mi fuente de motivación en busca de crecimiento profesional y personal.

Kleityn Yanac Chauca

En primer lugar, a Dios, a mis padres por su apoyo incondicional, a mis hermanos y tíos por su apoyo moral.

Renzo Ramírez Ynoue.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALEZ PONCE DE LEON ERICA ROJANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023", cuyos autores son RAMIREZ YNOUE RENZO RHONALDO, YANAC CHAUCA KLEITYN MADELEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 26 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALEZ PONCE DE LEON ERICA ROJANA DNI: 18167593 ORCID: 0000-0002-6940-3751	Firmado electrónicamente por: EGONZALEZ el 11- 01-2024 16:37:44

Código documento Trilce: TRI - 0708954



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RAMIREZ YNOUE RENZO RHONALDO, YANAC CHAUCA KLEITYN MADELEY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RENZO RHONALDO RAMIREZ YNOUE DNI: 77284890 ORCID: 0000-0002-0776-6266	Firmado electrónicamente por: RRAMIREZYN28 el 26-12-2023 10:31:24
KLEITYN MADELEY YANAC CHAUCA DNI: 73503034 ORCID: 0009-0008-6010-0560	Firmado electrónicamente por: KLYANACCH el 26-12-2023 10:22:13

Código documento Trilce: TRI - 0708952

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Poblacion de la Dirección Regional de Agricultura San Martin – DRASAM 2023</i>	14
Tabla 2 <i>Población de la Dirección Regional de Agricultura San Martin – DRASAM 2023</i>	15
Tabla 3 <i>Relación del clima laboral y desempeño de los trabajadores de la DRASAM -2023</i>	19
Tabla 4 <i>Relación de la Realización personal y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM - 2023</i>	20
Tabla 5 <i>Relación de l involucramiento laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM - 2023</i>	21
Tabla 6 <i>Relación de la supervisión y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM - 2023</i>	22
Tabla 7 <i>Relación de la comunicación y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM -2023</i>	23
Tabla 8 <i>Relacion de la condición laboral y del desempeño de los trabajadores de la DRASAM - 2023</i>	24

RESUMEN

Investigación realizada en la Dirección Regional de Agricultura, del Departamento de San Martín, Perú. La investigación es no experimental y descriptiva, utilizando el corte transversal y correlacional. Siendo su objetivo, determinar la relación existente del Clima laboral y desempeño, a su vez se logró conocer la relación de las dimensiones de la primera variable con referencia a la segunda; Para dicha finalidad se aplicó: la Escala de Clima Laboral propuesta por Palma (2004) y la Escala de Desempeño Individual adaptada al contexto peruano por Campos (2022). Estos instrumentos se administraron a un total de 90 trabajadores. Los resultados obtenidos revelaron una relación positiva alta y directa entre las variables estudiadas. Esto sugiere que cuando los trabajadores perciben un clima laboral adecuado, su desempeño tiende a mejorar. Además, se observó que cada dimensión del clima laboral también se relaciona, en mayor o menor medida.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

Research carried out in the Regional Directorate of Agriculture, Department of San Martín, Peru. The research is not experimental and descriptive, using cross-sectional and correlational. Its objective being to determine the existing relationship between the work environment and performance, in turn it was possible to know the relationship of the dimensions of the first variable with reference to the second; For this purpose, the following were applied: the Work Climate Scale proposed by Palma (2004) and the Individual Performance Scale adapted to the Peruvian context by Campos (2022). These instruments are administered to a total of 90 workers. The results obtained revealed a high and direct positive relationship between the variables studied. This suggests that when workers perceive an adequate work environment, their performance tends to improve. In addition, it is monitored that each dimension of the work environment is also related, to a greater or lesser extent.

Keywords: Work Environment, Work Performance, Workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la sociedad empresarial, el capital humano desempeña un papel fundamental al cumplir diversas funciones. Convirtiéndose en prioridad el clima laboral, buscando crear una atmósfera adecuada y un ambiente grato que influya positivamente en la ejecución de las actividades. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) el clima empresarial está compuesto por horas de trabajo, la equidad remunerativa, el menor riesgo físico al que pueden ser expuestos los trabajadores y las posibilidades de estos en crecer profesionalmente dentro de la organización. Por ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS,2010) señaló la ética empresarial como factor importante en las empresas y organizaciones. Actualmente, existe una creciente preocupación por la búsqueda de entornos laborales que no solo influyen en la salud integral de los empleados, sino también en su seguridad laboral.

Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS-2021), en países iberoamericanos, así como el Caribe, el 60% de la economía se debe al trabajo y esfuerzo del colaborador. Esta cifra subraya la relevancia del grupo humano generador del desarrollo económico. La OPS también destaca el valor de adecuar el ambiente laboral con finalidad de optimizar la eficiencia y el rendimiento del personal, lo que a su vez se traduce en un mayor nivel de satisfacción y desempeño. De igual manera un clima adecuado será importante debido a que este interfiere en la interacción, para lograr los objetivos empresariales que generen productividad y mejoren la eficiencia será necesario adecuar el ambiente que los rodea, las áreas y oficinas de trabajo, los equipos o herramientas de trabajo, los compañeros y supervisores. Esto está directamente relacionado con el estado de ánimo del empleado y su satisfacción con la empresa. Asociación Civil Enfocada en el Desarrollo Integral (ASCEND, 2021).

También en Perú la Consultora Dench en el 2021, realizó una investigación demostrando un 55% de empleados de empresas nacionales tienen temor a cometer errores dentro de su labor profesional, el 6% de estos colaboradores no hacen llegar sus interrogantes o consultas a su empleador, el 8% siente

vergüenza y se limita a dar sus opiniones o ideas, solo el 31% percibe un clima de confianza. Por tanto, las empresas que brindan apoyo a sus colaboradores ante una equivocación ganan doblemente, pues el colaborador se sentirá respaldado y con la seguridad de aportar ideas nuevas para el desarrollo de la empresa. (Dávila et al, 2023). Así mismo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023) menciona que, en las empresas públicas del Perú, toman con gran importancia el manejo de recursos humanos para generar clima laboral positivo en la institución, así los trabajadores se sientan cómodos al ejecutar sus actividades diarias. Generando confianza y fortaleciendo esa brecha social entre la ciudadanía y las entidades públicas. Por otro lado, Aldaz et al.; (2022) indica, que el desempeño de los subordinados de una institución se ve alterado por los estímulos que recibe el colaborador, siendo estos, el tipo de líder, el ambiente físico en el cual desarrollan sus labores, la interacción verbal. Toda institución debe ir en busca de la mejora de los aspectos antes mencionados, atreves de intentar mantener una adecuada convivencia, el manejo de situaciones problemáticas con una actitud asertiva respetando las opiniones de la mayoría y generando buenas relaciones interpersonales la suma de estas promueve un mejor desempeño individual y por tanto organizacional.

Por ello se realizó la investigación en la DRASAM, institución dedicada a producir, modificar, mercantilizar, enviar a diversos países, así como al consumo de productos naturales; dicha institución se encuentra ubicada en Tarapoto, provincia y departamento de San Martín. Las instituciones gubernamentales experimentan diversos y constantes cambios, marcando de este modo la importancia del área de recursos humanos cuya función es garantizar las condiciones adecuadas para los empleados, como se detalla en el Plan Operativo Institucional (POI) 2023. En este contexto, se planteó el problema de investigación: ¿Cuál es la relación del clima laboral con el desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023? Como preguntas específicas: ¿Cuál es la relación de la realización personal y desempeño de los trabajadores de DRASAM en el 2023?, ¿Cuál es la relación del involucramiento laboral y desempeño de los trabajadores de la DRASAM en el 2023?; ¿Cuál es la

relación de la supervisión y el desempeño de trabajadores de la DRASAM en el 2023?; ¿Cuál es la relación de la comunicación y el desempeño de trabajadores de la DRASAM en el 2023?; ¿Cuál es la relación de la condición laboral y el desempeño en la DRASAM en el 2023?

Este trabajo presentó conocimientos teóricos respecto a las dos variables de estudio, que servirán a futuras investigaciones, teniendo como marco referencial sobre esta problemática con el propósito de buscar la eficacia. La justificación del estudio en el ámbito técnico se sustenta, porque fruto del estudio se brindará aportes, sobre los vacíos teóricos existentes con el tema de investigación. La Justificación al nivel práctico, permitirá la implementación en el plan anual de la DRASAM estrategias para ayudar a contar con un ambiente armonioso.

Por tanto, en este estudio se trazó como objetivo general determinar la relación entre clima laboral y desempeño de trabajadores de la DRASAM 2023. Así mismo se planteó como objetivos específicos, determinar la relación entre realización personal y desempeño de los trabajadores de la DRASAM 2023; por otro lado determinar la relación del involucramiento laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM 2023; determinar la relación de supervisión y desempeño de trabajadores de la DRASAM 2023; determinar la relación de la comunicación y el desempeño de trabajadores de la DRASAM 2023; determinar la relación de la condición laboral y el desempeño de la DRASAM 2023.

Finalmente, como hipótesis general: se busca la relación directa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM 2023. También se proponen hipótesis Específicas: existe relación directa y estadísticamente significativa entre realización personal y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM 2023; por otro lado existe relación directa y estadísticamente significativa entre involucramiento laboral y el desempeño de la DRASAM 2023.; así mismo existe una relación directa y estadísticamente significativa entre supervisión y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM 2023, también se plantea la existencia de relación directa y estadísticamente significativa entre la

comunicación y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM 2023, por otro lado, existe una relación directa y estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM 2023.

