



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub
Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licencado en Administración

AUTORES:

Salazar Falcon, Diego Jonaiker (orcid.org/0000-0003-0591-9131)

Trigoso Alvarado, Lyu Claudia (orcid.org/0000-0003-1638-4638)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra Robin Alexander (orcid.org/0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, quienes han sido mi apoyo inquebrantable a lo largo de mi camino. Vuestra dedicación, sabiduría y amor incondicional me han dado las bases sólidas para crecer y alcanzar mis sueños. A mi hermano, a quien admiro y valoro profundamente. A todos ustedes, Dios, mis padres y mi hermano, les agradezco infinitamente por ser las piedras angulares que me impulsan a alcanzar mis metas y convertir mis sueños en realidad.

Diego Jonaiker

A mi madre, por su invaluable formación en valores y su apoyo incondicional en momentos difíciles, A mi padre, quien desde el cielo me ilumina y me impulsa a alcanzar mis objetivos, A mis hijos, Yamille Valentina y Max Lennon D'Angelo mi mayor motivación, quienes me inspiran a nunca rendirme y ser un ejemplo para ellos. A mi hermana y sobrinas y todos mis familiares quienes contribuyeron en mi formación para lograr este sueño hecho realidad.

Lyu Claudia

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros padres, hermanos y familiares por su apoyo en los momentos más difíciles de esta carrera. Agradecemos a la Universidad César Vallejo por abrirnos sus puertas y brindarnos la oportunidad de desarrollar nuestros estudios en su institución. El respaldo y el ambiente académico proporcionado han sido fundamentales para nuestro crecimiento personal y profesional. Queremos expresar nuestro agradecimiento especial a los docentes del programa PFA por su dedicación, conocimientos y orientación durante todo el proceso educativo. Su compromiso con nuestra formación ha sido invaluable y nos ha permitido adquirir las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del campo laboral.

También agradecemos a nuestros compañeros de clase por las experiencias compartidas a lo largo de este camino. Continuaremos llevando con orgullo el nombre de nuestra alma máter y aplicando los conocimientos adquiridos para contribuir positivamente en la sociedad.

Los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023", cuyos autores son TRIGOSO ALVARADO DE CHUJUTALLI LYU CLAUDIA, SALAZAR FALCÓN DIEGO JONAIKER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

TARAPOTO, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DÍAZ SAAVEDRA ROBIN ALEXÁNDER DNI: 44970126 ORCID: 0000-0003-2707-8193	Firmado electrónicamente por: RDIAZSA11 el 18-12- 2023 10:37:29

Código documento Trilce: TRI - 0673323



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, SALAZAR FALCÓN DIEGO JONAIKER, TRIGOSO ALVARADO DE CHUJUTALLI LYU CLAUDIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 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
TRIGOSO ALVARADO DE CHUJUTALLI LYU CLAUDIA DNI: 46783452 ORCID: 0000-0003-1638-4638	Firmado electrónicamente por: LTRIGOSOCH1 el 02-01-2024 14:42:53
SALAZAR FALCÓN DIEGO JONAIKER DNI: 70767564 ORCID: 0000-0003-0591-9131	Firmado electrónicamente por: DSALAZARFA el 25-12-2023 18:08:08

Código documento Trilce: INV - 1535402

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Descripción de la muestra	18
Tabla 2 Validez por expertos	20
Tabla 3 Valores del grado de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach	20
Tabla 4 Análisis descriptivo de la información demográfica de la muestra	22
Tabla 5 Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach de la V1 y V2	24
Tabla 6 Análisis descriptivo - variable clima organizacional y sus dimensiones ...	25
Tabla 7 Análisis descriptivo - variable desempeño laboral y sus dimensiones	26
Tabla 8 Prueba de normalidad – Shapiro Wilk.....	27
Tabla 9. Análisis de correlación entre V1 y V2.....	28
Tabla 10. Análisis de correlación entre D1V1 y V2	29
Tabla 11. Análisis de correlación entre D2V1 y V2	29
Tabla 12. Análisis de correlación entre D3V1 y V2	30
Tabla 13. Análisis de correlación entre D4V1 y V2	31
Tabla 14 Tabla de operacionalización de variables	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad.....	22
Figura 2 Sexo.....	23
Figura 3 Ocupación.....	24

RESUMEN

El trabajo investigativo tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito Yurimaguas, 2023. Concerniente a la metodología se destacó una investigación de tipo básica llevado a cabo bajo un enfoque de índole cuantitativo, aplicando un diseño no experimental con un alcance tanto descriptivo como correlacional. La muestra estuvo constituida por 32 servidores públicos, mismos que fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, asimismo para la recopilación de datos se recurrió a emplear como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados generales dieron a conocer la aceptación de la hipótesis alterna con un nivel de significancia o valor $p=0.000 < 0.05$, además con el coeficiente rho(0,888) se confirmó una correlación positiva alta entre las variables analizadas. Llegado a concluir que existe relación directa y entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas 2023, logrando así indicar que la prevalencia de un buen ambiente o clima organizacional permitirá que el desempeño de los servidores públicos sea más eficiente y eficaz durante la realización de sus funciones cotidianas.

Palabras clave: Clima organizacional, comunicación, motivación, trabajo en equipo, desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research work was to determine the relationship between organizational climate and work performance in the Sub Regional Management of Alto Amazonas, Yurimaguas district, 2023. Regarding the methodology, a basic research was carried out under a quantitative approach, applying a non-experimental design with a descriptive and correlational scope. The sample consisted of 32 public servants, who were selected by means of a non-probabilistic sampling by convenience, and for data collection the survey technique and the questionnaire instrument were used. The general results showed the acceptance of the alternative hypothesis with a significance level or $p=0.000<0.05$, and the rho coefficient (0.888) confirmed a high positive correlation between the variables analyzed. It was concluded that there is a direct and significant relationship between the organizational climate and work performance in the Sub Regional Management of Alto Amazonas, district of Yurimaguas 2023, thus indicating that the prevalence of a good organizational environment or climate will allow the performance of public servants to be more efficient and effective during the performance of their daily functions.

Keywords: Organizational climate, communication, motivation, teamwork, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Al introducir lineamientos estrictos y marcos institucionales para el desarrollo interno de toda entidad, se destaca que hoy en día los órganos gubernamentales están más conscientes de la importancia que representa el desempeño de las instituciones públicas a nivel de sus fortalezas y debilidades (Naciones Unidas, 2021). En ese sentido, el clima organizacional en las instituciones juega un papel crucial en el desarrollo de sus capacidades para lograr así trabajar con confianza y prevaleciendo su liderazgo al (80%) en pro de cumplir sus objetivos y apoyar conjuntamente el crecimiento societario, tomando además medidas para mejorar las condiciones de trabajo (Banco de Desarrollo de América Latina, 2018).

A nivel internacional, fue preciso acotar que a pesar de los esfuerzos de las organizaciones públicas por crear un ambiente saludable, existen varios factores que dificultan su integración, es así que González et al. (2021) abordan la falta de incentivos y recompensas justas en una entidad estatal, además de la limitada confianza y amistad entre los miembros de esta a consecuencia de que la atención que brindan es mundana y burocrática. En efecto, el entorno administrativo es claro y fácil de usar; sin embargo, muchas veces los empleados pueden llegar a sentirse disfuncionales porque carecen de una visión clara y precisa de sus actividades en comparación con otros (Arboleda, 2017).

En el entorno nacional, se conoce que en el Perú dentro de las principales falencias vinculadas al bajo desempeño laboral en las instituciones gubernamentales son la reducción de los ingresos salariales, el rechazo de las horas extras, limitaciones en el apoyo al teletrabajo efectivo, falta de intolerancia y carentes de apoyo a sus empleados, sobrecargar tareas y/o actividades en incluso las prácticas de bullying en el lugar de trabajo. Al respecto, Zárate (2018) argumenta que los problemas de un bajo desempeño laboral están relacionados con la falta de prácticas de valor, la conformidad y el desinterés por ser parte de una visión compartida, incluso argumenta que el ciclo de poder de cuatro años cambia fundamentalmente el sistema de trabajo anterior, ya que los nuevos gobernantes hacen cambios sin consultar a otros o implementan políticas ad hoc, lo que genera caos y mala gestión.

Este problema de fondo no fue ajeno a la realidad local, pues en la Sub Gerencia Regional de Alto Amazonas se ha evidenciado como principales problemas del bajo

desempeño laboral: la ausencia de cultura organizacional, carencia de habilidades comunicativas y dinámicas de equipo caracterizadas por la incapacidad de hacer las cosas, a tal punto de afectar el clima organizacional en cada una de las áreas de la institución. Esto ha llevado a que algunos empleados tengan problemas con la calidad del trabajo, la responsabilidad y el compromiso con la organización, lo que condujo a un manejo ineficaz de las actividades, afectando la imagen organizativa y denigrando la prestación de los servicios en lo que refiere a su calidad. En efecto, abordando la problemática concerniente a las dimensiones anexas al desempeño laboral se observó que en lo que respecta a la calidad de trabajo se visualizó que los servidores públicos no cumplen a tiempo sus funciones ni mucho menos según la calidad exigida por las políticas o normas institucionales generando de este modo malestar en los usuarios externos. Por otro lado con respecto a la dimensión confianza, se ha presenciado el menoscabo de responsabilidad en el talento humano de la institución al momento de desempeñar sus funciones, asimismo el nivel de confianza entre los servidores públicos es endeble razón por la cual el clima o ambiente laboral no suele ser bueno. Finalmente, se visualizó que en la gran mayoría de colaboradores el compromiso institucional es escaso al reflejarse que estos cumplen sus actividades sin entusiasmo y con altos niveles de desmotivación, a ello le suma como problemática la limitada colaboración o trabajo en equipo dentro de cada área de la institución, por todo ello el estudio está enfocado a analizar la conexión o asociatividad entre las variables analizadas.

Tras describir la problemática existente en el ámbito de estudio de manera consecuente se formuló la interrogante siguiente como problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023?

De la misma forma, este trabajo investigativo se justificó por conveniencia, debido a que se buscó explicar y determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la institución gubernamental donde se desarrolló la pesquisa, con esto se explicó cómo estas variables estuvieron asociadas en pro de proporcionar ciertas estrategias para mejorar la problemática encontrada. Asimismo, exhibió una justificación social, dado que los resultados que se obtuvieron fueron de gran utilidad para las personas que lideran la Gerencia Sub

Regional, por cuanto les permitió tener conocimiento suficiente sobre clima organizacional y desempeño laboral dentro de la institución, con esto se esperó que en un futuro próximo se mejore el clima organizacional y con ello mejore también el desempeño laboral y la institución sea más eficiente, ganándose una buena reputación desde la percepción de los ciudadanos y trabajadores. Por otro lado, la justificación teórica, representó una contribución científica a nivel teórico por cuanto estuvo enfocado a expandir los conocimientos y saberes anexos a las variables analizadas a través de la búsqueda exhaustiva de fuentes bibliográficas hasta el punto de garantizar información actualizada, destacando de este modo las teorías de García et al. (2020) para la primera variable y la teoría de Chiavenato (2020) para fundamentar la segunda variable. También una justificación práctica, porque el aporte de la investigación radicó en conocer el comportamiento actual de las variables, es decir, describir y analizar el clima organizacional existente en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, de manera similar, para con la variable desempeño laboral, por lo que se describieron y analizaron como es el desempeño laboral de los empleados de la institución regional. Por último, justificación metodológica, por cuanto en el estudio se emplearon instrumentos validados con la ayuda de expertos en la línea de investigación, esto con el fin de que los resultados obtenidos reflejen la realidad de las variables que se analizaron, lo que por consiguiente significó que esta herramienta fuera útil para futuros investigadores pudiendo utilizarla en estudios similares. Además se destacó dentro de los aspectos metodológicos que la investigación fue llevada a cabo con un enfoque de índole cuantitativo, donde el tipo seleccionado fue aplicada y ejerciendo un diseño no experimental con alcance descriptivo correlacional.

Consecuentemente y a partir del problema formulado se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito Yurimaguas, 2023. De la misma manera fue pertinente plantear como objetivos específicos: OE1: Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas 2023. OE2: Establecer la injerencia entre la motivación y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional de Lato Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023. OE3: Establecer la asociatividad entre el liderazgo y el desempeño laboral de la Gerencia

Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023. OE4: Establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023.

