



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores bajo el  
régimen de contratación administrativa de servicios en una entidad  
pública, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Silvano Mergildo, Daniel Joel ([orcid.org/0000-0002-5633-833X](https://orcid.org/0000-0002-5633-833X))

**ASESORES:**

Mg. Vilcapoma Pérez, César Robín ([orcid.org/0000-0003-3586-8371](https://orcid.org/0000-0003-3586-8371))

Dr. Manguinuri Chota, Robert ([orcid.org/0000-0001-7832-4169](https://orcid.org/0000-0001-7832-4169))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios, por brindarme sabiduría y paciencia, así poder culminar con el trabajo de investigación siendo esto una meta cumplida.

A las personas que están cerca de mí, alentándome y apoyándome con sus palabras motivacionales.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la universidad Privada César Vallejo por haber contribuido con mi formación como profesional

A mi asesor Robin Vilcapoma Pérez, por su guía y orientación en el desarrollo del trabajo de investigación, asimismo, a Dr. Robert Manguinuri Chota, por su paciencia en la revisión del presente trabajo de investigación.

A mi jefatura Engel Salina, por su liderazgo y compartir sus conocimientos

## Índice de contenidos

Carátula.....	1
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	ivv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos .....	v
Resumen.....	vi
ABSTRACT .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>11</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1. Tipo y Diseño de Investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>3.2. Variables y Operacionalización.....</b>	<b>17</b>
<b>3.3. Población, Muestra, Muestreo, unidad de analisis.....</b>	<b>18</b>
<b>3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>19</b>
<b>3.5. Procedimientos .....</b>	<b>21</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos.....</b>	<b>21</b>
<b>3.7. Aspectos éticos .....</b>	<b>21</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>30</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>34</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>42</b>

## Índice de tablas

<i>Tabla 1. Población de investigación</i> .....	19
<i>Tabla 2. Tabla de fiabilidad de la variable Clima Organizacional</i> .....	20
<i>Tabla 3. Tabla de fiabilidad de la variable Rendimiento Laboral</i> .....	20
<i>Tabla 4. Percepción del Clima organizacional bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023</i> .....	22
<i>Tabla 5. Rendimiento laboral de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023</i> .....	23
<i>Tabla 6. Niveles para las dimensiones de la variable Clima Organizacional</i> .....	24
<i>Tabla 7. Niveles para las dimensiones de la variable Rendimiento Laboral</i> .....	25
<i>Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman para el Clima Organizacional y el rendimiento Laboral de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023</i> .....	26
<i>Tabla 9. Prueba de Rho de Spearman para la comunicación interna y el rendimiento Laboral de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023</i> .....	27
<i>Tabla 10. Prueba de Rho de Spearman para el desarrollo profesional y el rendimiento Laboral de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023</i> .....	28
<i>Tabla 11. Prueba de Rho de Spearman para el equilibrio entre la vida personal y profesional y el rendimiento Laboral de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023</i> .....	29

## Índice de gráficos

<i>Gráfico 1 Categorías para Clima organizacional</i> .....	22
<i>Gráfico 2. Categoría para Rendimiento Laboral</i> .....	23
<i>Gráfico 3. Niveles para las dimensiones de Clima organizacional</i> .....	24
<i>Gráfico 4. Niveles para la dimensión de Rendimiento laboral</i> .....	25

## Resumen

El presente trabajo de investigación plantea como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal bajo el régimen de contrato administrativo de servicios en una entidad pública, el enfoque del trabajo coincide a un diseño básico, con diseño no experimental correlacional. Se acudió una población ejemplar para el trabajo, conformado por 107 servidores bajo el régimen CAS, a quienes se les dedico, un cuestionario establecido por 30 preguntas, siendo validado por 03 juicio de expertos y la medición de la fiabilidad mediante el SPSS; Alfa de Cronbach cuyo resultado es de 0.806, fijando un alto nivel de fiabilidad. De los resultados obtenidos en el trabajo se define que existe relación moderada entre el clima y rendimiento laboral de los servidores CAS de una entidad pública, el coeficiente alcanzado es de 0.653 lo que representa una relación moderada, finalmente se concluye que el clima organizacional es directamente proporcional al desempeño de los trabajadores.