II.MARCO TEÓRICO

Con finalidad de brindar consistencia teórica, se han revisado investigaciones previas relevantes. En Colombia un artículo llevado a cabo por Mendoza et al. (2022) buscó examinar la relación existente entre variables, mediante un enfoque descriptivo y correlacional. Se usó un cuestionario, la investigación destacó que un 80% de los participantes consideraba que actitudes positivas, buena relación interpersonal, uso de la expresión de manera adecuada influyen positivamente en el desempeño laboral (D.L.). Los hallazgos respaldan la existencia de relación directa del clima laboral (C.L.) y D.L.

Igualmente, Alfaro (2022) en su estudio en colegios salvadoreños, usó la metodología no experimental, descriptivo y correlacional, contó 121 docentes que formaron la muestra, se utilizó el cuestionario, el resultado fue ($r = .564$, $p = .000$) asociación medianamente positiva, concluyendo que si el ámbito laboral es bueno y permite el desarrollo personal su desenvolvimiento mejorará.

Por otro lado, Morales (2021) examinó la interacción de variables con el fin de analizar su influencia mutua y sus respectivas dimensiones. Usó la metodología no experimental, cuantitativa de diseño transversal, involucrando a 116 individuos en el análisis. Los resultados evidenciaron relación significativa y directa, mostrando que una percepción más favorable del entorno se vinculó con un mejor desempeño. Además, se pudo observar relación positiva, aunque de baja intensidad, entre la autonomía (0,325) y el rendimiento, una relación de magnitud media entre la cohesión (0,564) y el desempeño. De igual modo, se encontró una asociación positiva entre la confianza (0,640) y el rendimiento, mientras que la presión (0,094) y el desempeño fue baja, pero positiva. Por otro lado, la relación entre el respaldo (0,429) y el rendimiento se describió como moderada. Por último, se observó una relación entre la dimensión del reconocimiento (0,469) y el desempeño en el ámbito laboral.

A su vez Paredes y Quiroz (2021). Busca la relación entre el C.L. y el D.L., investigación aplicada, de naturaleza cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Participaron 379 empleados de cadenas

comerciales, aplicó un cuestionario con 55 interrogantes; concluyendo, las cadenas comerciales ecuatorianas tienen conocimiento de lo importante que es contar con un clima adecuado para un desempeño favorable en la empresa.

También Villalobos et al. (2020). Investigaron en una institución gubernamental, si el clima y desempeño tienen relación, teniendo a 22 trabajadores como muestra, se hizo uso de un cuestionario por variable, ambos instrumentos fueron sometidos al porcentaje de confiabilidad. Se halló correlación entre variables con un valor de $Rho = 587$ y un valor de $p=.004$.

En el Perú también se buscó conocer cómo se desenvuelven las variables en estudio por ello, Carbonero y Gonzalo (2023) ejecutaron un estudio con el propósito de demostrar la relación del C.L. y el D.L. Este estudio se enmarca dentro de una metodología cuantitativa, descriptiva, de correlación y no experimental. Se recogió la información, de un cuestionario respondido por 80 participantes. Los resultados revelaron un coeficiente $Rho = 0.800$ entre el clima y el rendimiento laboral, lo que llevó a denotar la existencia de una relación alta y significativa entre las variables. Estos hallazgos sugieren que un clima adecuado se relaciona positivamente con un mayor rendimiento laboral.

Así mismo Mellado (2022) analiza la relación entre el entorno laboral dentro de una institución técnico superior y el nivel de D.L. del personal administrativo., investigación no experimental, correlacional, y transversal, los resultados obtenidos según $Rho = 0,335$, llegando a concluir que no existe correlación significativa, así mismo no se encontró correlación significativa de (motivación, comunicación, compensaciones, liderazgo y ambiente laboral) las dimensiones del clima con el desempeño. El impacto del CL. sobre el D.L. de los empleados no mostró un nivel de significancia.

Del mismo modo Medrano (2023) Averigua el impacto del clima organizacional y sus dimensiones, trabajo no experimental aplicado, de naturaleza cuantitativa y carácter correlacional. Se hizo uso de la escala de likert,

determinando la existencia de relación directa e impacto significativo sobre el desempeño, por ello el adecuado clima laboral mejorará el desempeño.

En la investigación realizada por Chinchay y Santiago (2022) estudio transversal, correlacional y descriptivo de diseño no experimental, que involucró a 99 trabajadores. Donde el principal objetivo fue determinar si entre el clima y el desempeño existe una relación. Se hizo uso de la escala del CL. y el cuestionario de medición del desempeño laboral. Determinado relación positiva baja ($Rho = 0,226$). Además, se analizó las dimensiones del C.L. con el desempeño obteniéndose que la autorrealización ($Rho = 0,226$), el involucramiento laboral ($Rho = 0,216$), supervisión ($Rho = 0,219$), comunicación ($Rho = 0,203$), condiciones laborales ($Rho = 0,208$), concluyendo que el ambiente laboral parece no ser determinante significativo en el desempeño.

Así mismo Morales (2022) halla la relación entre las variables en estudio, utilizó la metodología básica, cuantitativo, correlacional y no experimental, contó con 58 participantes de una municipalidad de Huaraz, aplicó dos cuestionarios. Se obtuvo como resultado que existe relación del 88% de trabajadores evidencian un C.L. regular, el 12% mostró clima laboral bueno, de este modo se concluyó que el clima laboral si se relaciona con el desempeño demostrándose por medio del $Rho = 0.788$ siendo de este modo correlación alta.

Para sustentar el trabajo se presentó la teoría del clima laboral de Palma S. (2004), quien refiere que el clima organizacional, es definido por la impresión del colaborador con relación a su ambiente de trabajo, demostrando la importancia para organizaciones ya que ayuda a determinar el diseño y la elaboración de acciones que sean preventivas y correctivas que ayudarán a fortalecer y/o mejora el funcionamiento. Indica cinco factores que componen la apreciación de los trabajadores, en la escala del clima laboral: siendo estos la realización personal, basado en la percepción del entorno de trabajo, la cual se evidencia por el sentimiento de beneficio en el área personal, así como profesional, el segundo factor se considera el involucramiento laboral, donde los valores, así como el empeño para el desarrollo de la empresa son parte

de la identidad del empleado. El siguiente factor se considera la supervisión, dándose a conocer por la percepción de los trabajadores con relación a la orientación y apoyo que reciban por parte del superior dentro de sus labores, otro factor de suma importancia es la comunicación la cual está considerada como la percepción del trabajador con respecto a la claridad de la información, la celeridad de la misma, elocuencia, exactitud y coherencia que se brinda la información, que tenga que ver con actividades que se deban cumplir dentro y fuera de la institución siempre en cuando formen parte de sus funciones de los trabajadores y como último factor se tiene la condición laboral, identificada como el reconocimiento que la organización brinda al trabajador, siendo estos los recursos económicos, materiales y equipo ergonómico que le ayuden a cumplir sus labores. Basándose en la teoría del clima laboral McClelland y Atkinson citados por Ruiz (2021), enfatizan en la motivación social de trabajadores teniendo en consideración el sentido de pertenencia, el logro como necesidad, lo que repercutirá en el comportamiento de cada colaborador, a su vez este tendrá influencia en el clima laboral, debido a que cada individuo experimenta preocupación para ser aceptado por los demás, finalmente el colaborador dará una definición del ámbito organizacional basado en su experiencia.

Por otro lado, para comprender la teoría del desempeño laboral nos basaremos en los autores Koopmans et al. (2011), basándose en las teorías de Murphy, Campbell y Viswevaran (1989), menciona cuatro dimensiones sobre el comportamiento del desempeño las cuales son: Conductas de desempeño en la tarea: estas se refieren a las acciones y tareas directamente relacionadas con las responsabilidades laborales de un individuo, incluyen las acciones realizadas para que las metas laborales sean completadas. Conductas que llevan al cumplimiento de actividades laborales: esta dimensión aborda las acciones que facilitan el logro exitoso de las tareas y proyectos laborales. Involucra la gestión eficiente del tiempo y los recursos para completar las actividades laborales de manera efectiva. Conductas de desempeño interpersonal: estas conductas están centradas en las relaciones de calidad y la colaboración entre los empleados. Incluyen comportamientos que promueven un ambiente de trabajo armonioso y productivo, como la

comunicación efectiva y la cooperación con colegas. Conductas que permiten el intercambio entre pares: esta dimensión se refiere a las acciones que fomentan la interacción positiva entre compañeros de trabajo y que están relacionadas con las actividades laborales. Esto puede incluir compartir conocimientos, experiencias y apoyar el trabajo en equipo. Adicionalmente, Murphy (1989) también señaló otras dos dimensiones relacionadas con el comportamiento del desempeño: Conductas de desempeño inactivo: Estas conductas se realizan durante los descansos o fuera del horario de trabajo y no están directamente relacionadas con las responsabilidades laborales. Pueden afectar la productividad si se vuelven excesivas o perjudiciales para el empleado o la organización. Conductas de desempeño peligroso: Se refieren a comportamientos que no cumplen con las normas y reglamentos internos de la organización. Estas conductas contraproducentes pueden tener un impacto negativo en las actividades laborales y el cumplimiento de las metas, así como representar un riesgo para la seguridad en el lugar de trabajo. Así mismo (Maslow, 1943 como se cita citado en Padovan 2020) propone su teoría de la jerarquía de las necesidades indica que los seres humanos buscan siempre el logro de metas que les generan satisfacción y motivación, ya que el cumplimiento de una hace que busquen otra que sea un poco más compleja de cumplir, está dividida en básicas conformada por, las necesidades de sobrevivencias, como son el respirar, las horas de sueño, la vestimenta que son parte de las necesidades fisiológicas, por otro lado se evidencia la necesidad de seguridad la cual es la búsqueda de protección en los diversos entornos que se desarrolle, la tercera está conformado por afecto, sentido de pertenencia, amor, las relaciones interpersonales conocida como la necesidad de afectos, del mismo modo evidencia la necesidad de reconocimiento, el sentirse apreciado por los demás y por sí mismo, la última que es una necesidad de crecimiento siendo la autorrealización que es la satisfacción de las necesidades anteriores, siendo este es un proceso de reinicio constante.