Finalmente y frente al objetivo planteado y problema antes formulado se definió la siguiente hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Haciendo énfasis a la parte introductoria de este acápite, los autores lograron encontrar antecedentes relacionados a las dos variables constantemente analizadas, tanto desde un contexto nacional como también internacionalmente:

Internacionalmente, se inició con el análisis y detalle del estudio llevado a cabo por León (2022), quien dio a conocer el impacto del clima organizacional en la forma como se vienen desempeñando los empleados en la jurisdicción estudiada, teniendo en miramiento que los empleados fueron el factor principal dentro de las organizaciones y que fue crucial mantenerlos en un ambiente propicio para que logren un excelente desarrollo laboral. Doce microempresarios del cantón La Libertad conformaron la población, y la metodología que consideró el autor fue la exigencia de un análisis descriptivo puesto en práctica bajo un enfoque mixto con un método analítico, inductivo y deductivo. Con base en los resultados, el autor recomendó que los gerentes de las microempresas del sector comercial implementen un sistema de incentivos y compensaciones para sus empleados. Llegando a concluir que el clima organizacional representa un factor significativo que logra generar influencia en cómo se desempeñan laboralmente los empleados.

De manera similar, González y Morales (2020) en un estudio midieron los puntajes de cada componente utilizando un instrumento aplicado a los trabajadores del SRI (Servicio de Rentas Internas) en la ciudad de Ambato y lo correlacionaron para brindar información relevante a los lectores del estudio. Tuvieron como propósito revelar la correspondencia entre las variables objeto de análisis investigativo. Elaboraron un cuestionario en base a una escala tipo Likert de 5 puntos que fue aplicado a la población total de empleados de la agencia SRI en la ciudad de Ambato. Obtuvieron como resultado que varios aspectos del clima organizacional se asociaron significativamente con las características del desempeño laboral, logrando así los objetivos del estudio y sentando un precedente para futuras investigaciones. De igual forma, revelaron que las instituciones de todo tipo construyen culturas organizacionales para lograr la armonía entre los actores que las integran, es decir, el personal logra una mejor base de trabajo al utilizar los recursos que brinda la institución para un mejor desarrollo y desempeño de sus funciones.

Por otro lado, Guerrero et al. (2019) en su analítica investigativa buscaron determinar cómo los diferentes climas organizacionales afectaban el desempeño en el trabajo de las organizaciones gubernamentales públicas. Los autores determinaron como muestra a un grupo de 112 sujetos cuyos cargos o puestos de trabajo se encuentran en el área administrativa de la jurisdicción objeto de estudio, en la metodología el tipo de investigación que aplicaron fue aplicada con alcance correlacional, siendo necesario recurrir a la aplicación de un diseño no experimental-transeccional, que lo llevaron a cabo durante el primer semestre de 2019. Llegaron a concluir que la mayoría de los climas organizacionales fueron autoritarios, explotadores y grupales participativos, demostrando de este modo que los colaboradores se comportaban favorablemente ante este tipo de clima, especialmente cuando se presenciaba la participación grupal porque les permitió aportar ideas que fueron tenidas en cuenta para la organización.

También, Ramos et al. (2019) en su estudio identificaron el impacto generado a partir del análisis de asociatividad entre el clima organizacional frente al desempeño de los empleados en el Municipio Descentralizado de Kinsaloma. Metodológicamente, los autores emplearon un diseño no experimental-transversal, categorizado como tipo aplicada, asimismo para recabar datos fue el cuestionario el instrumento que aplicaron a 32 sujetos considerados como la muestra. Los principales resultados que obtuvieron fue el hecho de que la cultura organizacional afectó directamente la manera en que se vienen desempeñando laborablemente los trabajadores demostrando a partir de ello que los servidores públicos se desempeñan mejor cuando la cultura es buena. Llegaron a concluir que existe inferencia entre las variables al revelarse estadísticamente un $\rho(0.778)$ y un valor $p(0.000)$, por ello los autores no tuvieron más remedio que aceptar la hipótesis alterna, esto por consiguiente les permitió proporcionar sugerencias de estrategias de mejora para optimizar el desempeño de los cargos institucionales.

Continuando con la búsqueda de antecedentes se identificó a nivel nacional el estudio de Alonso (2022), quien tuvo el propósito determinar el nexo prevaleciente entre los factores del clima organizacional en conjunto con el desempeñar de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial del Cusco, 2020. Para efectos de culminar la tarea el autor utilizó la técnica cuantitativa,

en conjunto con una naturaleza metódica tipo básica, ejerciendo además un alcance descriptivo y un diseño transversal. Para obtener información el autor consideró la aplicación de 2 cuestionarios dirigidos a 80 participantes que consideró como su muestra de estudio. Los resultados obtenidos muestran que el clima organizacional con nivel de significancia ($p=0.000$) y $\rho(0.843)$ tuvo una correlación directa con una tendencia altamente positiva con el desempeño laboral de los funcionarios del Poder Judicial-Tribunal del Cusco, logrando así contrastar la hipótesis alterna de su investigación. Como conclusión principal el autor determinó que el ambiente organizacional tuvo un efecto más fuerte en el desempeñar de los trabajadores públicos en el trabajo cotidiano.

De igual manera, se encontró el estudio de Aguilar (2021) quien en este caso tuvo como objetivo explorar la correlación entre la productividad de los empleados y sus condiciones laborales en una agencia del gobierno provincial peruano. El autor utilizó una metodología de naturaleza aplicada, exhibiendo además un diseño transversal y un tamaño de muestra de 36 empleados públicos, recopilando datos a través de dos cuestionarios. Para la prueba de hipótesis de primer orden, el valor X^2 resultó ser 9,337, donde los grados de libertad fue equivalente a (3), con una significancia ($<0.05=0,025$), lo que confirmó que un ambiente de trabajo favorable logró prevalecer un efecto positivo en la producción profesional de los empleados. El autor llegó a concluir que el valor de significancia fue inferior a 0,05, por ello confirmó que la cultura organizacional tuvo un impacto significativo en el rendimiento del trabajo del servidor.

De igual forma, Livias (2020) en su estudio utilizó una muestra de 25 trabajadores urbanos como unidad de análisis y aplicó como instrumentos el cuestionario con la intención directa de conseguir datos informativos necesarios para analizar el grado de correlación prevaleciente al someter un análisis inferencial entre el clima organizacional sobre el desempeño obtenido del recursos humano a nivel de cumplimiento de sus obligaciones laborales. Empleó una metodología de tipo aplicada ejerciendo un diseño de carácter no experimenta y de alcance correlacional. Como principales resultados el autor puso en evidencia que utilizó la rho de Spearman como prueba estadística con un margen de error del 5%. Llegando a concluir que efectivamente prevaleció una correlación altamente directa

entre las dos variables, confirmado con un coeficiente correlativo rho de 0,716 y un valor de p de 0,001, teniendo suficiente sustento inferencial para corroborar una asociación directa moderada entre las dos variables.

También, en la pesquisa de Penachi (2019) se evidenció que el autor intencionadamente buscó encontrar la injerencia existente entre desempeño laboral y clima organizacional del personal del Instituto Nacional de Protección Civil. En la metodología, el autor destacó una indagación de naturalidad aplicada, donde el alcance establecido fue directamente correlacional y ejerciendo un diseño transeccional, recurriendo como instrumento al uso del cuestionario aplicado a una muestra total de 54 trabajadores. Como resultado, el autor determinó que un buen ambiente de trabajo con empleados altamente motivados contribuye a lograr las metas propuestas y mejorar los estándares de servicio; por el contrario, si el clima laboral es malo y los empleados se encuentra con niveles altos de desmotivación, será difícil optimizar la gestión y alcanzar los objetivos marcados. A partir de los hallazgos el autor llegó a concluir que existió inferencia directa entre las variables analizadas con un valor $p(0.001)$ y un $\rho(0,825)$, evidenciando además la existencia de vínculos importantes que reflejó en el desarrollo de la eficiencia, la eficacia y la calidad como aspectos clave de las operaciones organizacionales.

Otra investigación, como la de Choquepata (2019), buscó conocer el nexo entre el desempeño laboral de los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno y el clima organizacional. La investigación del autor fue efectuada prevaleciendo un diseño metódico de corte transversal, con alcance de índole correlacional y destacado como tipo una naturaleza básica. Para recopilar los datos el autor aplicó el cuestionario a una muestra de 52 trabajadores. Como principales resultados el autor puso en evidencia que los datos del coeficiente $\rho(0.897)$ y el valor $p(0.000)$ revelaron una asociación directamente significativa en valores porcentuales de (69,2%) mediante la analítica inferencial del desempeño laboral sobre el clima organizacional entre los empleados del Municipio de Antauta. Como conclusión el autor determinó que la mejora del clima organizacional redundó en un logro efectivo sobre el desempeñar de funciones en cada uno de los servidores gubernamentales de dicha institución.

Dentro de la búsqueda también se puede encontrar un estudio a nivel local por parte de Pinedo y Delgado (2020), quienes estuvieron enfocados a identificar la injerencia entre clima laboral del sector público y el desempeño del personal. En la investigación los autores emplearon un diseño no experimental con alcance correlacional y prevaleciendo una tipología básica. Asimismo utilizaron como muestra a 90 participantes como la muestra para aplicarles el cuestionario como el instrumento que seleccionaron para recabar información. En los resultados, los autores determinaron que en un 90% existe una correlación directa y favorable entre el desempeño del servidor público y el clima organizacional, mientras que solo en un 10% las variables de estudio no estaban necesariamente correlacionadas positivamente, ya que a menudo hubo otros factores externos que influyeron en la organización. Los autores concluyeron que el impacto que tuvieron los salarios y la carga de trabajo de los empleados en la salud física y mental conllevó al agotamiento y bajo rendimiento de los mismos. Por lo tanto, destacaron que las políticas organizacionales internas deben considerar el contexto de proporcionar talento para mantener la competitividad y apoyar el crecimiento organizacional.

Para proporcionar mayor relevancia científica-teórica al estudio fue importante fundamentar las variables con sus respectivas teorías y/o conceptos, descubriendo de este modo principalmente una teoría relacionada a la variable clima organizacional, donde según Iglesias et al. (2020) es visto como una manifestación objetiva de las estructuras organizacionales que las personas encuentran y perciben. La cultura organizacional es, por lo tanto, el resultado de las percepciones compartidas de los miembros de una estructura organizacional común. Según Paredes et al. (2020), el clima organizacional (CO) como uno de los más destacables factores cuyas impresiones de diferentes aspectos del mundo laboral son importantes no solo para el bienestar de los empleados, sino también para otros procesos clave en una organización.

El término “clima organizacional” actualmente se dogmatiza como una combinación de cuatro áreas de enfoque, que pueden verse como diferentes dimensiones, métodos, registros o expresiones alternativas en pro de evaluar el entorno físico del lugar de trabajo y el nivel de comodidad dentro de la organización de acuerdo con lo señalado por (Olivera et al., 2021). Esto es muy oportuno, dada la creciente

concienciación sobre los riesgos laborales, la necesidad de prevenir las enfermedades y accidentes laborales, y la importancia de los factores que afectan a la calidad de vida laboral (Piñeyro y Aragón, 2018).

En efecto, de acuerdo con el aporte proporcionado por Ameri et al. (2020) la calidad o totalidad de los factores ambientales que los empleados ven o experimentan y que tienen un impacto significativo en su comportamiento, conforman las principales características vinculantes al clima organizacional. Es así entonces que el clima organizacional se refiere a una amplia variedad de elementos ambientales que pueden llegar a fomentar o no la motivación, destacando de este modo que los factores ambientales influyen en gran proporción en identificar que tan motivado se encuentren los empleados hasta el punto de prevalecer armonía y equilibrio de relaciones a nivel organizacional (Chiavenato, 2020). Por lo tanto, al recapitular los fundamentos se precisa que el clima de una organización es beneficioso cuando cumple con los requisitos personales de los empleados y eleva su moral; en cambio, cuando causa irritación porque no cubre ciertas necesidades, no es favorable, lo que por consiguiente llega a concretar que el ambiente de trabajo y la motivación del empleado interactúan y se retroalimentan (Andersson et al., 2020).