**Palabra clave:** Clima organizacional, rendimiento laboral, servidores.

## **Abstract**

The objective of this research work is to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of personnel under the administrative service contract regime in a public entity, the work approach coincides with a basic design, with a non-experimental correlational design. An exemplary population for the work was attended, made up of 107 servers under the CAS regime, to whom a questionnaire established by 30 questions was dedicated, being validated by 03 expert judgment and the measurement of reliability through SPSS; Cronbach's alpha whose result is 0.806, setting a high level of reliability. From the results obtained in the work, it is defined that there is a moderate relationship between the climate and work performance of the CAS servers of a public entity, the coefficient reached is 0.653, which represents a moderate relationship, finally it is concluded that the organizational climate is directly proportional to the performance of the workers.

**Keywords:** Organizational climate, work performance, servers.

## I. INTRODUCCIÓN

En el Contexto internacional, (MEXICO 2018), en el camino del entorno laboral, de la UNAM de investigación considera que, el 85% de la organizaciones son dañinos en relevancia el análisis de gestión de capital humano en las organizaciones, debido a desventajas de condiciones laborales ocupacionales, como exceso de carga laboral por horarios prolongados superior a los aprobado por ley, dirección de liderazgo cero, constante discusión entre colegas de trabajo y líder del equipo, desconocimiento de la ergonomía y tensión laboral, lo que dificulta el intercambio de intereses entre personal y organización, siendo este capital intangible conformado por inteligencia, experiencias, habilidades, integridad y habilidades, conjunto que hacen posible el logro de resultados institucionales y obtener un alto cumplimiento de metas. Para (Randstad, n.d.) (2019), el índice de insatisfacción laboral en España muestra un 30%, aun manteniéndose dentro del ranking europeo, Sin embargo, es preciso mencionar que enfrenta altas expectativas de mejora.

Además, mediante el estudio informa países como Media Europea se encuentra con el 28%, Bélgica y Australia 27%, Luxemburgo y países bajos 25%, Austria 24%, Estados Unidos y Noruega 20% y Dinamarca 18%. Dicha investigación muestra en España 2019 el rendimiento género alcanzo en Varones 27% y mujeres 30%. En este sentido, existen otros factores como la remuneración, las oportunidades de desarrollo, la gestión, etc. que hacen que los empleados busquen nuevas oportunidades laborales. En Chile, en cambio, creen que es importante mantener o mejorar un clima organizacional agradable, porque este reconocimiento a las personas incide en el grado de progreso, desempeño y compromiso con la institución y el colaborador.

En Contexto nacional el ambiente laboral en el Perú, más bien considerado como Clima Organizacional es un punto de investigación merecedor de respeto y no debe ser interrumpido, son las instituciones del estado quienes sufren constantes cambios. Siendo el 55% de colaboradores en el ámbito nacional confirman experimentar un ambiente que implica sentir temor a las equivocaciones, visualizándose una deficiente Clima organizacional en los ambientes de trabajo, implicando que los colaboradores dejen de tomar decisiones, evitan atreverse a intentar nuevas cosas y asumir responsabilidades. La percepción de los



colaboradores con un ambiente de confianza es el 31%, sienten vergüenza al intentar brindar sus opiniones o ideas es 8%, temor al intentar efectuar una pregunta el 6%, Del mismo modo, de acuerdo a la información recopilada mediante encuesta brindado por el INEI (2021) constituido por los 24 departamentos en el periodo 2021, define que existe horarios laborales que asumen el personal por mayor a 15 horas diarias como trabajador, incluyendo personal practicante, oficiales, suboficiales de la Fuerzas armadas y policiales

Del contexto local, las entidades públicas cuentan con factores que, no permiten la evolución de un clima positivo, las posibles razones que afectan es cambio o rotación de funcionarios, incumplimiento de objetivos, citado de Gonzales (2021), Asimismo, los contratiempos que ocurren dentro de las organizaciones públicas son debido a una deficiente estructura institucional, falta de plan organizacional, incumplimiento de metas y objetivos, según Cáceres (2017). El clima de una organización logra la eficiencia y eficacia de los procesos, cumplimiento de objetivos, es fundamental contar con un buen ambiente laboral, una mejor atención a los administrados y establecer políticas que consideren la mejora continua.