El clima laboral definido por (Seisdedos, (1986) citado por Ortega y Mercado 2014). es la agrupación de percepciones globales (personales y psicológicas) que un colaborador evidencia de una organización, reflejando sus interacciones; lo que importa es el modo como individualmente el trabajador

percibe al ambiente laboral, sin considerar las percepciones de los demás, por lo tanto, el clima laboral es una medida brindada por un colaborador y no tanto de la organización. Por lo que Rodríguez (1999) sostiene que el clima de una organización es la impresión de los que participan de la organización sobre la labor, la relación entre colaboradores, la estructura física donde se desarrollan las actividades y las diversas reglas formales. Al mismo tiempo (Palma, 2004, citado por ponte 2017) brinda cinco factores referentes al clima la primera la realización personal es entendida como la posibilidad del crecimiento profesional de cada empleado; el involucramiento laboral, entendido como el compromiso y la identificación del empleado con su centro laboral, haciendo propios los objetivos de la empresa cumpliendo las políticas de la misma, mediante el desempeño laboral: la supervisión se entiende desde punto de vista del trabajador y sus emociones ante la supervisión de su jefe inmediato; la comunicación siendo fluida y certeza que se administra en una organización, tanto a nivel interno o externo. Según Chiavenato (2007), la organización sólo existirá si hay personas que sean competitivas y están dispuestas a alcanzar metas, así mismo la comunicación compromete y da confianza a los colaboradores para integrarse al trabajo en equipo (Palma, 2004, citado por Ponte 2017). Las condiciones laborales son una manera de observar del empleado sobre la condición de trabajo y su incidencia en el normal desarrollo de su actividad profesional. También se consideran los recursos físicos que se brinda a los empleados para cumplir con sus obligaciones, en ocasiones son factores relacionados al aspecto remunerativo.

Por otro lado, la definición del desempeño laboral dado por Mondy y Noe (2005) es considerada la efectividad con la que el colaborador ejecuta las responsabilidades y objetivos de la institución. Implica la evaluación de las habilidades por ello se consideran cuatro de estas dimensiones para comprender el desempeño integral: Rendimiento en la tarea: se centra en los comportamientos y habilidades técnicas que el empleado utiliza para llevar a cabo las funciones específicas de su puesto. Rendimiento en el contexto: se consideran las actividades que contribuyen a mantener un ambiente psicológico y relaciones interpersonales saludables en el lugar de trabajo.

Comportamientos contraproducentes: Estos se refieren a cualquier acción intencional por parte de un empleado que va en contra de los intereses legítimos de la organización. Rendimiento adaptativo: Esta dimensión se enfoca en la competencia de un empleado para adaptarse a los cambios relacionados con su rol o el entorno laboral. El instrumento fue creado por Koopsman, et al. (2013) en la ciudad de Leiden en Países bajos, con el nombre Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), traducida al castellano como Escala de Rendimiento Laboral Individual, nos da a conocer los tres aspectos de la dimensión que también son considerados en la adaptación realizada por Campos (2022) en la que se consideró Desempeño en la tarea, entendida por las actividades que realiza un trabajador demostrando su competitividad, de este modo el desempeño forma parte de la calidad del trabajo y las habilidades de los empleados. Por otro lado, el desempeño contextual, será el comportamiento con la finalidad de apoyar al desempeño en la organización, el ámbito psicológico y social, entendiéndose así que está conformado por la cooperación, la comunicación (Campbell, 1990, citado en Rotundo y Sackett 2002). Finalmente, el desempeño laboral es contraproducente, entendiéndose como comportamientos inadecuados siendo estos el uso o abuso de sustancias, robo, así como ausentismo en el trabajo. Koopmans et al. (2011).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Estudio

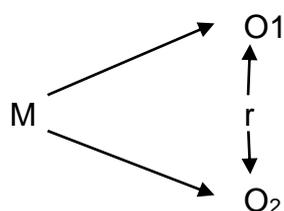
Este trabajo es descriptivo, correlacional, cuantitativo y transversal, ya que se enfoca en aspectos observables, sensibles y cuantificables.

Hernández y Mendoza (2018). El tipo de investigación busca evaluar la relación entre variables, lo cual se revela al describir si existe una relación significativa.

3.1.2. Diseño de investigación

Ninguna de las variables de investigación fue manipuladas, por lo que es una investigación no experimental. Hernández y Mendoza (2018).

Cuyo diagrama es el siguiente:



Notación:

M: muestra de estudio

O: observación

r: relación entre variables

_{1,2}: Índice observatorios

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual: Opinión sobre un centro de trabajo formado por empleados que expresan sus actitudes y demuestran sus capacidades y habilidades psicológicas para desarrollar su trabajo y alcanzar sus objetivos. (Palma, 2004).

El clima laboral está conformado por todo lo que rodea a los trabajadores que motiva o desmotiva a los empleados, a su vez influyen en el comportamiento en horario laboral. (Atiquipa y Jaimes 2017).

Definición operacional: Cómo percibe el trabajador el ambiente de trabajo, el Instrumento a utilizar es la escala de clima laboral (CL - SPC) la cual consta de 50 enunciados.

La propiedad del ambiente de trabajo incluye el ambiente de trabajo, relacionado con la apariencia, los procesos y los recursos con los que los empleados deben desempeñar sus funciones, lo que les hace sentir un ambiente de trabajo cálido y confortable, Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir -2017).

Indicadores: se establece cinco dimensiones con ítem que van en escala y se dividen en: Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, condiciones laborales.

La escala: es de tipo Likert conformada por 50 preguntas.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Se toma en consideración el comportamiento de los trabajadores para cumplir las metas de la organización, ya que estas están custodiadas por los individuos los cuales darán buenos o malos resultados. (Koopmans et al.,2014)

Definición operacional: La evaluación tiene lugar en tres dimensiones con respecto al desempeño de la tarea, el alcance del contexto y el comportamiento contraproducente. (Koopmans et al.,2014)

Indicadores: se establece tres dimensiones, Desempeño en la tarea (1, 2, 3, 4), Desempeño contextual (5,6,7,8,9,10), Desempeño laboral contraproducente (11,12,13,14)

La escala: es de tipo Likert conformada por 14 preguntas o ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Será formado por elementos con características similares de grupo finito, se delimita dependiendo de la tarea, también hay que tener en cuenta los objetivos. Arias (2012).

Para el estudio se cuenta con una población de 115 trabajadores de la DRASAM

Tabla 1

Población de la Dirección Regional de Agricultura San Martín – DRASAM 2023

DRASAM/Sede	Total
Sede central	74
Sede agencia de desarrollo económico Lamas	4
Sede agencia de desarrollo económico San Martín	8
Sede agencia de desarrollo económico Moyobamba	6
Sede agencia de desarrollo económico Rioja	6
Sede agencia de desarrollo económico El Dorado	3
Sede agencia de desarrollo económico Picota	5
Sede agencia de desarrollo económico Juanjui	5
Sede agencia de desarrollo económico Bellavista	4
Total	115

3.3.2. Muestra:

La muestra consiste en un subconjunto finito y representativo, seleccionado de una población. Hernández y Mendoza (2018). La investigación será formada por 90 trabajadores de DRASAM - 2023 quienes fueron elegidos de modo probabilístico aleatorio simple debido a que cada individuo fue elegido al azar, dando la misma oportunidad a los integrantes de la población.

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

n= tamaño de muestra buscado

N= tamaño de población (115)

Z= Parámetro estadístico del nivel de confianza (1.96)

p = probabilidad que ocurra el evento estudiado (0.5%)

q = (1-p) = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (0.5%)

e = Error de estimación máximo aceptado (5%)

Supliendo los valores:

$$n = \frac{1.96^2(0.50 * 0.50) * 115}{0.05^2(115 - 1) + 1.96^2(0.50 * 0.50)}$$

$$n= 90.$$

3.3.3. Muestreo:

Arias (2012) Define como proceso de elección con la finalidad de excluir a ciertos integrantes de la población que no cumplan con los criterios para formar parte del muestreo. Por el sentido del estudio se reunió a los trabajadores de DRASAM, teniendo el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, siendo 90 trabajadores.

Tabla 2

Muestra de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín – DRASAM 2023

DRASAM/Sede	Total
Sede central	67
Sede agencia de desarrollo económico Lamas	2
Sede agencia de desarrollo económico San Martín	4
Sede agencia de desarrollo económico Moyobamba	4
Sede agencia de desarrollo económico Rioja	3
Sede agencia de desarrollo económico El Dorado	2
Sede agencia de desarrollo económico Picota	3
Sede agencia de desarrollo económico Juanjui	3
Sede agencia de desarrollo económico Bellavista	2
Total	90

3.3.4. Unidad de análisis: Son los 90 trabajadores de DRASAM

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se usó una encuesta, diseñada en forma de cuestionario, como herramienta de recogida de datos para su análisis e interpretación. Hernández y Mendoza (2018). El proceso fue presencial y virtual, la participación de los

colaboradores es anónima. Según Tamayo y Tamayo (2008), la encuesta es un método para recopilar respuestas relacionadas con un tema de manera descriptiva.