En este contexto, Obeng et al. (2021) plantean que se deben realizar diagnósticos internos para evaluar el clima organizacional de una empresa u organismo gubernamental. Esta retroalimentación sobre los procesos que influyen en el clima organizacional permite desarrollar planes de mejora dirigidos a cambiar las percepciones de los involucrados sobre el ambiente donde desempeñan sus funciones mediante la mejora de los factores analizados, aumentando así la motivación y el desempeño de los mismos (Prasad et al., 2020).

Con la intención de evaluar la variable se consideró principalmente el aporte teórico de García et al. (2020), abarcando de este modo como principales dimensiones (comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo), siendo importante de fundamentar cada una de ellas a partir de la acotación teórica de otros autores. Por su parte, Kim & Park (2020) señala que la 1) comunicación como dimensión es fundamental para crear una cultura organizacional positiva, pues se trata de comunicar información clara y concisa, fomentar la escucha activa, fomentar la retroalimentación abierta y establecer canales de comunicación claros y accesibles.

Según Mutonyi et al. (2020), la comunicación electrónica, como el correo electrónico y las plataformas de colaboración en línea, ha cambiado la forma en que nos comunicamos en el lugar de trabajo. Sin embargo, desde la perspectiva de Adhikari & Sen (2023) es importante recordar que la comunicación cara a cara sigue siendo importante para construir relaciones sólidas y fomentar una cultura empresarial positiva.

Del mismo modo, Acosta (2020) en su acotación teórica enfatiza que la 2) motivación como dimensión es la fuerza interna que impulsa a los empleados a lograr sus objetivos y rendir al máximo, es así que de este modo una cultura organizacional positiva debe fomentar la motivación intrínseca y extrínseca. Según Kawiana et al. (2020), la participación de los empleados en la toma de decisiones, la asignación de tareas críticas y la autonomía en el lugar de trabajo son elementos importantes para fomentar la motivación intrínseca y propiciar un clima organizacional favorable.

De la misma manera, con respecto a la dimensión 3) liderazgo, es esencial para crear una cultura organizacional positiva, pues en una organización son los líderes quienes deben inspirar, motivar y guiar a sus equipos, y para lograr ello los mismos necesitan establecer una visión clara, generar confianza y transparencia, y predicar con el ejemplo (Pradoto et al., 2022). Según Hussainy (2022), el liderazgo ético, basado en principios morales y que promueve la equidad, la transparencia y el respeto, contribuye a un clima organizacional positivo y promueve la confianza y la satisfacción de los empleados.

Para culminar, la dimensión 4) trabajo en equipo implica según lo señalado por Flores y Delgado (2022) la cooperación y/o colaboración constante con fines planificados entre todo el grupo de trabajo para lograr un mejor resultado sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales, en ese sentido un buen clima organizacional saludable promueve el espíritu de equipo, alienta la contribución persistente y voluntaria de todos los miembros y respeta las habilidades y perspectivas individuales. Según Carrión et al. (2021), destacan al trabajo en equipo como el apoyo mutuo, la aprobación y la retroalimentación constructiva entre los miembros de una organización durante el desarrollo o acatamiento de sus

obligaciones a pro de garantizar con mayor eficiencia el logro de las metas u objetivos organizacionales.

En relación con las teorías científicas anexas a la variable desempeño laboral se destaca el aporte contributivo teóricamente de Chiavenato (2020) quien puntualiza que es el comportamiento que exhibe cada empleado en su trabajo diario con el fin de ayudar significativamente a obtener de forma consecutiva y favorablemente buenos resultados respecto al logro de los objetivos empresariales previamente planificados. Por otro lado, Santillán y Saavedra (2021) infieren que esta es una oportunidad para que los empleados muestren sus habilidades profesionales, conocimientos, experiencia, competencias, cualidades personales y, lo más importante, los valores que respaldan las metas de la organización. Desde otra perspectiva, Olaz y Ortiz (2022) la definen como una acción o acción individual que puede contribuir significativamente al logro de las metas previamente planificadas a nivel organizacional, dado que penden de componentes ya sean externos o internos para posteriormente reflejar óptimos resultados en las actividades, pudiendo así cuantificarse y evaluarse en términos de calidad y desempeño.

Por otro lado, Zivnuska et al. (2022) infieren que tanto factores internos como externos dentro de una organización pueden influir en el desempeño de los empleados al otorgarles un estilo particular en el ambiente en el que se desempeñan. Entonces, cómo se comportan y se sienten sus empleados depende de cómo los vea (Miao et al., 2021). Además, Perera (2019) define la colaboración como una forma eficaz y eficiente de que los miembros de una organización trabajen juntos para alcanzar y lograr un objetivo común propuesto.

De la misma manera y en base a lo referido por Alhendi (2019), los factores internos y externos relacionados con la configuración influyen en el rendimiento, y las actitudes juegan un papel clave en el entusiasmo de los participantes por la tarea que tienen entre manos. De manera similar, Pandey (2019) afirma que cambiar la forma de pensar de los empleados es una tarea muy factible. También se tienen en cuenta los esfuerzos para mejorar el conocimiento de cada individuo con el fin de garantizar una calidad de trabajo constante. Consecuentemente, Ismail et al. (2019) señalan que reconocer el desempeño y la eficiencia de los empleados de acuerdo

con el contexto en el que prevalezcan es importante y puede contribuir al éxito organizacional a largo plazo.

Con la intención de evaluar la variable segunda se optó por considerar el aporte de Chiavenato (2020) destacando la fundamentación tanto general como dimensiones en los siguientes aspectos: 1) La calidad del trabajo, que según lo enfatizado por Alkaabi et al. (2022) se refiere no solo a la satisfacción y el bienestar en el trabajo, sino también a las condiciones de trabajo, el entorno y los recursos disponibles para los empleados. De acuerdo con Ramos et al. (2019), los empleados que perciben altos niveles de autonomía, aprobación y participación en la toma de decisiones tienden a estar más comprometidos y desempeñarse mejor, mejorando así su desempeño laboral. Por otro lado, para López et al. (2022) la calidad tiende a exhibir un nexo o vinculación favorable con el desempeño laboral.

Del mismo modo, la dimensión 2) responsabilidad según lo analizado teóricamente por Bautista et al. (2020) significa aceptar la responsabilidad por las propias acciones y deberes asignados, pues los empleados responsables son más conscientes de sus responsabilidades y tienden a trabajar de forma más consciente. Según Marín y Delgado (2020), los empleados que asumen la responsabilidad de sus propias acciones y resultados muestran mayores niveles de compromiso y contribuyen más a las metas de la organización, por lo que la responsabilidad personal es un factor importante en el desempeño laboral. El compromiso institucional desde la perspectiva analítica de Mora y Mariscal (2020) es el apego emocional y cognitivo que un empleado siente por una organización. Cuanto mayor sea la participación organizacional, mejor será el desempeño laboral. Según Pashanasi et al. (2019), el compromiso organizacional se asocia positivamente con el desempeño laboral, ya que los empleados comprometidos muestran una mayor motivación, satisfacción laboral y disposición para hacer un esfuerzo adicional en beneficio de la organización.

Para culminar, la dimensión 3) trabajo en equipo es para Castro y Delgado (2020) una habilidad propia de un trabajador para poder tener un buen resultado al desempeñarse laboralmente, pues cuando los empleados trabajan juntos, comparten conocimientos, se comunican de manera efectiva y desarrollan las fortalezas de los demás, se crean sinergias que mejoran el desempeño general del

equipo y, a su vez, el desempeño individual de los empleados. Según Olivera et al. (2021), los equipos que fomentan la participación activa, la diversidad de ideas y el aprendizaje mutuo tienden a ser más innovadores y obtienen mejores resultados, por lo tanto, equipos de alta calidad El trabajo se asocia positivamente con el desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Dentro de los aspectos metodológicos se destacó que el enfoque del estudio fue de naturaleza cuantitativa, llevada a cabo de manera secuencial, con un orden estricto y algunos ajustes menores realizados a lo largo del camino para probar el fenómeno, asimismo los datos fueron recopilados mediante evaluación numérica y sometidos a un análisis estadístico (Ñaupas et al. 2018).

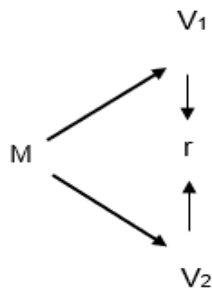
De igual manera, la investigación fue de tipo básica por estar enfocada a dar solución a un determinado problema con el apoyo de fundamentos o postulados teóricos vinculantes a las variable en estudio (CONCYTEC, 2018).

Diseño de investigación

El diseño aplicado en el informe investigativo fue metodológicamente no experimental-transeccional. Pues fue no experimental por cuanto la observación de las circunstancias existentes dentro de las áreas de estudio de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas se realizó sin la necesidad de ejercer manipulación deliberada de las variables, al mismo tiempo exhibió un corte transeccional dado que los datos recopilados correspondieron a un periodo de tiempo previamente definido. Haciendo referencia el aporte de Arias y Covinos (2021), el diseño no experimental se cataloga como una táctica investigativa que permite examinar los fenómenos tal como se presentan en su entorno real y sin ninguna manipulación intencional de las circunstancias anexas a una o más variables analizadas.

Del mismo modo presentó un alcance correlacional por cuanto estuvo direccionado a examinar la asociatividad entre las variables mediante el análisis inferencial o relación estadística a fin de contrastar las hipótesis investigativas; al mismo tiempo presento un alcance descriptivo porque se detalló o específico la realidad de las variables en términos de frecuencias y porcentajes, facilitando de este modo su mejora comprensibilidad (Ramos, 2020).

Teniendo en consideración el propósito investigativo, correspondió emplear el esquema siguiente:



Donde:

m = Muestra

V1 = Clima organizacional

V2 = Desempeño laboral

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Clima organizacional

Definición conceptual

Es una manifestación objetiva de la estructura organizacional que las personas encuentran y perciben a través del comportamiento de los colaboradores que la integran (García et al., 2020).

Definición operacional

Esta variable fue medida con el apoyo de un cuestionario tipo Likert que comprendió ítems contemplados a las dimensiones (comunicación, motivación, liderazgo, trabajo en equipo) y de sus respectivos indicadores.

Indicadores

Los indicadores correspondientes a la totalidad de dimensiones de la variable fueron: (transmisión de la comunicación, fomento de la comunicación, oportunidades de crecimiento, riesgos y desafíos, metas claras, habilidades, colaboración entre los trabajadores, resolución efectiva de problemas en equipo).

Escala de medición

La escala para medir la variable fue ordinal.

Variable 2 Desempeño laboral

Definición conceptual

Son los actos o comportamientos que realizan los individuos y que pueden ayudar significativamente a obtener de forma consecutiva y favorablemente buenos resultados respecto al logro de los objetivos empresariales previamente planificados (Chiavenato, 2020).

Definición operacional

Esta variable fue medida con el apoyo de un cuestionario tipo Likert que comprendió ítems contemplados a las dimensiones (calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso institucional, colaboración) y de sus respectivos indicadores.

Indicadores

Los indicadores vinculados a las dimensiones de la variable segunda fueron: (cumplimiento en tiempo, cumplimiento en calidad exigidos, asunción de responsabilidad, confianza, identificación con los valores de la institución, trabajo con entusiasmo, colaboración efectiva, compartir información con los miembros del equipo).

Escala de medición

Igualmente la escala de medición para la segunda variable fue ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En el trabajo investigativo se consideró como población en su totalidad a los trabajadores que laboran en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, quienes vinieron laborando en las diferentes unidades y con distintos niveles de instrucción (profesionales y técnicos), mismo que ascendió a un total de 32 servidores públicos. Tal como fundamenta Méndez (2020) la población es catalogado como un conjunto preciso de sujetos de los que se pretende o busca recopilar información necesaria para ejecutar una investigación.

Criterios de selección

- Criterios de inclusión: En el estudio fue conveniente solo considerar como fuentes informantes a los servidores públicos de la institución tanto profesionales como técnicos en las distintas especialidades o área institucionales.
- Criterios de exclusión: Para el proceder de la obtención de datos o información relevante se omitirá la participación de los usuarios (ciudadanos) o personas no relacionadas a la entidad en el cual se desarrolló el estudio.