De tal forma el planteamiento del problema se ha realizado trabajo con la pregunta general: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023?; preguntas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la Comunicación interna y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativa de servicios en una entidad pública?; b) ¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023?; c)¿Qué relación existe entre el equilibrio entre la vida personal y profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023?.

Respecto a la justificación teórica, se sabe que las instituciones públicas promueven la gestión del rendimiento dentro de las normas, siendo estas de obligatoriedad su implementación, siendo en la entidad pública el responsable el área de recursos humanos aplicarlos en las instituciones.

Asimismo, la justificación práctica se basa en determinar si existe relación entre los resultados de la investigación de las variables, siendo de importancia en la aplicación en las instituciones, para el alcance de las metas y objetivos planteados por una entidad pública.

De la misma manera, la justificación metodológica permite conocer y aplicar técnicas e instrumentos que facilitarán en la recopilación de información dentro de una entidad pública, validados por juicios de expertos en la materia, haciendo que la investigación tenga validez y confiabilidad, logrando resultados a través de aplicativos estadísticos para el análisis de la existencia de correlación.

Por lo tanto, se formuló los siguientes objetivos de la investigación: objetivo general Determinar la relación entre clima organizacional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023; objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre la Comunicación interna y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023; b) Determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023; c) Determinar la relación que existe entre equilibrio entre la vida personal y profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023.

Conforme los indicado en los párrafos anteriores, se redacta la siguiente hipótesis general: Existe relación directa y fuerte entre el clima organizacional y rendimiento laboral del personal bajo el régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023; hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre comunicación interna y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023; b) Existe relación directa entre el desarrollo profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023; c) Existe relación directa entre el equilibrio entre la vida personal y profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para que la investigación siga adelante, es indispensable la búsqueda de libros mediante las bibliotecas virtuales, citando a escritores cuyos trabajos de investigación cuentan con autorización de publicación permitiendo que la información sea confiable siendo estos autores con experiencia y relación en el tema de la investigación, es por ello, que la búsqueda de los libros se revisaron los contextos de investigación nacionales e internacionales, de los siguientes autores:

En referencia a los antecedentes internacionales, tenemos a LOPEZ, (2021) Universidad Politécnica Salesiana - Guayaquil. En su propuesta metodológica y tecnológica. Tuvo como objetivo determinar que qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo UPSSG. El estudio lo realizó a todo los colaboradores de la institución, recolecto los datos mediante la encuesta que consta de preguntas bajo escala (Likert), siendo procesado mediante el office Excel, Se obtuvo como resultado de categoría y ordinal a través pruebas como el Chi-Cuadrado y el Rho de Spearman reflejando como verdadero las hipótesis planteadas en la investigación, estimando el aumento del clima organizacional, la comunicación, la motivación, El Liderazgo y el trabajo en equipo resalta significativo en el personal administrativo de la UPS sede Guayaquil. Asimismo, concluye que las dimensiones de la investigación influyen directamente y positivamente en el desempeño laboral.

Ante ello (Carmona and Camilo 2019), en su investigación de maestría sobre el clima organizacional, caso: Fundación universitaria Tecnológico Comfenalco-, aplicado en la institución de ciencias-Colombia, cuya metodología fue de tipo descriptivo, mediante una aplicación de análisis cuantitativo y cualitativo, realizando una aplicación de encuestas a los docentes de dicha facultad, determinando que los encuestados no tienen un negativo clima organizacional haciendo que guarden el sentido de identificación con la institución, asimismo hace hincapié en no dejar de lado aspectos para mejorar y fortalecer, la motivación, comunicación, participación y trabajo en equipo, el cual posibilite realizar un plan de mejoramiento que influyan en la satisfacción, la eficiencia, las productividad, la cultura organizacional y el liderazgo.