Ficha Técnica 1

Nombre : Clima laboral CL-SPC

Autores : Sonia Palma Carrillo

procedencia : Lima - Perú

Administración : Individual o grupal

Tiempo : 15 minutos en formato físico y 5 minutos en formato computarizado

Aplicación : Personas mayores de 18 años a más

Puntuación: Escala Likert con valores numéricos del uno al cinco dividido entre Ninguno o nunca, POCO, Regular o Algo, Mucho y Todo o Siempre.

Categorización y rangos de medición: Muy tratable 210 – 250, favorable 190 – 209, media 130 – 169, desfavorable 90 – 129, muy desfavorable 50 – 89.

Validez y estandarización: La validez de esta escala se toma a partir del proceso de tres jueces expertos en el área organizacional, realizando las adecuaciones a nuestra realidad y la fiabilidad se consigue mediante los coeficientes de alfa de Cronbach. con un índice de 0.98. (VER ANEXO 11)

Ficha Técnica 2

Nombre original : Individual Work Performance Questionarie

Autores : Linda Koopmans et al

Año : 2014

Procedencia : Ámsterdam. Holanda

Tipo de administración: Individual

Duración : Aproximadamente de 5 a 15 minutos.

Adaptación Peruana: Luis A. Geraldo Campos

Nombre en castellano: Escala de desempeño laboral individual

Año : 2022

Puntuación: Escala Likert con valores del uno al cinco dando un valor a cada enunciado nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

La validación se basa en la revisión por pares de cuatro jueces con formación en psicología administrativa y organizacional, además de su experiencia en el desarrollo de investigaciones. Los jueces cambiaron la escala a la versión en español, en la que otorgaron una puntuación de 1 a 5, respectivamente, comprobando claridad, objetividad, relevancia, organización y exhaustividad, respectivamente, propósito, consistencia y relevancia. A nivel general, la V de Aiken es 0,85. (VER ANEXO 12)

3.5. Procedimientos

Se solicitó la constancia de aceptación al director de la DRASAM, para que la investigación pueda ser realizada, ésta fue por medio de la carta de presentación brindada por la universidad, seguidamente se envió una carta de compromiso que debe ser llenada por la muestra, así mismo se aplicará los cuestionarios de manera virtual, para luego realizar el análisis correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

Después de la aplicación de los cuestionarios de manera virtual, se empleó el programa Microsoft Excel, al tener listo los datos, fueron transportados al SPSS v26 para la creación de tablas y posterior validación de datos. Para analizar los datos recolectados se realizó la prueba de Kolmogorov-Sminov para la normalidad. Para luego aplicar Rho de Spearman para hallar la relación.

3.7. Aspectos éticos

Se hizo entrega del consentimiento en el que se les informó, que la aceptación era voluntaria y las respuestas son anónimas, es decir, la identidad será reservada. (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017 p. 22°, 24°, 26°). Así mismo se tuvo en consideración el respeto a los autores, la cita es para evitar el plagio, esto es un robo para la universidad, y por último, la bibliografía basada en las normas APA.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Relación del clima laboral y desempeño de los trabajadores de la DRASAM - 2023

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,832*
		r^2	0.692
		Sig. (bilateral)	0.028
		n	90

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

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se evidencia que existe relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño con (Rho = 0.832, p-valor = 0.028 < 0.05). Además, se destaca un efecto $r^2=0.692$ de correlación grande, Cohen (1988). Confirmando la hipótesis general de investigación.

Tabla 4

Relación de la realización personal y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM – 2023

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	,769*
		r ²	0.591
		Sig. (bilateral)	0.010
		n	90

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

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 4 revela relación significativa y directa entre la realización personal y el desempeño (Rho = 0.769, p-valor = 0.010 < 0.05). Se resalta, además, un efecto r²=0.591 de correlación grande, Cohen (1988). Corroborando la Hipótesis E1

Tabla 5

Relación del involucramiento laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM – 2023

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	,629**
		r^2	0.395
		Sig. (bilateral)	0.002
		n	90

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

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 5 muestra relación directa y significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño (Rho = 0.629, p-valor = 0.002 < 0.05). Se subraya asimismo un efecto $r^2=0.395$ de correlación grande, Cohen (1988). Corroborando la hipótesis E2.

Tabla 6

*Relación de la supervisión y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM
– 2023*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	,747*
		r^2	0.558
		Sig. (bilateral)	0.032
		n	90

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

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6 se muestra relación directa y significativa entre la supervisión laboral y el desempeño (Rho = 0.747, p-valor = 0.032 < 0.05). Se enfatiza además la correlación con un $r^2=0.558$ evidenciando el tamaño de efecto grande, Cohen (1988). Corroborando la hipótesis E3.

Tabla 7

Relación de la comunicación y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM – 2023

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	,609*
		r^2	0.370
		Sig. (bilateral)	0.010
		n	90

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

Fuente: Elaboración propia

Los resultados en la Tabla 7 indican una relación directa y significativa entre comunicación y el desempeño (Rho = 0.609, p-valor = 0.010 < 0.05). Se remarca, además, el tamaño del efecto con un $r^2=0.370$, siendo grande en la correlación. Cohen (1988). Aceptando la Hipótesis E4.

Tabla 8

Relación de la condición laboral y del desempeño de los trabajadores de la DRASAM – 2023

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condición laboral	Coeficiente de correlación	,710*
		r^2	0.506
		Sig. (bilateral)	0.047
		n	90

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

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 8 indica una relación directa y significativa entre la condición laboral y el desempeño (Rho = 0.710, p-valor = 0.047 < 0.05). Además, el $r^2=0.506$ muestra el tamaño de correlación según su efecto es grande, Cohen (1988). Comprobando la hipótesis E5.

V. DISCUSIÓN

Considerando los resultados se halló que el tamaño de efecto de correlación según Cohen (1988) $r^2=0.692$ es grande entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores entendiéndose que a mejor clima laboral mayor será el desempeño, esto tiene relación con lo mencionado por Palma (2004) refiriendo que el clima laboral es como los trabajadores observan o perciben su centro de trabajo, dando a conocer que hay cinco factores que si se encuentran adecuados a la realidad de la organización ayudarán a que el desempeño de los mismos sea el idóneo para cumplir las metas y objetivos lo que se encuentra en el factor de involucramiento laboral, por otro lado la importancia de la comunicación fluida y coherente ayudará a la mejora y resolución pronta de los diversos problemas que se puedan presentar, así mismo la presencia de un supervisor quien sea visto como apoyo para los trabajadores que se están incorporando y para todos aquellos que tengan dudas. Esto se corrobora con la investigación de Medrano (2023), quien demostró la relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores. A si mismo Morales (2021) en su investigación demostró que existe relación entre las variables investigadas con un $Rho = 0,625$, realizando la conversión según Cohen (1988) su efecto sería $r^2= 0.309$ interpretándose como grade, de este modo se entiende que a mejor percepción del entorno laboral mayor será el desempeño. Contrario a estas investigaciones Chinchay y Santiago (2022) determinan la existencia de correlación positiva baja entre las variables con un $Rho = 0.226$, lo cual convertido al efecto de correlación $r^2= 0.051$ siendo pequeño, Cohen (1988). Así mismo evidencian que entre las dimensiones de la variable 1 y el desempeño la relación también es positiva baja, por lo que la variable clima no es determinante significativo sobre el desempeño evidenciando de este modo que el clima laboral no influye de manera determinante en el desempeño de los colaboradores, Por ello es importante generar un ambiente basado en la autorrealización de los trabajadores que a su vez se encuentren, involucrados en las actividades externas y internas de la organización, así mismo puedan percibir el apoyo de sus superiores o supervisores por medio de una adecuada comunicación y teniendo los implementos necesarios para realizar sus función lo que se verá reflejado en el desempeño así mismo el conocer cuál de los factores es el que

falta desarrollar para poder implementar acciones preventivas y correctivas que ayuden a la mejora de la organización.

Conociendo que existe relación directa y significativa entre la realización personal y el desempeño destacando un tamaño de efecto en la correlación es grande con $r^2 = 0.591$. De este modo, si la realización personal de los trabajadores es buena mayor será el desempeño de los trabajadores. Palma (2004) indica que si el trabajador se siente en un entorno de trabajo que hace que se sienta beneficiado de manera personal, así como de manera profesional mejor será su eficiencia. Por ello Mendoza et. al. (2022) evidencio que existe relación entre el clima laboral y el desempeño, así mismo refieren que las relaciones interpersonales, la comunicación influirá en el desempeño de los empleados. A su vez Morales (2021) es su trabajo buscó determinar la relación entre variables por lo que analizo cada dimensión teniendo como resultado que la autonomía $Rho = 0,325$ siendo la relación débil positiva y la confianza $Rho = 0.640$ evidenciando relación positiva, por lo que cuando el trabajador siente temor de realizar sus actividades sin una orientación adecuada y se le brinda la confianza para las actividades dadas, se podrá notar un desempeño idóneo. Contrario a estos Hallazgos Chinchay y Santiago (2022) en su investigación tuvieron el mismo objetivo, donde obtuvieron como resultado ($Rho = 0,226$) siendo que la relación es positiva baja, demostrando que no es necesario que el trabajador sienta que puede lograr sus objetivos personales y profesionales para que su desempeño sea el idóneo. por ello si el trabajador siente que tiene un desarrollo personal dentro de la organización esto se refleja en el desempeño del trabajador al momento de realizar sus actividades.