Muestra

La muestra estuvo integrada por el total del personal de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, porque fue un número reducido que ascendió a 32 entre: gerentes, subgerentes, jefes de oficina, asistentes y otros servidores públicos, tal como se presentó a detalle en la siguiente tabla:

Tabla 1

Descripción de la muestra

Grado de instrucción	Trabajadores
Profesionales	18
Técnicos	5
Auxiliares	9
Total	32

Nota: Información recopilada de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas

Tal como lo fundamenta Méndez (2020) la muestra es aquella parte seleccionada de sujetos mediante el cual se obtiene información relevante para el estudio; no obstante, al categorizarse como una población de naturaleza pequeña o limitada, es esencial maximizar la representatividad de la muestra seleccionada.

Muestreo

Por ser una población reducida en el estudio se requirió emplear el muestreo no probabilístico lo que por efecto conllevó a que la muestra seleccionada sea a conveniencia de los autores y no a la necesidad de tener que recurrir a la aplicabilidad necesaria de algún cálculo estadístico (Hernández, 2021).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Como parte del proceso investigativo y según los propósitos previamente planteados, también fue importante acotar que en el estudio se recurrió a emplear como técnica la encuesta de manera presencial con un tiempo límite de 15 minutos por cada encuestado, la misma que estuvo dirigida a todos servidores públicos que laboran en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas a fin de cumplir el propósito investigativo y de poder así revelar estadísticamente la injerencia o correlación existente entre las variables estudiadas, ello por cuando esta acción permitió lograr una interacción directa entre los encuestadores y los encuestados en pro de la obtención de datos requeridos para responder los objetivos planteados.

Instrumento

Para el estudio se recurrió a utilizar como instrumento el cuestionario a través de la escala de Likert, cuyos ítems estuvieron distribuidos de la siguiente manera, para el cuestionario de clima organizacional se elaboraron ítem en función a cuatro dimensiones: comunicación (5 ítems), motivación (4 ítems), liderazgo (3 ítems), y trabajo en equipo (3 ítems), logrando una totalidad de 15 ítems, donde las alternativas de respuesta presentaron la valoración cuali-cuantitativa siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), y Nunca (1). Al mismo tiempo, el cuestionario de desempeño laboral comprendió de ítems que fueron elaborados en base a cuatro dimensiones: calidad de trabajo (5 ítems), responsabilidad (2 ítems), compromiso institucional (5 ítems) y colaboración (3 ítems), logrando de ese modo una totalidad de 15 ítems, cuyas alternativas de respuestas fueron representadas por la siguiente valoración: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), y Nunca (1).

Validez

Con la finalidad de confirmar la idoneidad y coherencia de los instrumentos que fueron elaborados y aplicados con el fin de lograr de manera oportuna y efectiva recabar datos necesarios, se tuvo que someterlos a validez mediante la revisión y opinión de tres expertos, mismos que se dieron detalle en la tabla siguiente:

Tabla 2*Validez por expertos*

N°	Expertos	Especialidad
1	Dr. Karl Whittembury García	Metodólogo
2	Mg. Danny Alonso Ramírez Lozano	Gestión Educativa
3	Mg. Mauro Trigozo Paredez	Gestión Pública

Nota. Detalle de los validadores según su especialización**Confiabilidad**

Correspondiente a la confiabilidad del instrumento fue pertinente recurrir al uso de la escala Alfa de Cronbach, esto con la finalidad de dar mayor credibilidad al instrumento, para eso se utilizó la totalidad de la muestra con el fin de determinar el grado de fiabilidad de los ítems elaborados en función a las variables sometidas a un análisis tanto descriptivo como inferencial.

Fórmula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

El rango de valoración que se tuvo en cuenta para medir la confiabilidad del instrumento para recabar los datos mostrados por la variable fueron los que se detallan en la tabla siguiente:

Tabla 3*Valores del grado de confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach*

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Nota. Ponce et al. (2021)**3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se solicitó la autorización respectiva a la institución para poder llevar a cabo el proceso investigativo. Seguidamente los autores solicitaron a los trabajadores administrativos su participación en el estudio mediante su consentimiento informado. Paralelo a ello, se elaboraron los instrumentos que

seleccionaron para recabar datos, mismas que transitaron por una evaluación de jueces y después por una prueba piloto que midió su fiabilidad estadística. Después, se aplicó los cuestionario a los trabajadores, verificando que todos hayan respondido de manera correcta, para que no exista datos perdidos e interrumpa el avance del estudio. Luego, se digitalizó los datos recolectados en el Excel para después ser exportados al software SPSSV26, logrando efectuar las respectivas pruebas descriptivas e inferenciales. Finalmente, los resultados fueron presentados en tablas, figuras para su mejor entendimiento.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de recolectar todos los datos recabados de manera necesaria para el estudio, seguidamente fueron debidamente seleccionados y tabulados en una hoja de cálculo de Microsoft Excel y luego transferidos al sistema SPSS versión 26 para revelar las estadísticas de cada caso, con el que se inició la parte descriptiva analítica de las variables mediante la observación de frecuencias y porcentajes. Asimismo, fue importante acotar que el análisis estadístico de este estudio fue de naturaleza descriptivo y correlacional; en el que se mostraron tablas, gráficos y pruebas de hipótesis apropiadas. La prueba estadística utilizada para demostrar la normalidad de los datos analizados fue la prueba de Shapiro-Wilk, logrando de este modo determinar si éstos provinieron de una distribución ya sea paramétrica o no paramétrica.

3.7. Aspectos éticos

Teniendo en cuenta la prevalencia del máximo nivel de seguridad para los participantes, se garantizó la confidencialidad y la no personalización de las preguntas utilizadas, además en pro de reducir el índice de originalidad del estudio cada autor se citó correctamente en el apartado de las referencias acatando en todo momento lo especificado por las Normas APA en su séptima edición. También fue importante acotar que para cumplir con los requerimientos éticos de la universidad a nivel de investigación científica se respetaron los principales criterios o también conocidos como principios éticos, tales como justicia, beneficencia, no maleficencia como también el de autonomía.

IV. RESULTADOS

Con la finalidad de obtener los resultados expuestos consecuentemente fue importante recopilar información relevante con el apoyo de instrumentos previamente elaborados, sometidos validez y aplicados a la muestra de estudio.

Resultados descriptivos

Tabla 4

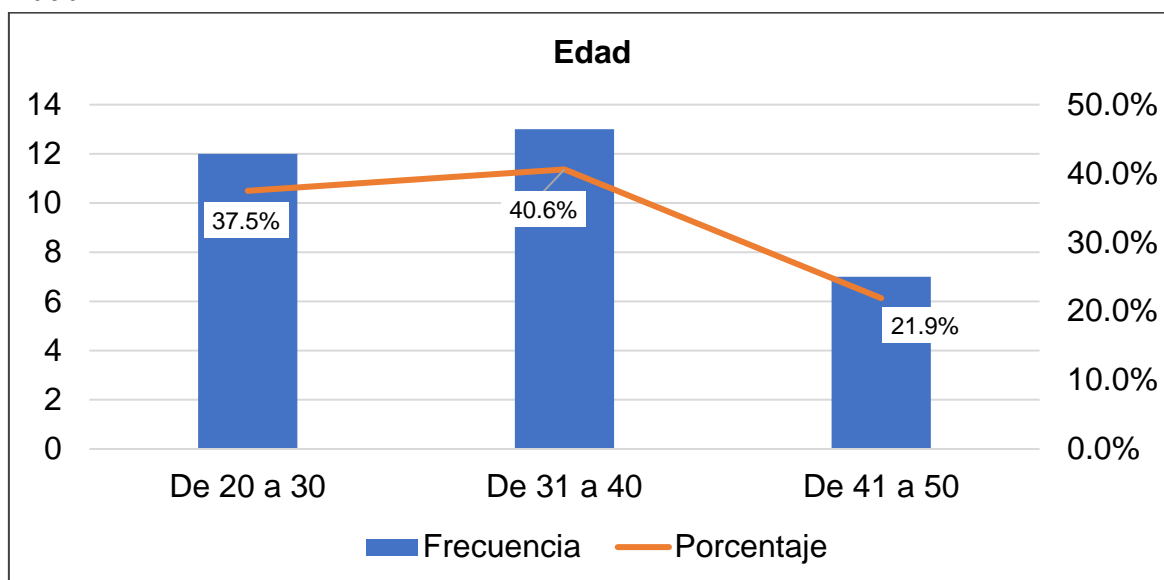
Análisis descriptivo de la información demográfica de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	De 20 a 30	12	37,5%
	De 31 a 40	13	40,6%
	De 41 a más	7	21,9%
	Total	32	100%
Sexo	Masculino	13	40,6%
	Femenino	19	59,4%
	Total	32	100%
Ocupación	Profesional	13	40,6%
	Técnico	11	34,4%
	Auxiliar	8	25%
	Total	32	100%

Nota. Resultados del análisis descriptivo de la información demográfica

Figura 1

Edad



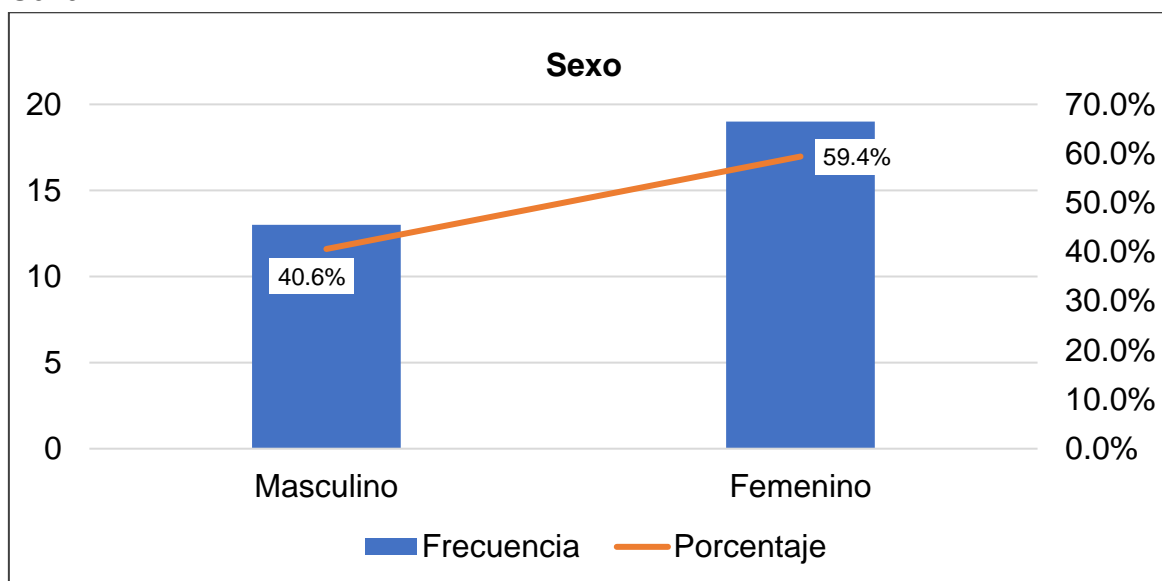
Nota. Resultados sobre la edad de la muestra encuestada

Interpretación

Tal como se visualiza en la tabla 4 y figura 1, al poner en marcha la encuesta a los servidores públicos considerados como la muestra se confirmó con respecto a la edad que del 37,5% de los encuestados sus edades oscilaban entre 20 a 30 años, del 40,6% entre los 31 a 40 años, en tanto las edades del 21,9% de los servidores públicos oscilaba entre los 41 años a más.