En su tesis Vera (2020), afirma en su tesis de maestría, el cual tuvo un enfoque de investigación mixto, diseño no experimental de tipo transversal,

alcance descriptivo y explicativo. El trabajo de investigación se basa en dar opciones de administración del clima organizacional que nos permitan alcanzar un impacto positivo en trabajadores que laboran en alcaldía Distrital de Santiago de Cali, considerando las gestiones prematuras a la fecha, efecto positivo reflejado en los trabajadores, lo cual muestra un alto índice de aceptación al momento de realizar las mediciones de las variables en los periodos 2016 y 2019.

Como plantea (ZANS 2017), en su tesis de grado de maestría, el cual fue cuantitativo, no experimental, con un universo de estudio de 88 trabajadores y una muestra de 59 colaboradores y empleados, los datos como resultados muestran que el clima organizacional en la FAREM, es óptimo en los trabajadores, considerandos como medianamente favorable y desfavorable. El progreso permitirá de forma positiva en los trabajos propios y general de los trabajadores de la institución, el cual considera perentorio estimular a los colaboradores y empleados de cada unidad orgánica en trabajar con las mejores condiciones laborales a fin de contribuir al clima institucional, eludiendo de gran manera decisiones de forma individual, fortaleciendo de forma adecuada la elección de decisiones.

Morocho Núñez et al. (2023), en la investigación de Clima Organizacional y rendimiento Laboral, Ecuador. De tipo explicativo y descriptivo, cuya técnica empleada fue encuesta e instrumento utilizado es el cuestionario teniendo en cuenta la formulación de preguntas en escala de Likert con 05 niveles, cuyo resultado es mostrado mediante tablas y figuras. Donde presenta la dimensión de la Autorrealización con mayor peso en los trabajadores con una aceptación del 81% en el nivel de siempre es así. Del mismo modo en el análisis de las 02 variables se evidencia una positiva correlación entre las dimensiones supervisión e involucramiento. Lo resaltante de la conclusión es que analizar los aspectos intangibles de las 2 variables es uno de los objetivos que se plantean las organizaciones que permiten mejorar su rendimiento.

Por otro lado, considerando los antecedentes nacionales, mencionamos a RUIZ, (2021), Universidad Del Pacífico Sede de Postgrado. En su trabajo de investigación. Considero como objetivo Determinar si existe relación entre el clima y el desempeño de los trabajadores del Hospital. Como diseño aplicado es lo descriptivo lo que le permite detallar la medición de las variables, no experimental

debido que no existe manipulación intencionada. Se obtiene como resultado coherencia con el objetivo general y específicos, asimismo las hipótesis planteadas. Siendo la parte descriptiva disposición de frecuencias absolutas y porcentuales y la parte inferencial que corresponde a la prueba de hipótesis de variables como clima y desempeño laboral, la evaluación se realizó mediante Spearman. Concluye que si existe relación entre las variables en su dimensión competencias.

Sin embargo, QUISPE, (2021), con la investigación de tipo básica, quien emplea cuidadosamente el proceso de muestreo, y, considerando como objetivo determinar la relación entre el clima y el rendimiento de los trabajadores en el Centro de Salud 2020", cuyo diseño es No experimental, correlacional, teniendo como población a 70 trabajadores con edades de 18 años hasta los 70 años, representados por distintas áreas, género y regímenes laborales. Siendo la muestra la cantidad de 70 trabajadores quienes decidieron de forma voluntaria participar en la investigación. La técnica para el recojo de información se realizó mediante encuesta y el instrumento fue en base a preguntas (cuestionario de Litwin y Stringer), en cuyo resultado se visualiza que las mujeres representan el 65.7%, varones el 34.3% de la población, teniendo como grado de instrucción el 51.4% universitario completo, 35.7% técnico, 11.4% universitario incompleto, 1.4% quinto de secundaria Concluyendo que el clima en el centro de labor es 68.66% bueno, 28.6% regular, 1.4% deficiente, 1.4% excelente. Del mismo modo, el rendimiento laboral representa 78.6 regular, 20.0% bueno, 1.4% muy deficiente.