Teniendo como resultado que existe relación significativa y directa entre el involucramiento laboral y desempeño de los trabajadores, el tamaño del efecto ($r^2=0.395$) de correlación es grande. comprendiendo que cuanto más el trabajador se sienta comprometido con las actividades de la institución mejor será su desempeño, esto es explicado por Palma S. (2004) se destaca el factor de involucramiento como un componente clave que incide en el rendimiento laboral. Este involucramiento se refiere a la identificación de los trabajadores con los valores de la organización, y compromiso activo con su desarrollo, por ello

Mendoza et. al.,(2022) evidencio que existe relación entre el clima laboral y el desempeño, así mismo hace referencia a que las actitudes positivas tales como las relaciones interpersonales, la comunicación influirá en el desempeño de los empleados. De este modo se pone de manifiesto que la participación para la toma de decisiones benefician en la productividad de los trabajadores, generando de este modo un compromiso activo y el cumplimiento del trabajo encomendado dando así a conocer la importancia que el factor de involucramiento genera un mayor desempeño en los trabajadores. Contrario a esto Chinchay y Santiago (2022) en su investigación obtuvieron como resultado $Rho = 0,216$ siendo que la relación es positiva baja, llegando a la conclusión que no es necesario que el trabajador evidencie sentimiento de pertenencia en una institución para que su desempeño sea bueno.

Teniendo en consideración que existe relación significativa, así como directa entre la supervisión y el desempeño de los trabajadores, la correlación según su tamaño de efecto ($r^2=0.558$) es grande. Entendiéndose que cuando el clima laboral mejora el desempeño de los trabajadores también se verán más fructíferos, esto es mencionado por Palma S. (2004) siendo que la supervisión vista por el trabajador como relación de apoyo, guía y/o orientación en las actividades a realizar o las respuestas oportunas a las dudas, forman parte de la visión positiva de la organización y su supervisor, así mismo Mendoza et. al., (2022) evidencio que existe relación entre el clima laboral y el desempeño, así mismo hace referencia a que las actitudes positivas tales como las relaciones interpersonales, la comunicación influirá en el desempeño de los trabajadores. contrario a la investigación anterior Chinchay y Santiago (2022) en su investigación encontró la relación entre la supervisión y el desempeño obtenido como resultado $Rho = 0,219$, siendo que la relación es positiva baja y concluye que esta dimensión no es un factor determinante ante el desempeño. Sin embargo, es importante escoger a la persona idónea como supervisor, ya que esta persona debe brindar facilidades, comprensión y apoyo a los trabajadores lo más pronto posible para que puedan cumplir con sus funciones, de este modo su desempeño pueda mejorar.

Teniendo conocimiento que existe relación significativa y de manera directa entre la comunicación y el desempeño y el tamaño del efecto en la correlación es grande con $r^2=0.370$, entendiéndose que si la comunicación es fluida y con rapidez el desempeño se verá favorecido, Esto es mencionado por Palma S. (2004) la comunicación se busca que se percibida clara, coherente y oportuna a sí mismo que tenga celeridad y con una fluidez de este modo los trabajos se realizarán cumpliendo las indicaciones, así mismo Mendoza et. al., (2022) evidencio que existe relación entre el clima laboral y el desempeño, así mismo hace referencia a que las actitudes positivas tales como las relaciones interpersonales, la comunicación influirá en el desempeño. Contrario a ello Chinchay y Santiago (2022) en su estudio halló relación baja pero positiva entre la comunicación y el desempeño teniendo como resultado $Rho = 0,203$. Por ello dentro de las organizaciones se debe buscar y conocer las redes de comunicación que se manejan con la finalidad de mejorarlas o de mantenerlas en caso sean efectivas.

Sabiendo que hay relación significativa y directa entre las condiciones laborales y el tamaño de efecto de relación es de es grande con $r^2=0.506$, según Cohen (1988), siendo que si estas están adecuadas a la realidad de los trabajadores su desempeño será mejor, por ello Palma S. (2004) refiere que estas condiciones tienen relación con el salario, los reconocimientos que la organización pueda brindar, los materiales y equipos con los que cuentan para realizar sus actividades, así mismo Mendoza et. al.,(2022) evidencio la correlación entre el clima laboral y el desempeño, así mismo hace referencia a que las actitudes positivas tales como las relaciones interpersonales, la comunicación influirá en el desempeño de los trabajadores. contrario a ello Chinchay y Santiago (2022) en su investigación, halló relación positiva pero baja entre la dimensión condición laboral del clima laboral y desempeño ($Rho = 0,208$), llegando a la conclusión que tiene relación los incentivos monetarios, las condiciones ambientales, los equipo y materiales a usar en el desempeño de los trabajadores. Por ello es de suma importancia manejar de modo adecuado las condiciones del trabajo ya que si estos son de acuerdo a las necesidades del trabajador se encontrará con deseos de cumplir con sus actividades de manera oportuna haciendo que el desempeño se vea influenciado.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Apoyándonos en los resultados se deduce la existencia de relación significativa alta y directa entre el clima laboral y desempeño con el coeficiente de correlación $\rho = 0.832$, con efecto grande, validando por consiguiente la hipótesis general, a su vez da a entender que el adecuado clima laboral proporciona mejor desempeño en los trabajadores, dicho clima se conforma por cinco factores que fueron examinados dentro de la investigación.

Segunda: Del mismo modo se concluye, existe relación significativa y directa entre la realización personal y el desempeño, reflejando de este modo que a mayor percepción de realización personal en el centro de labores mejor será su desempeño.

Tercera: Así mismo se concluye que existe relación significativa y directa entre el involucramiento laboral y el desempeño, siendo que la mejora del sentimiento de pertenencia en la institución se verá reflejada en el desempeño.

Cuarta: A su vez da a conocer la relación entre la supervisión y el desempeño de los trabajadores, siendo que esta es directa, por ello cuando los trabajadores observen que el supervisor es de apoyo para su crecimiento personal y profesional dentro de su centro de labores mejor será su desempeño.

Quinta: Del mismo modo se concluye que hay relación significativa y directa entre la comunicación y el desempeño. Siendo que a mejores redes de comunicación mejor será el desempeño de los trabajadores.

Sexta: Así mismo se concluye que existe relación significativa y directa entre las condiciones laborales y el desempeño de los trabajadores de la DRASAM 2023, evidenciando que a mejores condiciones en el trabajo mejor es el desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Se dan las siguientes sugerencias destinadas a la dirección de la Dirección Regional de Agricultura DRASAM, con el propósito de ofrecer una guía estratégica enfocada a un clima adecuado evidenciando aumento del desempeño de su personal.

Primera: Implementar evaluaciones de manera periódica del clima y el desempeño, con organizaciones externas especializadas en la gestión del capital humano.

Segunda: Asignar recursos para la capacitación de los empleados y promover oportunidades de rotación en diferentes áreas de trabajo que fomenten la autorrealización.

Tercera: Dar a conocer y recordar la Misión y Visión, de la DRASAM con la finalidad de que los trabajadores conozcan a dónde se dirigen y cuáles son las metas a cumplir.

Cuarta: Capacitar a los supervisores o superiores de área de trabajo, para que sean vistos como líderes guías de su área.

Quinta: Para mejorar la interacción y productividad en la DRASAM, se propone implementar un programa de capacitación en el uso adecuado de las herramientas tecnológicas disponibles. Además, se sugiere organizar eventos periódicos.

Sexta: Evaluar y mejorar las condiciones ergonómicas, para el adecuado desempeño de las funciones encomendadas.

REFERENCIAS

- Aldaz, R., Alvarado, M., Castro, M., y Fajardo, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Alfaro. S (2022). *Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas*. [Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos] Repositorio institucional de la Universidad Montemorelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/2767>
- Arias, F. (2012) EL PROYECTO DE LA INVESTIGACIÓN, 6ª EDICION, editorial episteme tomado de: https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Asociación Civil Enfocada en el Desarrollo Integral (26 de Julio de 2021). Un adecuado clima laboral ayuda a mejorar la productividad empresarial, tras la pandemia COVID-19. <https://ascend.org.mx/un-adecuado-clima-laboral-ayuda-a-mejorar-la-productividad-empresarial-tras-la-pandemia-covid-19/>
- Atiquipa, L., y Jaimes F., (2017) *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martin Altuna. Puente Piedra 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14257>
- Campos, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista De Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Carbonero y Gonzalo (2023). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de los hoteles de Pacarán – Cañete en el año 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cañete]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete. <https://repositorio.undc.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ebc31354-f7b5-4bb9-bdc5-39c7f0120201/content>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones* 8ª edición. Mexico. Mc Graw Hill, interamericana. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Chinchay. P., & Santiago. F. (2022). *Clima y Desempeño Laboral en los trabajadores de una heladería, Piura 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101106/Chinchay_ZPL-Santiago_HFDS-SD.pdf?sequence=4
- Cohen, J. (1988). *Statiscal power analysis for the behavioral sciences* (Second edition ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. <https://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Colegio de psicólogos del Perú (2017) Código de ética y deontología adaptado al estado nacional y a la ley tomado de: https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Dávila, R. et al (2023). Clima laboral en colaboradores de una institución pública peruana. *Universidad y Sociedad*, 15(3), 682-690. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3824>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ª edición), Mc Graw Hill Education <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Koopmans, L. et al (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L. et al (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work: Journal of Prevention, Assessment &*

Rehabilitation, 45(3), 287-287.
<https://content.iospress.com/journals/work/45/3>

Koopmans, L. et al (2014). 51 Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. https://oem.bmj.com/content/70/Suppl_1/A17.3

Koopmans, L. et al (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>

Koopmans, L. et al (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>

Medrano, K. (2023) Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19 [Tesis Pregrado, Universidad de Piura] Repositorio institucional de la Universidad de Piura. <https://hdl.handle.net/11042/5862>

Mellado, I. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79331/Mellado_BI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza H., (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33 (6), 157-166. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (14 de Julio de 2023). El MTPE premia a 14 empresas del país por Buenas Prácticas Laborales. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/797969-el-mtpe-premia-a-14-empresas-del-pais-por-buenas-practicas-laborales>