Figura 2

Sexo

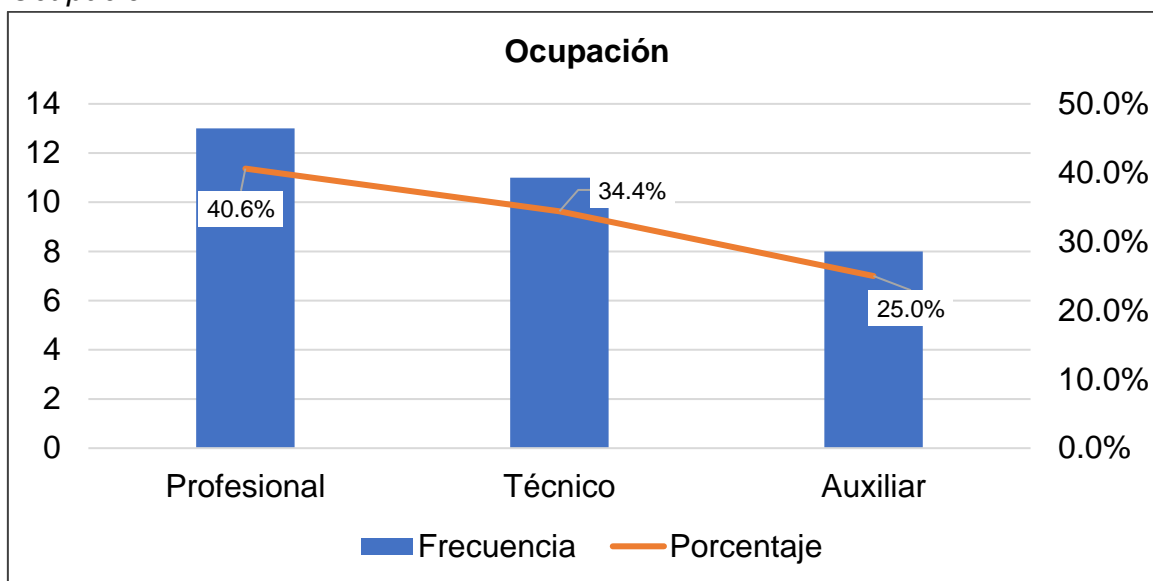


Nota. Resultados sobre el sexo o género de la muestra encuestada

Interpretación

Con la obtención y representación de los hallazgos exhibidos en la tabla 4 y figura 2, se pudo evidenciar que de la totalidad de los servidores públicos encuestados (32), el 59,4% fueron del género femenino, en tanto el 40,6% de los encuestados restantes fueron del género masculino, confirmándose de este modo que de la totalidad de los servidores públicos que se encuentran laborando en la institución y que fueron considerados como la muestra más fueron mujeres que varones.

Figura 3
Ocupación



Nota. Resultados sobre la ocupación de la muestra encuestada

Interpretación

A partir de las evidencias tenidas y expuestas en la tabla 4 al igual como en la figura 3, se pudo conocer que con respecto a la ocupación el 40,6% tuvieron como condición profesional, asimismo el 34,4% como técnicos, mientras que el 25% restante de los encuestados tuvieron como ocupación auxiliar.

Tabla 5

Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach de la V1 y V2

Variables	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
V1-Clima organizacional 0,975 (15 ítems)	Comunicación	0,942	5
	Motivación	0,912	4
	Liderazgo	0,854	3
	Trabajo en equipo	0,873	3
Variables	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
V2-Desempeño laboral 0,973 (15 ítems)	Calidad de trabajo	0,910	5
	Responsabilidad	0,893	3
	Compromiso institucional	0,900	4
	Toma de decisiones	0,877	3

Nota. Resultados del análisis de fiabilidad de las variables y dimensiones en el SPSS 26

Interpretación

Teniendo en consideración la clasificación de los niveles de fiabilidad correspondiente al Alfa de Cronbach se pudo comprobar que a nivel de valores tanto de las variable como dimensiones fueron mayores a 0.7, por ende la fiabilidad es aceptable. En efecto, para la variable “clima organizacional” el valor Alfa de Cronbach fue equivalente a (0,975), en tanto para el “ desempeño laboral” como segunda variable el valor obtenido fue igual a (0,973) lo que confirmó para ambos casos una fiabilidad excelente. Del mismo modo respecto a las dimensiones de la primera variable los valores obtenidos fueron (comunicación=0,942), (motivación=0,912), (liderazgo=0,854) y (trabajo en equipo=0,873); por otro lado con respecto a las dimensiones de la segunda variable los valores obtenidos fueron (calidad de trabajo=0,910), (responsabilidad=0,893), (compromiso institucional=0,900) y (toma de decisiones=0,877).

Tabla 6

Análisis descriptivo - variable clima organizacional y sus dimensiones

Variable / Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
V1-Clima organizacional	Bajo	13	40,6%
	Medio	12	37,5%
	Alto	7	21,9%
	Total	32	100%
D1-Comunicación	Bajo	17	53,1%
	Medio	9	28,1%
	Alto	6	18,8%
	Total	32	100%
D2-Motivación	Bajo	8	25,0%
	Medio	16	50,0%
	Alto	8	25,0%
	Total	32	100%
D3-Liderazgo	Bajo	11	34,4%
	Medio	14	43,8%
	Alto	7	21,9%
	Total	32	100%
D4-Trabajo en equipo	Bajo	9	28,1%
	Medio	16	50,0%
	Alto	7	21,9%
	Total	32	100%

Nota. Resultados descriptivos sobre la variable 1 y sus dimensiones

Interpretación

Con el detalle de las evidencia reflejadas en la tabla 6, se logró evidenciar que de la totalidad de los servidores públicos encuestados el 40,6% refirieron que el clima organizacional en la gerencia institucional presenta un nivel bajo, situación por la cual se originaron las falencias antes señaladas. Del mismo modo, se evidenció que para el 53,1% de los encuestados el nivel de comunicación entre los servidores públicos de la institución presentó un nivel bajo; en tanto para el 50% de los encuestados existe un nivel medio en cuanto a la motivación. Asimismo en cuanto a la dimensión liderazgo, el 43,8% de los encuestados refirieron que existe un nivel medio, así como también la dimensión trabajo en equipo fue calificado por 50% de los encuestados con un nivel medio.

Tabla 7

Análisis descriptivo - variable desempeño laboral y sus dimensiones

Variable / Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
V2-Desempeño laboral	Bajo	13	40,6%
	Medio	12	37,5%
	Alto	7	21,9%
	Total	32	100%
D1-Calidad de trabajo	Bajo	11	34,4%
	Medio	16	50,0%
	Alto	5	15,6%
	Total	32	100%
D2-Responsabilidad	Bajo	9	28,1%
	Medio	15	46,9%
	Alto	8	25,0%
	Total	32	100%
D3-Compromiso institucional	Bajo	12	37,5%
	Medio	13	40,6%
	Alto	7	21,9%
	Total	32	100%
D4-Toma de decisiones	Bajo	12	37,5%
	Medio	12	37,5%
	Alto	8	25,0%
	Total	32	100%

Nota. Resultados descriptivos sobre la variable 2 y sus dimensiones

Interpretación

Teniendo las evidencias detalladas en la tabla 7, se pudo corroborar que respecto al desempeño laboral como variable segunda fue calificada con un nivel bajo por el 40,6% de los encuestados por cuanto consideraron que los problemas por no contar con una buen clima laboral afectaron su condición laboral. Asimismo en cuanto a las dimensiones, se evidenció que la calidad de trabajo en la institución fue calificada con un nivel medio por el 50% de los encuestados, asimismo la dimensión responsabilidad fue calificada con un nivel medio por el 46,9% de los servidores públicos. Por otro lado, el compromiso institucional para el 40,6% de los encuestados presenta un nivel medio, al igual que la dimensión toma de decisiones que fue calificada por 37,5% con un nivel medio como también con un nivel bajo.

Tabla 8

Prueba de normalidad – Shapiro Wilk

Variables / Dimensiones	Estadístico	n	Sig.
Clima organizacional	,910	32	,011
Comunicación	,913	32	,014
Motivación	,932	32	,043
Liderazgo	,894	32	,004
Trabajo en equipo	,939	32	,038
Desempeño laboral	,889	32	,003
Calidad de trabajo	,884	32	,002
Responsabilidad	,906	32	,009
Compromiso institucional	,913	32	,013
Toma de decisiones	,899	32	,006

Nota. Resultados del análisis realizado en el SPSS 26

Interpretación

Según los hallazgos presentados en la tabla 8, quedó claro que los datos examinados no seguían una distribución normal. En consecuencia, era imperativo seleccionar una prueba estadística no paramétrica para comparar las hipótesis de la investigación. Eligiendo de este modo la Rho de Spearman como la prueba adecuada debido a que las variables y dimensiones mostraron valores de significancia inferiores a (0,05).

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas 2023.

Ho: No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas 2023.

Regla de decisión

- Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).
- Si el p valor $\leq 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna (H_i).

Tabla 9.

Análisis de correlación entre V1 y V2

		V2-Desempeño laboral
V1-Clima organizacional	Coefficiente Rho	,888**
	p-valor	,000
	N	32

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

Nota. Datos resultantes tras efectuar la analítica inferencial

Interpretación

Con base en los hallazgos presentados en la tabla 9, se determinó que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Lo que indicó una relación fuerte y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Subregional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas. Además, el coeficiente Rho (0,888) confirmó una correlación altamente positiva entre las variables analizadas.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, del distrito de Yurimaguas, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, del distrito de Yurimaguas, 2023.

Tabla 10.

Análisis de correlación entre D1V1 y V2

		V2-Desempeño laboral
D1V1-Comunicación	Coefficiente Rho	,794**
	p-valor	,000
	N	32

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

Nota. Datos resultantes tras efectuar la analítica inferencial

Interpretación

Con la analítica inferencial de los datos se determinó según el detalle de la tabla 10, que la dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral al confirmarse la aceptación de la primera hipótesis específica alterna con un valor estadístico $p(0.000)$, además de recalcar que al obtenerse estadísticamente un valor $Rho(0,794)$ entre dimensión y variable prevaleció una correlación positiva alta.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe injerencia significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, del distrito de Yurimaguas, 2023.

Ho: No existe injerencia significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, del distrito de Yurimaguas, 2023.

Tabla 11.

Análisis de correlación entre D2V1 y V2

		V2-Desempeño laboral
D2V1-Motivación	Coefficiente Rho	,883**
	p-valor	,000
	N	32

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

Nota. Datos resultantes tras efectuar la analítica inferencial

Interpretación

Al analizar los hallazgos estadísticos relacionados con el segundo objetivo específico, se determinó que se alcanzó un nivel de significancia de ($p=0,000$). Este resultado llevó a aceptar la hipótesis alternativa, que sugiere una asociación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral. Además, los datos revelaron una fuerte correlación positiva, como lo demostró el coeficiente rho de (0,883).

Hipótesis específica 3

Hi: Existe asociatividad significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, del distrito de Yurimaguas, 2023.

Ho: No existe asociatividad significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, del distrito de Yurimaguas, 2023.

Tabla 12.

Análisis de correlación entre D3V1 y V2

		V2-Desempeño laboral
	Coeficiente Rho	,919**
D3V1-Liderazgo	p-valor	,000
	N	32

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

Nota. Datos resultantes tras efectuar la analítica inferencial

Interpretación

A partir del análisis inferencial realizado para el tercer objetivo específico, se identificó una asociación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral, con un valor p de 0,000 y un valor rho de 0,919. Además, se observó una fuerte correlación positiva entre la dimensión y la variable, lo que indicó un alto nivel de influencia.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito Yurimaguas, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito Yurimaguas, 2023.

Tabla 13.*Análisis de correlación entre D4V1 y V2*

		V2-Desempeño laboral
	Coeficiente Rho	,886**
D4V1-Trabajo en equipo	p-valor	,000
	N	32

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

Nota. Datos resultantes tras efectuar la analítica inferencial

Interpretación

Teniendo en consideración los hallazgos encontrados estadísticamente y puestos a detalle en la tabla 13, se confirmó que la dimensión trabajo en equipo exhibió una relación que directamente fue significativa con el desempeño laboral al obtenerse estadísticamente un valor $p=0.000$ que conllevó a la aceptación de la hipótesis alterna, además al analizar el grado de correlación entre dimensión y variable se observó un tendencia positiva alta.

V. DISCUSIÓN

En este apartado correspondió ejecutar como parte del proceso investigativo el análisis comparativo de los resultados, destacando no sólo la contribución teórica científica sino también las fortalezas, debilidades y la relevancia del estudio en el contexto científico.

Pues haciendo precisión a la contribución teórica, el estudio se destacó por aportar nuevos conocimientos sobre las variables analizadas tras haber efectuado una profunda pesquisa en fuentes bibliográficas con información fiable y coherente en pro de suministrar información tanto precisa como útil que contribuya a fundamentar el propósito investigativo, es así que para evaluar la variable “clima organizacional” se destacó el aporte teórico de García et al. (2020), en tanto para fundamentar la variable segunda “desempeño laboral” se atribuyó el aporte de Chiavenato (2020), logrando a partir de dichos fundamentos teóricos encontrar cierta vinculación o asociatividad entre ambas variables, puesto que para lograr un nivel alto de desempeño laboral en los servidores públicos se requiere que el clima organizacional sea bueno o prevalezca un nivel alto.