Para Gallegos, (2016), a través de su trabajo. Teniendo como objetivo establecer la relación que existe entre el CO y DL de los servidores adscritos a las GA de Arequipa de MP, siendo su enfoque cuantitativo, método inductivo, tipo explicativo, diseño descriptivo correlacional, recopilando la información mediante la técnica de encuesta y escala de Likert o escala de calificaciones. La población considerada para el estudio es el recurso humano del Ministerio Público, siendo la población muestral el 100% de los trabajadores del Ministerio Público que asciende a 60 trabajadores. Siendo el encausamiento de la información mediante el sistema estadístico – SPSS. Concluye que, la percepción del CO en los servidores es de nivel promedio.

Ante ello ARAUJO (2019) plantea en su trabajo como objetivo determinar la relación que existe entre el CLOR y DL de los trabajadores en el área de transporte de la región Junín, cuyo enfoque del trabajo aplicado es cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, método deductivo, diseño No experimental, tipo básica, la población del trabajo está conformado por un total de 250 trabajadores, aplicando la fórmula para muestra finitas queda como resultado a 151 personas. Para la recopilación de información utilizo la encuesta e instrumento el cuestionario, siendo el procesamiento de información mediante el aplicativo SPSS, donde concluye que la existencia de relación directa para las 02 variables con un 95% de nivel de confianza y significación del  $\alpha = 0,05$ .

Del mismo modo, López (2018) en su trabajo de implementación brinda como objetivo determinar si el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo contratado de la facultad CA y RR. HH de la universidad SMP, siendo la metodología es el diseño descriptivo correlacional, instrumento utilizado la encuesta, población conformada 33 servidores. En el resultado se obtuvo como coeficiente Alfa de Cronbach cuya fiabilidad 0.870, concluye que la existencia de relación significativa entre las variables.

En referencia a las teorías consultadas sobre la variable Clima organizacional, tenemos a (SERVIR 2018) a través del artículo "proceso de cultura y clima del sistema administrativo de gestión de RRHH". Indica que el clima en la institución del estado es la valoración colectiva de la SL de los colaboradores del estado con respecto a la condición de trabajo. La gestión del clima en las instituciones del estado debe ser optima desde la alta dirección, la interacción entre servidores mejora el logro de metas y el alcance planteados por las áreas.

Para (Chiavenato 2009) considera a la motivación como impulso que se muestra y conduce al CLOR de las unidades orgánicas de las instituciones del estado. Los colaboradores se familiarizan a numerosas situaciones para satisfacer sus hábitos y poder alcanzar la equidad emocional. Esto permite definir como un ambiente de adecuación, en el cual no realizan estudios simplemente el placer de responsabilidades primarias, al contrario, refiere las de rango con mayor clase en grado de jerarquía. La frustración del fracaso, por no cumplir las expectativas altas trazadas, conlleva diversos problemas de adecuación. Cabe considerar que esas expectativas requieren por lo general de los encargados de las altas dirección, siendo de vital importancia el reconocimiento de la administración la adaptación de las personas con la calidad de condiciones.

La adaptación fluctúa de una persona a otra y dependerá en muchos casos de la conducta del individuo. La adaptación positiva permite que el colaborador se interrelacione con sus compañeros fomentando el trabajo en equipo. Los comportamientos positivos de los colaboradores permiten el cumplimiento de las metas mediante el incremento del rendimiento laboral y la productividad. Desde una perspectiva extensa para (Brunet 1987) el clima es la peculiaridad de percepciones de los colaboradores en la institución, lo que influye fuertemente en la conducta de la persona. Asimismo, (Rodríguez 2005), da a conocer la impresión sobre el colaborador y el entorno laboral en la organización. De esta manera, el CLOR es favorable al atender las necesidades de los colaboradores ayuda a promover el crecimiento del clima laboral en el centro de trabajo. Del mismo modo. El rechazo o negación que causa incomodidad en el personal no atendiendo la necesidad del personal genera malestar lo que impulsa el bajo rendimiento de los logros institucionales. El CLOR y la motivación de los servidores generan acciones positivas e influyentes en el equipo laboral.