Mondy, R & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). Pearson Educación

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=UkWAvHmBswC&oi=fnd&pg=PA2&dq=mondy+r+%26+noe+r.+\(2005\)+pdf&ots=YyNrVbzQO_&sig=Qkly0p2MkRvRBx4f01Ihlp0fCe8#v=onepage&q=mondy%20r%20%26%20noe%20r.%20\(2005\)%20pdf&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=UkWAvHmBswC&oi=fnd&pg=PA2&dq=mondy+r+%26+noe+r.+(2005)+pdf&ots=YyNrVbzQO_&sig=Qkly0p2MkRvRBx4f01Ihlp0fCe8#v=onepage&q=mondy%20r%20%26%20noe%20r.%20(2005)%20pdf&f=false)

Morales, A. (2021). *“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo”* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/32663/1/023%20ADP.pdf>

Morales, R. (2022). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107775/Morales_CRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Murphy, K. (1989). Dimensions of job performance. In R. F. Dillon & J. W. Pellegrino (Eds.), *Testing: Theoretical and applied perspectives* (pp. 218–247). Praeger Publishers

Organización Internacional del Trabajo (6 de mayo de 2019). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_20spa.pdf;jsessionid=C4985D891458D3AC225A9FCDC3B020AB?sequence=1

Organización Panamericana de la Salud (2021). OPS/OMS Salud de los trabajadores. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

- Ortega, Y. & Mercado, L (2014) El clima organizacional aspecto estratégico en el servicio al cliente, *Aglala*, 5(1), 126–142.
<https://doi.org/10.22519/22157360.697>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación: aplicación práctica* (Tesina de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas.
<https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>.
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de lima metropolitana*. Lima
- Paredes, P & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46).
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746>
- Ponte, A. (2017). *Satisfacción laboral y clima en trabajadores de instituciones estatales del Cercado de lima, 2017*. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.50.1269/3353/Ponte-MAP.pdf?sequence=1&allowed=y>
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 150-2017-SERVIR-PE. GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL (24 de agosto del 2017). <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1240909-150-2017-servir-pe>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
[https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/8.%20Productive%20Behavior/Rotundo%20&%20Sackett%20\(2002\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/8.%20Productive%20Behavior/Rotundo%20&%20Sackett%20(2002).pdf)

- Ruiz, Y., & León, L. (2014). El clima organizacional aspecto estratégico en el servicio al cliente. *Aglaia*, 5(1), 126–142.
<https://doi.org/10.22519/22157360.697>
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional* (6.ªed). Alfaomega.
<https://es.scribd.com/document/359461049/Diagnostico-Organizacional-Dario-Rodriguez>
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ª ed.). Limusa.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Villalobos, A. et al (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos - México. *Revista de ciencias sociales*, Vol. (86), 86-102.
<https://doaj.org/article/28be680005f542118203505182bb5a1a>

ANEXOS

Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escalas de medición
Clima Laboral	Imagen del lugar de trabajo que consiente que cada individuo muestre sus actitudes y exprese sus competencias personales, psicológicas en el desarrollo de su labor y el cumplimiento de objetivos institucionales(Palma 2004)	Cómo percibe el trabajador el ambiente laboral, el Instrumento a utilizar es la escala de clima laboral (CL - SPC) la cual consta de 50 items.	Realización personal	1,611,16,2126,31,36,41,46.	Escala de Likert. – Ninguno o nunca: 1 – Poco: 2 – Regular o Algo: 3 – Mucho: 4 – Todo o Siempre: 5
			Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47.	
			Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48.	
			Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49.	
			Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50.	
Desempeño Laboral	se toma en consideración el comportamiento de los trabajadores para cumplir las metas de la	El desempeño laboral, se evalúa integrando tres dimensiones	Desempeño en la tarea	1, 2, 3, 4	Escala Likert – Nunca: 1
			Desempeño contextual	5,6,7,8,9,10	

<p>organización, ya que estas están custodiadas por los individuos los cuales darán buenos o malos resultados. (Koopmans et al.,2014)</p>	<p>principales, desempeño en la tarde, en el contexto y en los comportamientos laborales contraproducentes, propuestos en el Cuestionario de desempeño laboral individual. (Koopmans et al., 2014)</p>	<p>Desempeño laboral contraproducente</p>	<p>11,12,13,14</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Casi nunca: 2 - Algunas veces: 3 - Casi siempre: 4 - Siempre: 5
---	--	---	--------------------	--

Fuente: Elaboración propia (2023)

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos (Escala de Clima laboral CL – SPC)

Instrucciones

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Ninguno o nunca (1), Poco (2), Regular (3), Mucho (4), todo o siempre (5)

1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	
4	Los colaboradores cuentan con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	
11	Participamos en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	
16	Valoramos los altos niveles de desempeño.	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	

19	Existen suficientes canales de comunicación.	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	
22	En la oficina, se hacen mejorar las cosas cada día.	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	
25	El colaborador cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	
26	Las actividades en las que se trabaja fortalecen el desarrollo personal.	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	
28	La organización dispone de un sistema para el seguimiento y control de sus actividades.	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	
30	Existe buena administración de los recursos.	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	
38	Los objetos de trabajo están claramente definidos.	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	
41	La institución promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	
43	El trabajo se realiza a función de métodos o planes establecidos.	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	

45	El colaborador dispone de tecnología que facilita el trabajo.	
46	La institución reconoce los logros en el trabajo.	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	
48	Existe un trato justo en la institución.	
49	Los colaboradores conocen los avances en las otras áreas de la organización.	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y sus logros	

Fuente: Elaboración propia 2023

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos (Escala de desempeño individual)

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una "X" según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

Nota: Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta

N°	Items	1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo					
2	He sido capaz de establecer prioridades.					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
4	He gestionado bien mi tiempo					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas					
8	He asumido responsabilidades adicionales.					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Fuente: Elaboración propia 2023

Anexo 04: Consentimiento o asentimiento informado (Google Forms).

Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023

Título de la investigación “Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023” los investigadores Ramirez Ynoue Renzo Rhonaldo y Yanac Chauca Kleityn Madeley.

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023” cuyo objetivo es determinar la relación entre Clima laboral y Desempeño en los trabajadores de la DRASAM 2023. Esta investigación es desarrollada para obtener el título profesional en la carrera de psicología de la universidad Cesar Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.

Se sabe que un clima laboral inadecuado puede generar que los trabajadores no se desenvuelvan ni muestren todas su capacidades en las actividades laborales disminuyendo su desempeño, por ello nosotros como investigadores deseamos conocer como afecta el clima laboral en el desarrollo de sus actividades.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente.

1. Se realizara una encuesta donde se recogerá datos con referencia al clima laboral dentro de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.
2. Se realizara una encuesta donde se recogerá datos con referencia al desempeño laboral dentro de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.
3. Cada una de las encuestas tendrán un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizara de manera virtual, permitiendo que usted responda desde su teléfono móvil, una pc o laptop. Las respuestas al cuestionario serán codificadas solo con su correo, por lo tanto serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador [Ramirez Ynoue Renzo renzo.ynoue@gmail.com](mailto:renzo.ynoue@gmail.com) o la investigadora [Yanac Chauca Kleityn al correo kley.madeley@gmail.com](mailto:kley.madeley@gmail.com) y Docente asesor [Erika Rojana Gonzalez Ponce de León al correo egonzalez@ucvvirtual.edu.pe](mailto:egonzalez@ucvvirtual.edu.pe)

Consentimiento

B *I* U ↻ ☰ ☰ ✕

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. *

Si

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. *

Sí

No

Nombres y apellidos *

Texto de respuesta larga

Correo electrónico (Gmail) *

Texto de respuesta larga

ANEXO 05: MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

(VALIDACIÓN N°1 ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC)

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Dino Fernando Mosquera Torres

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto.

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y a sí mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del programa de Titulación de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, promoción 2023, requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es “Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de las variables.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Matriz de Consistencia.



Bach. Kleityn Madeley Yanac Chauca

DNI: 73503034



Bach. Renzo Rhonaldo Ramirez Ynoue

DNI: 77284890

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido elegido para evaluar el instrumento “Cuestionario Clima Laboral CL – SPC”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Fernando Mosquera Torres
Grado profesional:	Magister
Área de formación académica:	Psicología
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Organizacional
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	15 años a más
Experiencia en la investigación Psicométrica:	5 años a más

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	“Test del clima laboral CL-SPC”
Autores:	Dr. Sonia Palma
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Presencial y virtual
Tiempo de aplicación:	15 min y 20 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

4. Soporte teórico

Escala/ ÁREA	Subes cala (dimensiones)	Definición
Cuestionario Clima Laboral CL - SPC	Realización personal	Es el modo de apreciar del trabajador con relación a las posibilidades, que el medio laboral favorece en el desarrollo personal y profesional, que tengan relación con las tareas y objetivos de la institución.
	Involucramiento laboral	Es representado por la identificación de los valores organizacionales y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.
	Supervisión	Apreciación funcional y significativo del trabajador con relación al supervisor durante la ejecución de sus labores.
	Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención de clientes.
	Condiciones laborales	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

5. Presentación de instrucciones para juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario Clima Laboral CL – SPC elaborado por Sonia Palma, en el año 2004 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	el ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con dimensión.
	3. acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	el ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relevantemente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 valoración, así como solicitudes brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Realización personal

Es el modo de apreciar del trabajador con relación a las posibilidades, que el medio laboral favorece en el desarrollo personal y profesional, que tengan relación con las tareas y objetivos de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
11	Participamos en definir los objetivos y las acciones para lograrlos..	4	4	4	
16	Valoramos los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
26	Las actividades en las que se trabaja fortalecen el desarrollo personal.	4	4	4	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	4	4	4	
41	La institución promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	4	4	4	
46	La institución reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Involucramiento laboral