Concerniente al objetivo general, los resultados tras el análisis estadístico e inferencial revelaron un valor $p=0.000 < 0.05$ y un coeficiente rho de Spearman (0,888) lo que ha conllevado a afirmar la existencia significativa y directa de una injerencia entre las variables analizadas, estos hallazgos permitieron dar a conocer que en la institución el grado o nivel de comunicación entre los servidores públicos es bajo, del mismo modo se ha notado que el nivel de motivación en los mismos es regular, además de evidenciar cierta falta de liderazgo y poco trabajo en equipo entre los servidores públicos hasta el punto de afectar de manera directa el desempeño laboral de los mismos. Al efectuar el análisis comparativo de estos resultados se encontró ciertas similitudes con la pesquisa de Alonso (2022) no solo en el campo de sus aspectos metodológicos sino también al confirmar la existencia de una correlación altamente positiva entre las mismas variable analizadas con un valor Rho(0,843), además al obtenerse un valor de significancia equivalente a ($p=0.000$) también logró contrastar y aceptar su hipótesis alterna, en efecto este autor también reveló que la falta de un buen clima organizacional ha generado un impacto directo y negativo en el desempeño a nivel de trabajo de los servidores

públicos. No obstante, desde otra perspectiva analítica se encontró resultados opuestos con el estudio de Aguilar (2021) quien en su trabajo investigativo ha logrado demostrar que a pesar de encontrar relación estadística entre sus variables con un valor chi-cuadrado igual a (9,337) y un valor de significancia de (0,025), no fue un factor determinante para indicar que el clima organizacional en la institución donde realizó su estudio sea malo, todo lo contrario con la percepción que tuvieron los servidores públicos que encuestó conoció que en la institución existe un buen clima organizacional destacando de este modo el trabajo colaborativo y la buena comunicación entre los mismos que viene laborando en dicha institución, además de identificar en los mismos un liderazgo y motivación de alto nivel, lo que por efecto se ha visto reflejado en su buen desempeño laboral durante el cumplimiento de sus funciones asignadas.

Haciendo referencia al primer objetivo específico, que fue determinar la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral, los resultados confirmaron la aceptación de la hipótesis alterna con un nivel de significancia igual a ($p=0.000$), además de identificar una correlación positiva alta entre tal dimensión y segunda variable con un coeficiente estadígrafo ($\rho=0,794$), tales evidencias permitieron dar a conocer desde el enfoque administrativo que la falta o escasa buena comunicación entre los servidores públicos de la institución ha conllevado que el desempeño de los mismos sea limitado y con poca eficiencia. Al realizar el cotejo de los resultados se encontró ciertas semejanzas con el trabajo investigativo de Livias (2020) quien tras realizar un análisis exhaustivo de sus hallazgos dio a conocer que la prevalencia de un bajo nivel de comunicación entre los empleados de una institución se convirtió en un factor determinante para que el desempeño laboral de los mismos sea bajo y limitante, confirmándose estadísticamente tales evidencias con un valor $p(0.000)$ y un coeficiente de correlación igual a (0,716), es así que las similitudes no solo partieron de las evidencias encontradas tanto a nivel descriptivo e inferencial, sino también por parte de los mismos aspectos metodológicos que el autor empleó en todo el proceso investigativo.

En lo que refiere al segundo objetivo específico, los resultados alcanzados permitieron corroborar la aceptación de la hipótesis nula dando a conocer que con un nivel de significancia estadística ($p=0.000$) se dio por confirmado que la

dimensión motivación presentó injerencia directa con la variable desempeño laboral, prevaleciendo además con un valor rho(0,883) una correlación positiva alta entre tal dimensión y la segunda variable general, tales evidencias adujeron dentro del campo administrativo que la escasa motivación de los servidores públicos generalmente se debe a la falta de reconocimiento, la inadecuada o insuficiente remuneración, la inexistencia de estrategias de motivación de los empleados y la falta de líderes motivados lo que ha generado por efecto un desempeño bajo durante la realización o cumplimiento de sus actividades diarias. Al comparar los resultados se encontró ciertas similitudes con el estudio llevado a cabo por Penachi (2019) quien no solo empleó los mismos componentes metodológicos, sino que también y lo más relevante dio a conocer que un buen ambiente de trabajo con empleados altamente motivados contribuye a lograr las metas propuestas y mejorar los estándares de servicio; por el contrario, si el clima laboral es malo y los empleados se encuentra con niveles altos de desmotivación, será difícil optimizar la gestión y alcanzar los objetivos marcados, es así que en la institución o entidad donde realizó su estudio ha logrado confirmar que el nivel de motivación en los empleados es regular, condición que ha generado un bajo desempeño en los mismos ya que para los encuestados la solvencia económica y los beneficios que le ofrecían por su trabajo no era suficiente, ni mucho menos les garantizaba el mejoramiento de su calidad de vida, estos hallazgos fueron comprobados estadísticamente con un valor p(0.001) y un coeficiente correlacional Rho de Spearman (0,825).

Competente al tercer objetivo específico para determinar si existe asociatividad significativa entre la dimensión liderazgo y la variable segunda, se corroboró después de efectuar el análisis inferencial la aceptación de la hipótesis alterna con un valor p(0.000), además con el coeficiente rho(0,919) se confirmó que entre dicha dimensión y la variable segunda prevaleció una correlación positiva muy alta, por ende, abordando el campo administrativo se evidenció que la escasa prevalencia de liderazgo en los servidores públicos ha generado que los mismos tengan dificultades para poder relacionarse con el resto de sus compañeros de trabajos, además de que ha influido en su conducta personal al momento de tener que tomar decisiones durante la realización o cumplimiento de sus funciones diarias, esto a su vez ha influido de manera directa en su rendimiento o desempeño laboral, por

ello el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales fueron lentos. En este caso al comparar los hallazgos de este estudio con otros antecedentes se encontró resultados opuestos en la investigación de Choquepata (2019) quien tras el análisis previo realizado en la entidad objeto de estudio ha logrado poner en evidencia que sus colaboradores presentan una buena relación con sus compañeros de trabajo, además muestran tener la capacidad de liderar eficientemente al momento de ejercer sus funciones diarias reflejando de este modo eficiencia, la eficacia y la calidad como aspectos claves que garantizaron un buen desempeño en los mismos, es así que el encontrar relación directa y positiva entre sus variables analizadas con un valor $p(0.000)$ y un $\rho(0,897)$ indicó que en la entidad donde realizó su estudio no existía un mal clima organizacional, todo lo contrario se denotó un buen clima destacando la presencia de trabajadores motivados y con niveles altos de liderazgo es por ello que el efecto notable en el desempeño laboral de los mismos fue positivo.

Del mismo modo, el análisis inferencial realizado para dar respuesta al cuarto objetivo específico determinó mediante la aceptación de la hipótesis alterna: que existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral con un nivel de significancia ($p=0.000$), además de confirmarse una correlación positiva alta con un valor $\rho(0.886)$, evidencias que desde el ámbito administrativo representó que el bajo desempeño laboral que prevalece en la institución se debió al limitado trabajo en equipo que se evidencia por parte de los servidores públicos, pues las malas relaciones o conflictos que existen entre los empleados de las diferentes áreas ha conllevado al incremento de la carga laboral, pues para muchos es preferible realizar sus actividades a paso lento y sin apuro que solicitar o requerir apoyo directo de sus compañeros de trabajo, esta situación en efecto ha generado que el desempeño de la gran mayoría de servidores públicos sea bajo hasta el punto de poner en riesgo el cumplimiento de las metas u objetivos institucionales. Estas evidencias mostraron resultados casi similares con el estudio realizado por Ramos et al. (2019) quienes dieron a conocer principalmente que los empleados considerados como objeto o muestra de estudio presentaron un desempeño laboral bajo, condicionante provocado porque se denotó no solo la falta de una buena comunicación o relación entre los empleados de la institución sino también la endeble iniciativa de los mismos por ejercer el trabajo en equipo durante

la realización de sus funciones, pues para algunos era mejor trabajar solo para no tener que preocuparse por ayudar al resto de sus compañeros en terminar sus actividades encomendadas; no obstante, para otros dichas actitudes lo tomaban como soberbia es por tal razón la existencia de constantes conflictos laborales hasta el punto de crear un mal ambiente laboral y por ende un bajo rendimiento en cada uno de los trabajadores; estos hallazgos fueron confirmados estadísticamente al obtenerse un valor $p(0.000)$ y un coeficiente $\rho(0,778)$ conllevando al autor a la aceptación de su hipótesis alterna.

Para dar cierre a este acápite también fue relevante desatacar las fortalezas y limitaciones presentadas en el proceso investigativo, además de acotar cual fue el aporte contributivo de los autores dentro del contexto científico-social, es así que como principales fortalezas del estudio se destacó la actualización y expansión de información coherente sobre las variables analizadas a lo largo del proceso investigativo, además de proporcionar modelos metodológicos adecuados al propósito investigativo como también la presentación de instrumentos validados para poder ser de gran utilidad para los futuros investigadores.

No obstante, en el proceso investigativo también se encontraron ciertas limitaciones que representaron las debilidades directas del estudio, pues al momento de ejercer el proceso de recopilación de datos el problema principal fue la escasa interacción con los encuestados, pues la limitada disponibilidad de tiempo fue la principal excusa que los encuestados referían para no poder ayudarnos con el llenado de los cuestionarios, no siendo un factor determinante para logra la obtención de los datos pero si un retraso en dicho proceso.

Ahora bien dentro del contexto científico-social el estudio realizado representó un aporte investigativo porque este fue sometido a revisión por especialistas para posteriormente ser publicado en el repositorio digital de la universidad convirtiéndose a partir de ello en un antecedente más para otras investigaciones que implique el análisis de las mismas variables estudiadas.

VI. CONCLUSIONES

Como resultado del análisis lógico efectuado a los datos en base al propósito investigativo, se destacaron las siguientes conclusiones:

- 6.1. En cuanto al objetivo general se obtuvo como valores estadísticos ($p=0.000$ y $\rho=0,888$) lo que ha confirmado la existencia de una injerencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral aceptando de este modo la hipótesis alterna de la investigación, permitiendo corroborar de este modo que generar un buen clima laboral en la institución permitirá optimizar el desempeño laboral de los servidores públicos.
- 6.2. Correspondiente al primer objetivo específico, los valores obtenidos tras el análisis inferencial fueron ($p=0.000$ y $\rho=0,794$) lo que indicó que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral con un grado de correlación positiva alta, estas evidencias permitieron confirmar que al prevalecer un nivel de comunicación alto entre los servidores públicos contribuirá a que el desempeño laboral de los mismos sea alto durante el cumplimiento de sus funciones diarias.
- 6.3. Se determinó en cuanto al segundo objetivo específico que existe injerencia significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral con un grado de correlación positiva alta al obtenerse como valores estadísticos ($p=0.000$ y $\rho=0,883$), estas evidencias demostraron que en el campo laboral es muy importante que el nivel de motivación de los servidores sea alto por cuanto permitirá que el desempeño laboral de los mismos sea alto.
- 6.4. En lo que refiere al tercer objetivo específico se estableció que existe asociatividad significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral con un grado de correlación positiva muy alta al obtenerse como valores estadísticos ($p=0.000$ y $\rho=0,919$), tales hallazgos demostraron que lograr un nivel alto de liderazgo en los servidores públicos permitirá que el desempeño en cada una de sus funciones diarias presente un nivel alto.
- 6.5. En referencia directa al objetivo específico 4: se corroboró que existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral con

un grado de correlación positiva alta al obtenerse como valores estadísticos ($p=0.000$ y $\rho=0,886$), estas evidencias confirmaron que dentro del campo laboral es imprescindible fomentar el trabajo en equipo entre todos los servidores públicos por cuanto contribuirá a mejorar el desempeño laboral de los mismos durante el cumplimiento de las metas u objetivos institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones se precisó las siguientes recomendaciones:

- 7.1. Al jefe de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, se sugiere tomar en consideración los resultados y la información proporcionada en este informe con la finalidad tomar las decisiones más acertadas que conlleven a mejorar el clima organizacional en cada área de la institución con el fin de lograr un mejor desempeño de los servidores públicos.
- 7.2. A la alta autoridad de la institución, se le recomienda promover actividades mediante dinámicas diarias basadas en la interacción o participación grupal como es el caso de las dinámicas (juego de roles o intercambio de experiencias) a fin de alcanzar mejoras significativas en lo que refiere a la comunicación entre los empleados de la organización, logrando a partir de ello fomentar un mejor rendimiento en cada uno de los servidores público durante la realización de sus funciones cotidianas.
- 7.3. Al encargado del área de recursos humanos, se recomienda programar de manera mensual talleres de capacitación hacia los servidores públicos sobre temas relacionados a la comunicación asertiva en el trabajo, el liderazgo y trabajo en equipo con el fin de motivarlos a través del conocimiento a realizar sus funciones diarias de manera eficiente, logrando de este modo fomentar un mayor desempeño laboral en los mismos.
- 7.4. Al personal de la plana gerencial, se sugiere cultivar buenas relaciones interpersonales con todos los empleados de la institución, independientemente al régimen o área del que depende, con el fin de contribuir a crear un ambiente organizacional adecuado para contar con buenos recursos humanos que se sientan cómodos y satisfechos con el desempeño de sus funciones y puedan así brindar servicios de alta calidad al usuario.
- 7.5. A los jefes a cargo de cada área, se recomienda impulsar el trabajo en equipo a través de la planificación de sus funciones involucrando la participación de todos los servidores públicos, logrando así darles la potestad de que puedan participar en la resolución efectiva de los problemas o conflictos que se puedan estar presentado en la institución a través de la toma de decisiones.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2020). Relationship between organizational climate and innovation capability in new technology-based firms. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*; 6(2), 1-16. <https://www.mdpi.com/2199-8531/6/2/28>
- Adhikari, A. & Sen, S. (2023). Cluster Analysis on Institutional Commitment and Organizational Climate. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(5), 4974-4988. <https://ijrpr.com/uploads/V4ISSUE5/IJRPR13441.pdf>
- Aguilar, O. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos de la oficina de finanzas de un organismo gubernamental peruano en el periodo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3972>
- Alhendi, O. (2019). Personality traits and their validity in predicting job performance at recruitment: A review. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 4(3), 222-231. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3418012
- Alkaabi, M., Norliah, K. & Rahman, A. (2022). A literature review on the impact of work environment, leadership styles and resilience on job performance in UAE. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(6), 2332-2341. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S06.304>
- Alonso, J. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial Corte Superior de Justicia de la ciudad imperial de Cusco, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1820>
- Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A. Maza, R., y Vásquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Andersson, M., Moen, O. y Brett, P. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55(1), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2020.101554>

- Arboleda, R. (2017). Estructuras disipativas en la comunicación y el comportamiento organizacional. *Razón y Palabra*, 21(97), 498–521. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199552192027>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoques Consulting EIRL
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2018). *La confianza en instituciones públicas, clave para el crecimiento de América Latina*. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2018/04/la-confianza-en-instituciones-publicas-clave-para-el-crecimiento-de-america-latina/>
- Bautista, R., Cienuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Carrión, S., Huanca, J., Morales, J. y Serruto, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 1258-1271. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2223/4451>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. (5ta ed.). McGraw-Hill Publishing Co.
- Choquepata, E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Antauta, Puno-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3384>
- CONCYTEC. (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC.
- Flores, J. y Delgado, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencias Latina Revista Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608

- García, M., Vesga, J., y Gómez, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología.
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- González, D. y Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., y Vásconez, V. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536-549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Hussainy, S. (2022). Organizational climate: from literature review to agenda ahead. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 9(1), 44-62. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v9.i1.2022.1107>
- Iglesias, A., Torres, J., y Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 18(6), 1189-1197. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2020/msu206o.pdf>
- Ismail, H., Iqbal, A. & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506-523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Kawiana, G., Dewi, L., Haetati, P., Setini, M., & Asih, D. (2020). Effects of leadership and psychological climate on organizational commitment in the digitization era. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1051-1062. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1051>
- Kim, E. & Park, S. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 761-775. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>

- León, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en las microempresas del sector comercial del cantón La Libertad* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7581>
- Livias, A. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo]. <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4220>
- López, A., Vásquez, P. & Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140(1), 361-369. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>
- Marín, J., y Delgado, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. (5° ed.). Alpha Editorial / Alfaomega Colombiana SA
- Miao, C., Humphrey, R. & Qian, S. (2021). Emotional intelligence and job performance in the hospitality industry: a meta-analytic review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(8), 2632-2652. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0323>
- Mora, J. & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 7(1), 1-11. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Mutonyi, B., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615-631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Naciones Unidas. (2021). *Informe Mundial sobre el Sector Público 2021*. <https://publicadministration.un.org/es/Research/World-Public-Sector-Reports>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5a ed.). Ediciones de la U.
- Obeng, A., Zhu, Y., Azinga, S., & Quansah, P. (2021). Organizational climate and job performance: Investigating the mediating role of harmonious work passion and the moderating role of leader–member exchange and coaching. *Sage Journals*, 1(1), 1-14. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/21582440211008456>
- Olaz, A. y Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. ESIC Editorial
- Olivera, Y., Leyva, L., y Napán, C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 263-289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>
- Paredes, D., Ibarra, L., y Moreno, Z. (2020). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación Administrativa*, 50(127), 69-90. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v50n127/2448-7678-ia-50-127-00005.pdf>
- Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Perera, G. (2019). Occupational health and safety practice and job performance: role of job satisfaction. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-10. <http://journals.sjp.ac.lk/index.php/sljhrm/article/view/4371>

- Pinedo, C., y Delgado, J. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 213-226. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Piñeyro, R., y Aragón, L. (2018). *La gestión del clima organizacional: estudio del caso de una empresa hotelera*. Editorial DG Clara Severo
- Ponce, H., Cervantes, D., y Robles, A. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach?, *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2438-2462. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.463
- Pradoto, H., Haryono, S., & Handari, S. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *IOS Press Content Library*, 71(2), 345-355. <https://content.iospress.com/articles/work/wor210678>
- Prasad, K., Rao, M., Vaidya, R., & Muralidhar, B. (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during Covid-19 Pandemic: A general linear model approach with reference to Information Technology Industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*, 11(4), 372-389. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3599799
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Revista CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., y Martínez, A. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(54), 1-32. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Ramos, P.; Barrada, J.; Fernández, E.; & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231362057006/231362057006.pdf>
- Santillán, K. y Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín

- Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227/1688>
- Zárate, W. (2018). *Propuesta de un plan motivacional para mejorar el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2016* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19448>
- Zivnuska, S., Carlson, J, Carlson, D., Harris, R., & Harris, K. (2019). Social media addiction and social media reactions: The implications for job performance. *The Journal of Social Psychology*, 159(6), 746-760.
<https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1578725>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 14

Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Es una manifestación objetiva de la estructura organizacional que las personas encuentran y perciben a través del comportamiento de los colaboradores que la integran (García et al., 2020).	Esta variable fue medida con el apoyo de un cuestionario tipo Likert que comprendió ítems contemplados a las dimensiones (comunicación, motivación, liderazgo, trabajo en equipo) y de sus respectivos indicadores.	Comunicación	- Transmisión de la comunicación - Fomento de la comunicación	Ordinal
			Motivación	- Oportunidades de crecimiento - Riesgos y desafíos	
			Liderazgo	- Metas claras - Habilidades	
			Trabajo en equipo	- Colaboración entre los trabajadores - Resolución efectiva de problemas en equipo	
Desempeño laboral	Son los actos o comportamientos que realizan los individuos y que pueden ayudar significativamente a la consecución de los objetivos planteados por la empresa (Chiavenato, 2020).	Esta variable fue medida con el apoyo de un cuestionario tipo Likert que comprendió ítems contemplados a las dimensiones (calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso institucional, colaboración) y de sus respectivos indicadores.	Calidad de trabajo	- Cumplimiento en tiempo - Cumplimiento en calidad exigidos	Ordinal
			Responsabilidad	- Asunción de responsabilidad - Confianza	
			Compromiso institucional	- Identificación con los valores de la institución - Trabajo con entusiasmo	
			Colaboración	- Colaboración efectiva - Compartir información con los miembros del equipo	

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar la variable clima organizacional
Estimado(a)

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

Datos demográficos

Edad: 1) De 20 a 30 () 2) De 31 a 40 () 3) De 41 a más

Sexo: 1) Masculino () 2) Femenino ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

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

N°	Clima organizacional	Escala				
	D1: Comunicación	1	2	3	4	5
01	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?					
02	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?					
03	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?					
04	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?					



05	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?					
D2: Motivación						
06	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?					
07	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?					
08	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?					
09	¿La asignación salarial es suficiente para solventar cualquier riesgo o desafío que suceda en su centro de trabajo?					
D3: Liderazgo						
10	¿Las decisiones que toma usted en su puesto de trabajo presenta metas claras?					
11	¿Las exigencias del trabajo conlleva a cumplir las metas institucionales?					
12	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tener la habilidad para tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?					
D4: Trabajo en equipo						
13	¿En la institución se prevalece la colaboración permanente entre los trabajadores?					
14	¿El medio ambiente de su trabajo le promueve la colaboración y el desenvolvimiento adecuado con sus otros compañeros?					
15	¿En la entidad se prevalece el trabajo en equipo para formar de manera efectiva la resolución de problemas?					

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario para evaluar la variable desempeño laboral

Estimado(a)

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

Datos demográficos

Edad: 1) De 20 a 30 () 2) De 31 a 40 () 3) De 41 a más

Sexo: 1) Masculino () 2) Femenino ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para evaluar las variables, marcar con una "x" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

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

N°	Desempeño laboral	Escala				
		1	2	3	4	5
	D1: Calidad de trabajo					
01	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
02	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
03	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
04	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
05	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
	D2: Responsabilidad					



06	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
07	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento con confianza en su puesto de trabajo?					
08	¿Usted cumple responsablemente con las tareas asignadas?					
D3: Compromiso institucional						
09	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos y acata los valores institucionales?					
10	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
11	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad y entusiasmo?					
12	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?					
D4: Toma de decisiones						
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo y efectivo?					
15	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					

¡Gracias por su colaboración!



Evaluación por juicio de expertos



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Karl Whitembury García			
Grado profesional:	Maestría	()	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Social	()
	Educativa	(x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA			
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - POSGRADO			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	MAS DE 5 AÑOS			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre la variable clima organizacional y desempeño laboral
Autores:	Salazar Falcón, Diego Jonaiker Trigoso Alvarado Lyu Claudia
Procedencia:	Adaptación propia de los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Clima organizacional

Es una manifestación objetiva de la estructura organizacional que las personas encuentran y perciben a través del comportamiento de los colaboradores que la integran (García et al., 2020)

Variable 2: Desempeño laboral

Son los actos o comportamientos que realizan los individuos y que pueden ayudar significativamente a la consecución de los objetivos planteados por la empresa. (Chiavenato, 2020)



Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Motivación - Liderazgo - Trabajo en equipo 	Es una manifestación objetiva de la estructura organizacional que las personas encuentran y perciben a través del comportamiento de los colaboradores que la integran (García et al., 2020)
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Responsabilidad - Compromiso institucional - Colaboración 	Son los actos o comportamientos que realizan los individuos y que pueden ayudar significativamente a la consecución de los objetivos planteados por la empresa. (Chiavenato, 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023" elaborado por Salazar Falcón, Diego Jonaiker y Trigo Alvarado, Lyu Claudia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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 y semántica 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 la 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 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 relativamente 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 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Transmisión de la comunicación	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	3	4	4	
	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	4	4	4	
Fomento de la comunicación	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	4	4	4	
	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades de crecimiento	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	3	4	4	
	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	4	4	4	
Riesgos y desafíos	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	4	4	4	
	¿La asignación salarial es suficiente para solventar cualquier riesgo o desafío que suceda en su centro de trabajo?	4	3	4	



- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas claras	¿Las decisiones que toma usted en su puesto de trabajo presenta metas claras?	4	4	4	
	¿Las exigencias del trabajo conlleva a cumplir las metas institucionales?	4	4	4	
Habilidades	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tener la habilidad para tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración entre los trabajadores	¿En la institución se prevalece la colaboración permanente entre los trabajadores?	4	4	4	
	¿El medio ambiente de su trabajo le promueve la colaboración y el desenvolvimiento adecuado con sus otros compañeros?	4	4	4	



Resolución efectiva de problemas en equipo	¿En la entidad se prevalece el trabajo en equipo para formar de manera efectiva la resolución de problemas?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento en tiempo	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	3	4	4	
	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	4	4	4	
	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	4	4	4	
Cumplimiento en calidad exigidos	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	4	4	4	
	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asunción de responsabilidad	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	
Confianza	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento con confianza en su puesto de trabajo?	4	3	4	

- Tercera dimensión: Compromiso institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con los valores de la institución	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos y acata los valores institucionales?	4	3	4	
	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	
	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Trabajo con entusiasmo	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad y entusiasmo?	4	4	4	
	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Colaboración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración efectiva	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo y efectivo?	4	3	4	



Compartir información con los miembros del equipo	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	
---	--	---	---	---	--



Econ. Dr. Karl Whittenbury Garcia
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNANZA
CERESM 131

DNI N° 01162077

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. Danny Alonso Ramírez Lozano			
Grado profesional:	Maestría	(X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Social	()
	Educativa	(X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario			
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 años			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre la variable clima organizacional y desempeño laboral
Autores:	Salazar Falcón, Diego Jonaiker Trígoso Alvarado Lyu Claudia
Procedencia:	Adaptación propia de los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico**Variable 1: Clima organizacional**

Es una manifestación objetiva de la estructura organizacional que las personas encuentran y perciben a través del comportamiento de los colaboradores que la integran (García et al., 2020)

Variable 2: Desempeño laboral

Son los actos o comportamientos que realizan los individuos y que pueden ayudar significativamente a la consecución de los objetivos planteados por la empresa. (Chiavenato, 2020)





Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Motivación - Liderazgo - Trabajo en equipo 	Es una manifestación objetiva de la estructura organizacional que las personas encuentran y perciben a través del comportamiento de los colaboradores que la integran (García et al., 2020)
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Responsabilidad - Compromiso institucional - Colaboración 	Son los actos o comportamientos que realizan los individuos y que pueden ayudar significativamente a la consecución de los objetivos planteados por la empresa. (Chiavenato, 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023" elaborado por Salazar Falcón, Diego Jonaiker y Trigos Alvarado, Lyu Claudia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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 la 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 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 relativamente 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 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Transmisión de la comunicación	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	4	4	4	
	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	4	4	4	
Fomento de la comunicación	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	4	4	4	
	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades de crecimiento	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por la políticas de la organización?	4	4	4	
	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	4	4	4	
Riesgos y desafíos	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	4	4	4	
	¿La asignación salarial es suficiente para solventar cualquier riesgo o desafío que suceda en su centro de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas claras	¿Las decisiones que toma usted en su puesto de trabajo presenta metas claras?	4	4	4	
	¿Las exigencias del trabajo conlleva a cumplir las metas institucionales?	4	4	4	
Habilidades	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tener la habilidad para tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración entre los trabajadores	¿En la institución se prevalece la colaboración permanente entre los trabajadores?	4	4	4	
	¿El medio ambiente de su trabajo le promueve la colaboración y el desenvolvimiento adecuado con sus otros compañeros?	4	4	4	





Resolución efectiva de problemas en equipo	¿En la entidad se prevalece el trabajo en equipo para formar de manera efectiva la resolución de problemas?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento en tiempo	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	
	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	4	4	4	
	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	4	4	4	
Cumplimiento en calidad exigidos	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	4	4	4	
	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asunción de responsabilidad	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	
Confianza	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento con confianza en su puesto de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con los valores de la institución	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos y acata los valores institucionales?	4	4	4	
	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	
	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Trabajo con entusiasmo	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad y entusiasmo?	4	4	4	
	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Colaboración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración efectiva	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo y efectivo?	4	4	4	



Compartir información con los miembros del equipo	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	
---	--	---	---	---	--



Lic. Danny Alonso Ramirez Lozano
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
DNI N° 45621326

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. Mauro Trigozo Paredes.		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	Social	()
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	Mas de 10 años		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre la variable clima organizacional y desempeño laboral
Autores:	Salazar Falcón, Diego Jonaiker Trigozo Alvarado Luz Claudia
Procedencia:	Adaptación propia de los autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico**Variable 1: Clima organizacional**

Es una manifestación objetiva de la estructura organizacional que las personas encuentran y perciben a través del comportamiento de los colaboradores que la integran (García et al., 2020)

Variable 2: Desempeño laboral

Son los actos o comportamientos que realizan los individuos y que pueden ayudar significativamente a la consecución de los objetivos planteados por la empresa. (Chiavenato, 2020)





Variable	Dimensiones	Definición
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Motivación - Liderazgo - Trabajo en equipo 	Es una manifestación objetiva de la estructura organizacional que las personas encuentran y perciben a través del comportamiento de los colaboradores que la integran (García et al., 2020)
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Responsabilidad - Compromiso institucional - Colaboración 	Son los actos o comportamientos que realizan los individuos y que pueden ayudar significativamente a la consecución de los objetivos planteados por la empresa. (Chiavenato, 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023" elaborado por Salazar Falcón, Diego Jonaiker y Trigos Alvarado, Lyu, Claudia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es 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 la 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 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 relativamente 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 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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



Variable del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Transmisión de la comunicación	¿Para Ud. existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	4	4	4	CUMPLE
	¿Para Ud. los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?	4	4	4	CUMPLE
	¿Ud. Entiende los mensajes que se da dentro de la organización?	4	4	4	CUMPLE
Fomento de la comunicación	¿Su conocimiento le proporciona ayuda en su comunicación dentro de la organización?	4	4	4	CUMPLE
	¿Para Ud. el organigrama de la organización le permite tener mayor interrelación con otras áreas de la organización?	4	4	4	CUMPLE

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades de crecimiento	¿Sus aspiraciones se ven prosperas por las políticas de la organización?	4	4	4	CUMPLE
	¿El tiempo de vacaciones que le dan por su trabajo es un tiempo suficiente para Ud.?	4	4	4	CUMPLE
Riesgos y desafíos	¿Para Ud. los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	4	4	4	CUMPLE
	¿La asignación salarial es suficiente para solventar cualquier riesgo o desafío que suceda en su centro de trabajo?	4	4	4	CUMPLE

- Tercera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas claras	¿Las decisiones que toma usted en su puesto de trabajo presenta metas claras?	4	4	4	CUMPLE
	¿Las exigencias del trabajo conlleva a cumplir las metas institucionales?	4	4	4	CUMPLE
Habilidades	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tener la habilidad para tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	CUMPLE

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración entre los trabajadores	¿En la institución se prevalece la colaboración permanente entre los trabajadores?	4	4	4	CUMPLE
	¿El medio ambiente de su trabajo le promueve la colaboración y el desenvolvimiento adecuado con sus otros compañeros?	4	4	4	CUMPLE





Resolución efectiva de problemas en equipo	¿En la entidad se prevalece el trabajo en equipo para formar de manera efectiva la resolución de problemas?	4	4	4	CUMPLE
--	---	---	---	---	--------

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Calidad de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento en tiempo	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	4	4	4	CUMPLE
	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?	4	4	4	CUMPLE
	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	4	4	4	CUMPLE
Cumplimiento en calidad exigidos	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?	4	4	4	CUMPLE
	¿Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?	4	4	4	CUMPLE

- Segunda dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asunción de responsabilidad	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	CUMPLE
Confianza	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento con confianza en su puesto de trabajo?	4	4	4	CUMPLE

- Tercera dimensión: Compromiso institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con los valores de la institución	¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos y acata los valores institucionales?	4	4	4	CUMPLE
	¿Usted cumple con las tareas asignadas?	4	4	4	CUMPLE
	¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	4	4	4	CUMPLE
Trabajo con entusiasmo	¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad y entusiasmo?	4	4	4	CUMPLE
	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?	4	4	4	CUMPLE

- Cuarta dimensión: Colaboración

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Colaboración efectiva	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	4	4	4	CUMPLE
	¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo y efectivo?	4	4	4	CUMPLE

Compartir información con los miembros del equipo	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	4	4	4	CUMPLE
---	--	---	---	---	--------



Uc. Mg. Mauro Trigozo Paredes
RUC. CLAD N° 07129
Docente UCV

DNI N° 01073950

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Galy y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCarty et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Turk et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Votaw & Lukyanov, 1995, citados en Turk et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad – Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	15

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1_V1	37,09	154,668	,905	,972
Ítem2_V1	37,31	157,060	,856	,973
Ítem3_V1	37,28	164,854	,859	,973
Ítem4_V1	37,31	167,899	,793	,974
Ítem5_V1	37,09	157,314	,894	,972
Ítem6_V1	36,84	156,394	,933	,972
Ítem7_V1	37,06	167,996	,677	,976
Ítem8_V1	37,22	164,241	,886	,973
Ítem9_V1	37,03	162,676	,848	,973
Ítem10_V1	37,13	165,532	,745	,975
Ítem11_V1	36,97	159,322	,887	,972
Ítem12_V1	36,84	162,394	,856	,973
Ítem13_V1	37,03	166,031	,797	,974
Ítem14_V1	37,03	164,805	,789	,974
Ítem15_V1	37,25	161,871	,920	,972

Confiabilidad – Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1_V2	36,25	147,032	,893	,970
Ítem2_V2	36,28	152,144	,756	,972
Ítem3_V2	36,19	154,738	,778	,972
Ítem4_V2	36,47	145,418	,861	,970
Ítem5_V2	36,13	153,016	,768	,972
Ítem6_V2	36,31	149,254	,852	,970
Ítem7_V2	36,09	147,184	,857	,970
Ítem8_V2	36,13	149,855	,848	,971
Ítem9_V2	36,16	150,975	,823	,971
Ítem10_V2	36,13	148,242	,786	,972
Ítem11_V2	36,53	147,289	,894	,970
Ítem12_V2	36,53	151,483	,868	,970
Ítem13_V2	36,09	150,217	,810	,971
Ítem14_V2	36,34	146,104	,852	,971
Ítem15_V2	36,19	151,383	,800	,971

Tabulación de datos

Base de datos – variable “clima organizacional”

V1 - CLIMA ORGANIZACIONAL														
P1V1	P2V1	P3V1	P4V1	P5V1	P6V1	P7V1	P8V1	P9V1	P10V1	P11V1	P12V1	P13V1	P14V1	P15V1
5	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4
1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	4
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4
2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2
2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2
4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
5	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2
1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2
3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4
2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2

Base de datos- variable “desempeño laboral”

V2 - DESEMPEÑO LABORAL														
P1V2	P2V2	P3V2	P4V2	P5V2	P6V2	P7V2	P8V2	P9V2	P10V2	P11V2	P12V2	P13V2	P14V2	P15V2
4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4
2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3
2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
5	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4
1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2
2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4
2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3
4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5
2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2
2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3
1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2
3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1
2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4
2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2

Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación

Yurimaguas, 22 de junio de 2023

Ing. Escudero Contreras, Jhony James
Gerente
Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos / de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "**Clima organizacional y desempeño laboral, en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, distrito de Yurimaguas, 2023**". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Diego Jonathan Salazar Falcón
DNI 70767664



Lyu Claudia Trigoso Alvarado
DNI 46783452



AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Jhony James Escudero Contreras
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 05339580, en mi calidad de Gerente
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de Gerencia
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20408560137 ubicada en la ciudad de Yurimaguas

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ita,) Diego Jonaiker Salazar Falcón y Lyu Claudia Trigoso Alvarado,
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N° 70767564 y 46783452, de la Carrera profesional Administración,
para que utilice la siguiente información de la empresa:

Realizar la investigación en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación,
 Tesis para optar el Título Profesional.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
- Mencionar el nombre de la empresa.



Jhony James Escudero Contreras
GERENTE SUB REGIONAL DE ALTO AMAZONAS
YURIMAGUAS

Firma y sello del Representante Legal

DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Firma]
Firma del Estudiante

DNI: 70767564

[Firma]
Firma del Estudiante
DNI: 46783452