En referencia a la primera Dimensión, Condiciones físicas, se contempla como el talento de un servidor al realizar esfuerzo físico, considerando la resistencia y flexibilidad del cuerpo, (Pino 2012).

En referencia a la segunda Dimensión, Trabajo en equipo, para (Barroso 2007) debe ser la capacidad de influir y participar activamente bajo el enfoque de un meta subalterno, considerando el interés del equipo, inspirando valor al recurso humanos (Ayoví 2019). En referencia a la tercera Dimensión, Condiciones de trabajo, se define como aspectos de la labor con la verosimilitud de resultados negativos para la salud de los servidores como instalaciones o áreas de trabajo, agentes presentes dentro del espacio como físicos o químicos, el horario laboral, exceso de trabajo lo menciona (Sabastizagal 2020). En referencia a la segunda variable, rendimiento laboral, para (Bautista & Cienfuegos & David ) (2020), el RL viene a ser la respuesta que brinda el colaborador en el trabajo ante una función designada cumplimiento eficientemente, lo que resulta positivo para las unidades orgánicas en las instituciones del estado, considerando que esta ventaja competitiva es fruto del buen trato al personal brindado, buena remuneración, perfil idóneo, condiciones laborales óptimos, entre otros elementos (p. 31).

Por otro lado, (Mejillón 2018), presenta al rendimiento como variable que expone un evento emotivo cierto y efectivo a causa de la buena impresión en las acciones que realiza el colaborador en el ambiente laboral, y disponiendo del colaborador de las funciones asignadas en el centro laboral. Las variedades de componentes podrían incidir en la actitud del colaborados, es decir, conllevan a un resultado favorable, cuyo desempeño se verá en el resultado de los logros planteados y la experiencia del trabajador. En referencia a la primera Dimensión, Comunicación interna, Para (Rivadeneira 2006), se considera como la capacidad de transmitir al equipo los objetivos y metas de la organización permitiendo que los trabajadores se comprometan con el trabajo planificado, Brandolini (2009). En referencia a la segunda Dimensión, Para Ajram, (2018), el desarrollo Personal, se denomina como transición de un trabajador que decide auto desarrollarse, logrando sentirse realizado, mejorando la calidad de vida, cambio de actitud (Rosen & Brown 2017). En referencia a la tercera Dimensión, Equilibrio entre la Vida personal y profesional, definiéndose como la equivalencia de trabajo y calidad de vida,(Merrill and Merrill 2003) .



### III. METODOLOGÍA

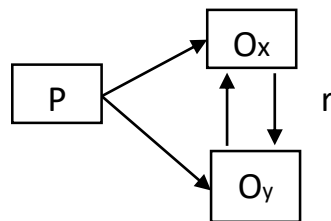
#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

Para Fuentes, Toscano, Malvaceda, Diaz & Diaz (2020), Se formuló bajo un enfoque cuantitativo, argumentaron que, es aquella que fija sus bases y le da prioridad a la teoría respecto a los datos, llevando a encontrar y hallar variables, dimensiones e indicadores con base en teorías. Bajo esta premisa esta investigación fue de tipo básica, (Hernandez, R & Fernández, C & Baptista 2014)) ya que se quiere es entender los diferentes conocimientos y/o concepciones científicas de una cierta realidad señalada.

##### 3.1.2. Diseño de Investigación

MONJE (2011) Es No experimental, no existe artificio deliberada de las variables, se basará solo en observar los diferentes comportamientos tal cual en su condición normal en adelante analizarlos, describirlos y diferenciar el comportamiento de las variables tanto dependiente como independiente, nivel de la investigación fue correlacional ya que se busca determinar si existe relación entre variables, Ñaupas (2014).



**P:** Población o Universo    **Ox:** Clima organizacional    **Oy:** Rendimiento laboral    **r:** Correlación

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### variable 1 : Cultura organizacional

Definición Conceptual: Para (Melo 2018), Es fundamental para incentivar la calidad del ambiente de trabajo, volviéndose mucho más agradable mejorando e incrementando el rendimiento de trabajo en los colaboradores de las instituciones públicas. La gestión del clima en las instituciones brinda un mejor desarrollo de

objetivos y promueve los planes que fomenta y estimula la motivación de los servidores de forma favorable en los trabajadores para alcanzar los resultados.