Es representado por la identificación de los valores organizacionales y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	4	4	4	
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	4	4	4	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Supervisión

Apreciación funcional y significativo del trabajador con relación al supervisor durante la ejecución de sus labores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
28	La organización dispone de un sistema para el seguimiento y control de sus actividades.	4	4	4	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
38	Los objetos de trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
43	El trabajo se realiza a función de métodos o planes establecidos.	4	4	4	
48	Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación

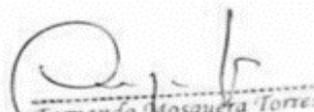
Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención de clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
4	Los colaboradores cuentan con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.	4	4	4	
44	Existe colaboración entre el personal de diversas oficinas.	4	4	4	
49	Los colaboradores conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Condiciones laborales

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	4	4	4	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	4	4	4	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	
25	El colaborador cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
30	Existe buena administración de recursos.	4	4	4	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación.	4	4	4	
45	El colaborador dispone de tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y sus logros	4	4	4	



Fernando Mosquera Torres
PSICÓLOGO
C.P. 19407

Firma y sello del evaluador

DNI: 09610775

ANEXO 06: MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
(VALIDACIÓN N°2 ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC)

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Juan Rafael Juarez Diaz

Presente

Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto.

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y a sí mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del programa de Titulación de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, promoción 2023, requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es “Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de las variables.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Matriz de Consistencia.



Bach. Kleityn Madeley Yanac Chauca

DNI: 73503034



Bach. Renzo Rhonaldo Ramirez Ynoue

DNI: 77284890

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido elegido para evaluar el instrumento “Cuestionario Clima Laboral CL – SPC”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Juan Rafael Juárez Díaz
Grado profesional:	Doctor
Área de formación académica:	Educación y psicología
Áreas de experiencia profesional:	Psicología
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Martín
Tiempo de experiencia profesional en el área:	30 años
Experiencia en la investigación Psicométrica:	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	“Test del clima laboral CL-SPC”
Autores:	Dr. Sonia Palma
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Presencial y virtual
Tiempo de aplicación:	15 min y 20 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

4. Soporte teórico

Escala/ ÁREA	Subes cala (dimensiones)	Definición
	Realización personal	Es el modo de apreciar del trabajador con relación a las posibilidades, que el medio laboral favorece en el desarrollo

Cuestionario Clima Laboral CL - SPC		personal y profesional, que tengan relación con las tareas y objetivos de la institución.
	Involucramiento laboral	Es representado por la identificación de los valores organizacionales y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.
	Supervisión	Apreciación funcional y significativo del trabajador con relación al supervisor durante la ejecución de sus labores.
	Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención de clientes.
	Condiciones laborales	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

5. Presentación de instrucciones para juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario Clima Laboral CL – SPC elaborado por Sonia Palma, en el año 2004 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	el ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con dimensión.
	3. acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	el ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relevantemente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 valoración, así como solicitudes brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Realización personal

Es el modo de apreciar del trabajador con relación a las posibilidades, que el medio laboral favorece en el desarrollo personal y profesional, que tengan relación con las tareas y objetivos de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
11	Participamos en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	4	4	4	
16	Valoramos los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
26	Las actividades en las que se trabaja fortalecen el desarrollo personal.	4	4	4	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	4	4	4	
41	La institución promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	4	4	4	
46	La institución reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Involucramiento laboral

Es representado por la identificación de los valores organizacionales y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	4	4	4	
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	4	4	4	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Supervisión

Apreciación funcional y significativo del trabajador con relación al supervisor durante la ejecución de sus labores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
28	La organización dispone de un sistema para el seguimiento y control de sus actividades.	4	4	4	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
38	Los objetos de trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
43	El trabajo se realiza a función de métodos o planes establecidos.	4	4	4	
48	Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención de clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
4	Los colaboradores cuentan con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.	4	4	4	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
49	Los colaboradores conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Condiciones laborales

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	4	4	4	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	4	4	4	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	
25	El colaborador cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
30	Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
45	El colaborador dispone de tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y sus logros	4	4	4	



Dr. Juan Rafael Álvarez Díaz
C.P.S. 19817

Firma del evaluador y sello

DNI: 74697504

ANEXO 07: MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

(VALIDACIÓN N°3 ESCALA DE CLIMA LABORAL CL - SPC)

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. González Rueda Néstor Daniel

Presente

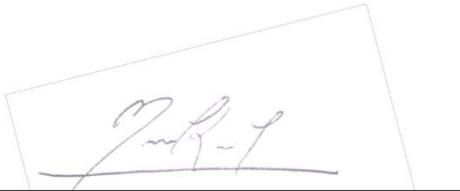
Asunto: Validación de instrumento a través de juicio de experto.

Nos es grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y a sí mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del programa de Titulación de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, promoción 2023, requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es “Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de las variables.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Matriz de Consistencia.



Bach. Kleityn Madeley Yanac Chauca

DNI: 73503034



Bach. Renzo Rhonaldo Ramirez Ynoue

DNI: 77284890

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido elegido para evaluar el instrumento “Cuestionario Clima Laboral CL – SPC”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	González Rueda Néstor Daniel
Grado profesional:	Magister en Dirección y Gestión del Talento Humano Doctor en Psicología
Área de formación académica:	Psicología Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	Psicología organizacional y Psicología Ocupacional
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte. Universidad Cesar Vallejo. Universidad Privada del Norte. Universidad Señor de Sipán. Selectos S.A.C
Tiempo de experiencia profesional en el área:	14 años
Experiencia en la investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	“Test del clima laboral CL-SPC”
Autores:	Dr. Sonia Palma
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Presencial y virtual
Tiempo de aplicación:	15 min y 20 min
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la Autorrealización,

	Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
--	---

4. **Soporte teórico**

Escala/ ÁREA	Subes cala (dimensiones)	Definición
Cuestionario Clima Laboral CL - SPC	Realización personal	Es el modo de apreciar del trabajador con relación a las posibilidades, que el medio laboral favorece en el desarrollo personal y profesional, que tengan relación con las tareas y objetivos de la institución.
	Involucramiento laboral	Es representado por la identificación de los valores organizacionales y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.
	Supervisión	Apreciación funcional y significativo del trabajador con relación al supervisor durante la ejecución de sus labores.
	Comunicación	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención de clientes.
	Condiciones laborales	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

5. **Presentación de instrucciones para juez:**

A continuación, a usted le presento el Cuestionario Clima Laboral CL – SPC elaborado por Sonia Palma, en el año 2004 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	el ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El Ítem tiene una relación tangencial/lejana con dimensión.
	3. acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	el ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relevantemente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 valoración, así como solicitudes brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Realización personal

Es el modo de apreciar del trabajador con relación a las posibilidades, que el medio laboral favorece en el desarrollo personal y profesional, que tengan relación con las tareas y objetivos de la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	
11	Participamos en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	4	4	4	
16	Valoramos los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	
26	Las actividades en las que se trabaja fortalecen el desarrollo personal.	4	4	4	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
36	La empresa promueve el desarrollo personal.	4	4	4	
41	La institución promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	4	4	4	
46	La institución reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Involucramiento laboral

Es representado por la identificación de los valores organizacionales y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	4	4	4	
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4	4	4	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	4	4	4	
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Supervisión

Apreciación funcional y significativo del trabajador con relación al supervisor durante la ejecución de sus labores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
28	La organización dispone de un sistema para el seguimiento y control de sus actividades.	4	4	4	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
38	Los objetos de trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
43	El trabajo se realiza a función de métodos o planes establecidos.	4	4	4	
48	Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Comunicación

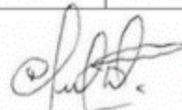
Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención de clientes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
4	Los colaboradores cuentan con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
39	El supervisor escucha los planteamientos que se hacen.	4	4	4	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
49	Los colaboradores conocen los avances en las otras áreas de la organización.	4	4	4	

● **Quinta dimensión:** Condiciones laborales

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	4	4	4	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	4	4	4	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	
25	El colaborador cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	
30	Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	
45	El colaborador dispone de tecnología que facilita el trabajo.	4	4	4	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y sus logros	4	4	4	



Nestor González Rueda

PSICOLOGO
C.Ps. PAN° 10035

Firma del evaluador y sello

DNI: 32991045

ANEXO 08: Resultado de similitud del programa Turnitin.

feedback studio RENZO RHONALDO RAMIREZ YNOUE Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultur... ?

Resumen de coincidencias ✕

18 %

18

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 % >
3	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 % >
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1 % >
6	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
7	"A", Walter de Gruyter G... Publicación	<1 % >

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Clima laboral y desempeño de trabajadores de la dirección regional de agricultura San Martín - DRASAM en el 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

ANEXO 9: Autorización para el uso de la "Escala clima laboral CL-SPC"

SONIA PALMA CARRILLO
www.soniapalmacarrillo.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización a: Kleityn Madeley Yanac Chauca - DNI 73503034.
Institución: Universidad Cesar Vallejo.
Motivo: Tesis: "Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín -DRASAM en el 2023".
Co-tesista: Renzo Rhonaldo Ramirez Ynoue.
Instrumento que se autoriza: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004).
Muestra de investigación: Máximo 90 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín -DRASAM-.
Asesora: Mg. Erica Rojana Gonzalez Ponce de León.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante en coautoría con la persona que se menciona y para la tesis de referencia. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). La calificación, análisis e interpretación de los datos es de exclusiva responsabilidad de los tesisistas.