**Definición Operacional:**

La operacionalización está dentro de la matriz, las dimensiones son condiciones físicas, trabajo en equipo, condiciones de trabajo. Los parámetros son expresa sus logros, expresa opinión, expectativas sobre el desempeño, oportunidad en selección laboral, Desarrollo de funciones dentro del horario laboral, carga laboral ligero

Escala de Medición: expresa el límite superior de las categorías con el límite siguiente, (Babativa 2017) siendo considerado como ordinal.

**variable 2: Rendimiento Laboral**

Definición Conceptual: De Gabini, (2018) El comportamiento del servidores en base a los ambientes de labor brindados por sus empleadores, promueve efectos alegría o estrés, el impacto positivos o negativos que promueven los servidores son resultados del trabajo, por facilitar un lugar cómodo y seguro.

**Definición Operacional:**

La operacionalización está descrito en la matriz, las dimensiones son Comunicación interna, desarrollo personal, equilibrio entre lo personal y profesional. Los indicadores son, prevención de riesgos, disposición de equipo, cumplimiento del trabajo, logro de resultados, distribución comodidad, horario de trabajo.

**3.3. Población, Muestra, Muestreo, unidad de analisis**

**3.3.1 Población**

De (Arias et al. 2022), el universo para el trabajo se define como finito, debido que se conoce la cantidad de personal para el estudio, integrado por 107 sujetos, el total de la población.

**Tabla 1. Población de investigación**

<b>N° de muestras</b>	<b>N° de Sujetos</b>	<b>%</b>
Dentro de la entidad publica	<b>107</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración Propia

Criterios de inclusión:

Todos los servidores activos que pertenecen a la entidad pública

Criterios de exclusión:

no se aplicaron criterios de exclusión

### **3.3.1 Muestra**

Menciona (Echenique Gallardo 2018), es el subgrupo ejemplar y finite extraído del universe, para el estudio no se realizó el tamaño de la muestra por que trabajo con toda la población.

### **3.3.1 Muestreo**

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Al respecto Hernández, Fernández (2010), se utiliza la encuesta como técnica, para la recolección de información verídicas respecto del universo, con la finalidad de conocer el problema del estudio.

**Tabla 2: Técnicas e Instrumentos**

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Encuesta	cuestionario

### **Encuestas**

Se eligió la fórmula de poblaciones finitas, como se describe a continuación:

### **Instrumentos**

Construir un procedimiento para contar con una base de datos con información confiable se requiere la recolección de datos para esta investigación mediante la elaboración de un cuestionario que es elaborado con el Google Forms, herramienta que permitirá generar preguntas que serán respondidos por los servidores bajo el régimen administrativo de servicios, siendo recolectado las respuestas descargado mediante el programa Microsoft Excel, información que será analizada con el SPSS.

### **Validez**

Las preguntas elaboradas y presentadas mediante el instrumento para la encuesta serán validadas por 3 expertos

### **Confiabilidad**

La confianza del instrumento para el trabajo de investigación debe contar con un nivel alto, por lo tanto, se realizó la evaluación aplicando el sistema estadístico SPSS, mediante el alfa de Cron Bach se mide la fiabilidad como resultado se tiene ,086, siendo fiable.

**Tabla 2.** *Tabla de fiabilidad de la variable Clima Organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	15

**Tabla 3.** *Tabla de fiabilidad de la variable Rendimiento Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	15

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento para recolectar la información se realizará, mediante el llenado del formulario creado en Google, siendo descargado en una hoja Excel, importando la información al SPSS para su análisis, reflejado mediante gráfico de barras, que ayudaran a la redacción de los resultados de la presente investigación y la prueba de hipótesis se utiliza Rho de Spearman.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método utilizado para el análisis de datos y posterior interpretación fue realizado mediante la recolección de información con el formulario Google, cuestionario que consta de 30 preguntas divididos en 6 dimensiones y 12 indicadores, se utilizó el método Likert, siendo preguntas positivas y relacionadas con las variables, estos ítems se distribuyeron de la siguiente manera; 1) totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) ni de acuerdo ni desacuerdo, 4) de acuerdo, 5) totalmente de acuerdo. Los datos son almacenados en una hoja Excel, la información almacenada es importado al SPSS para el análisis de las variables, finalmente se obtiene los resultados mediante tablas y gráficos de barras.