Agosto 25, 2023



Sonia Palma Carrillo. PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

SONIA PALMA CARRILLO

www.soniapalmacarrillo.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización a: Renzo Rhonaldo Ramirez Ynoue - DNI 77284890.

Institución: Universidad Cesar Vallejo.

Motivo: Tesis: "Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín -DRASAM en el 2023".

Co-tesista: Kleityn Madeley Yanac Chauca.

Instrumento que se autoriza: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004).

Muestra de investigación: Máximo 90 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín -DRASAM-.

Asesora: Mg. Erica Rojana Gonzalez Ponce de León.

La presente autorización es para uso exclusivo del solicitante en coautoría con la persona que se menciona y para la tesis de referencia. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). La calificación, análisis e interpretación de los datos es de exclusiva responsabilidad de los tesistas.

Agosto 25, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

ANEXO 10: Autorización para el uso de la "Escala desempeño laboral individual"



Luis Alberto Geraldo Campos <luis.geraldo@upeu.edu.pe>

para mí ▾

mar, 6 jun, 21:27 ★ 😊 ↶ ⋮

Hola Madeley,

Agradecer tu interés en considerar la escala de desempeño laboral individual adaptada al contexto peruano. Desde ya cuentas con mi autorización para utilizar la escala elaborada originalmente por Koopmans, L. (Linda), la versión adaptada está en el apéndice del artículo <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>; en ese sentido, agradezco puedas citar y dar los créditos también a Linda. Copio el manual que me compartió Koopmans y el artículo que fue traducido al español (ver Appendix <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>); también cítalos

Espero te pueda ser útil para el desarrollo de su investigación.

¡Éxitos!



Mag. **Luis** Alberto Geraldo Campos

Docente Investigador

Cel: +51 987 197 425

E-mail: luis.geraldo@upeu.edu.pe

Investigador Renacyt: P0028085

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8366-689X>

ID Scopus: 57194119146

ResearcherID(WOS): G-8997-2018

Perfil: [Google Académico](#)

ANEXO 11: Carta de presentación de tesis

2023 036616



Universidad
César Vallejo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



Tarapoto, 05 de mayo del 2023

Señor(a)

ROALDO LÓPEZ FULCA

DIRECTOR REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN - DRASAM

DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN - DRASAM

JR. AUGUSTO B. LEGUIA 435, TARAPOTO 22202

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Tarapoto y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. RENZO RHONALDO RAMIREZ YNOUE, con DNI 77284890, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: "

CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN - DRASAM EN EL 2023", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

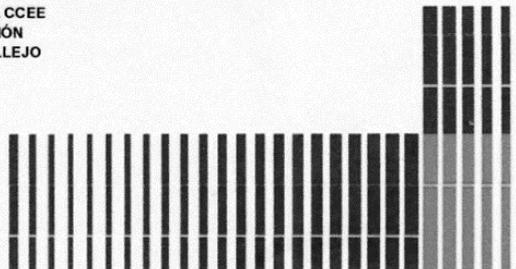
Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Nelka Ruiz Miklavec

COORDINADORA NACIONAL CCEE
PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

cc: Archivo PTUN.





Universidad
César Vallejo



2023339880

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



HUARAZ, 23 de junio del 2023

Señor(a)
ING. ROALDO LÓPEZ FULCA
DIRECTOR REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN - DRASAM
DIRECCIÓN DE AGRICULTURA SAN MARTIN - DRASAM
JR, AUGUSTO B. LEGUIA 435, TARAPOTO 22202

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de PSICOLOGÍA

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial HUARAZ y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. KLEITYN MADELEY YANAC CHAUCA, con DNI 73503034, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de PSICOLOGÍA, pueda ejecutar su investigación titulada: **"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN - DRASAM EN EL 2023"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Mgtr. José Luis Ibañez Estrella
COORDINADOR NACIONAL DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE TITULACIÓN UCV

PARA: RR.HH

A tender

Tarapoto, 28 de 06 del 2023

JC
DIRECTOR DE OPERACIONES

cc: Archivo PTUN.

TARAPOTO: 28/06/2023

PASE: Miriam Pinudo

PARA: Brinda acompañamiento a los Bachilleres

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

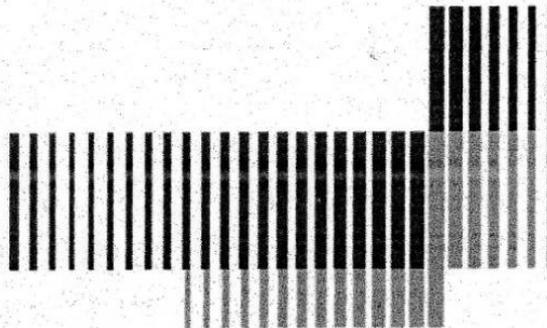
.....

.....

.....

.....

JL
JEFE DE PERSONAL



ANEXO 12: Autorización para la sede de tesis y uso de nombre



DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Exp. 005-2023823422

Tarapoto, 17 de octubre de 2023

OFICIO N° 1076 -2023-GRSM/DRASAM.

Señor.

Mgtr. José Luis Ibañez Estrella
Coordinador Nacional de la Facultad de Ciencias de la Salud
Programa de Titulación UCV
Universidad César Vallejo - Tarapoto

Ciudad

Asunto: Autorización para ejecutar investigación

Referencia: Solicitud de fecha 23/6/2023

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, y en respuesta a lo señalado en el documento de la referencia; se autoriza la realización de la investigación titulada "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO" y el uso del nombre de la institución en el desarrollo de la investigación, a cargo del Bach. Kleityn Madeley Yanac Chauca; del programa de titulación para universidades no licenciadas de la escuela académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo; con el compromiso de presentar un informe de las actividades realizadas.

Propicia es la oportunidad, para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

Ing. Agrón. Mario E. Rivero Herrera
DIRECTOR REGIONAL



005-2023942623

DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Tarapoto, 25 de octubre de 2023

OFICIO N° 1124 -2023-GRSM/DRASAM.

Señora.
Dra. Nelka Ruiz Miklavec
Coordinadora Nacional CCEE
Programa de Titulación
Universidad César Vallejo
Ciudad

Asunto: Autorización para ejecutar investigación

Referencia: Solicitud de fecha 5/5/2023

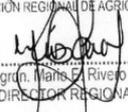
Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, y en respuesta a lo señalado en el documento de la referencia; se autoriza la realización de la investigación titulada "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO" y el uso del nombre de la institución en el desarrollo de la investigación, a cargo del Bach. RENZO RHONALDO RAMÍREZ YNOUE, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas de la escuela académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo; con el compromiso de presentar un informe de las actividades realizadas.

Propicia es la oportunidad, para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

x 
Ing. Agrón. Manso Z. Riveo Herrera
DIRECTOR REGIONAL

ANEXO 13: Solicitud de constancia de ejecución de proyecto de investigación

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN
TRÁMITE DOCUMENTARIO
16 OCT 2023
Hora: 11:53 ay
Nº Pág.:
Firma: 

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

SOLICITO: Constancia de ejecución del proyecto de investigación titulado "Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023"

ING. Mario Enrique Rivero Herrera

DIRECTOR REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN - DRASAM

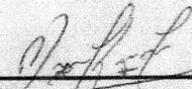
Nosotros Bach. Ramírez Yncue Renzo Rhonardo con DNI 77284890 y Bach Kleityn Madeley Yanac Chauca con DNI 73503034, estudiantes de la escuela profesional de psicología de la Universidad Cesar Vallejo, nos presentamos y exponemos.

Que, habiendo realizado la ejecución del proyecto de investigación titulada "Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín - DRASAM en el 2023" durante el periodo del 07 de junio al 10 de octubre del presente año, realizando la aplicación de la escala del clima laboral y la escala del desempeño individual para la obtención de datos, habiendo cumplido con las actividades programadas, solicitamos nos brinde la constancia de ejecución de la investigación, habiendo cumplido también con la entrega del informe de actividades a su despacho, deseamos pueda brindarnos la constancia antes solicitada.

Sin otro particular, nos despedimos de usted, no sin antes expresar nuestros sentimientos de especial consideración.

Tarapoto, 16 de octubre de 2023


Ramírez Yncue Renzo Rhonardo
DNI: 77284890


Yanac Chauca Kleityn Madeley
DNI: 73503034

Adjunto:

- Copia de DNI
- Modelo de constancia de ejecución de prácticas
- Cargo de entrega de informe de las actividades realizadas

ANEXO 14: Constancia de ejecución de proyecto de Investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

DIRECCIÓN

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El Director de la Dirección Regional de Agricultura San Martín
Mario Enrique Rivero Herrera

Hace Constar:

Que, los Bach. Ramírez Ynoue Renzo Rhonaldo, identificado con DNI N° 77284890 y la Bach. Yanac Chauca Kleityn Madeley, identificada con DNI N° 73503034, estudiantes de la escuela profesional de psicología de la universidad César Vallejo, han llevado a cabo exitosamente la aplicación de la escala del clima laboral y la escala del desempeño individual para la obtención de datos, para optar el grado de titulación en psicología con la tesis titulada "Clima laboral y desempeño de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura San Martín-DRASAM en el 2023"; durante el periodo del 07 de junio al 10 de octubre del presente año, así como, otorgando el permiso para el uso del nombre de la institución.

Se otorga la presente constancia, para los fines que los interesados consideren conveniente.

Tarapoto, 18 de octubre de 2023



ANEXO 15: Efecto de correlación según Cohen (1988)

Nivel o grado de correlación

Rango	Nivel
0.01 a 0.08	Pequeño
0.09 a 0.24	Mediano
0.25 a 0.99	Grande