### **3.7. Aspectos éticos**

La información de la presente investigación se recopiló mediante bibliotecas virtuales (libros, tesis, etc.). En base a la lectura de los libros se realiza un extracto para la adquisición de los antecedentes y marco teórico. La calidad de la ética estará garantizada a través del uso adecuado de la bibliografía con el estilo APA.

## IV. RESULTADOS

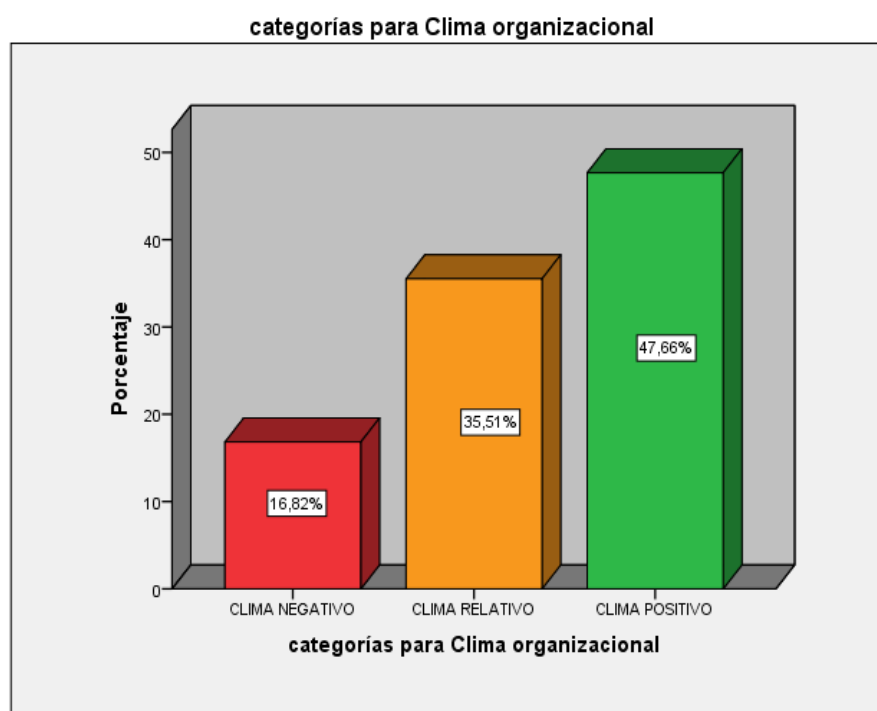
### 4.1. Análisis descriptivo

En la Tabla y Figura, se puede visualizar a 51 servidores perciben un clima positivo representado por el 47.7 % del acumulado de servidores encuestado, del mismo modo, 38 servidores perciben un clima relativo, siendo este representado por el 35.5%, Visualizándose una amplia diferencia entre las percepciones de clima positivo y el clima relativo.

**Tabla 4.** *Percepción del Clima organizacional bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Clima negativo	18	16,8	16,8	16,8
Clima relativo	38	35,5	35,5	52,3
Clima positivo	51	47,7	47,7	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V21 para la investigación



*Gráfico 1 Categorías para Clima organizacional.*

En la Tabla y Figura, se puede visualizar a 41 servidores perciben un clima positivo representado por el 41.1 % del acumulado de servidores encuestado, del mismo modo, 38 servidores perciben un clima relativo, siendo este representado por el 35.5%, Visualizándose una amplia diferencia entre las percepciones de rendimiento regular y el rendimiento positivo.

**Tabla 5.** Rendimiento laboral de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rendimiento regular	10	9,3	9,3	23,4
Rendimiento bueno	38	35,5	35,5	58,9
Rendimiento muy bueno	44	41,1	41,1	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Fuente: Reporte del SPSS V21 para la investigación

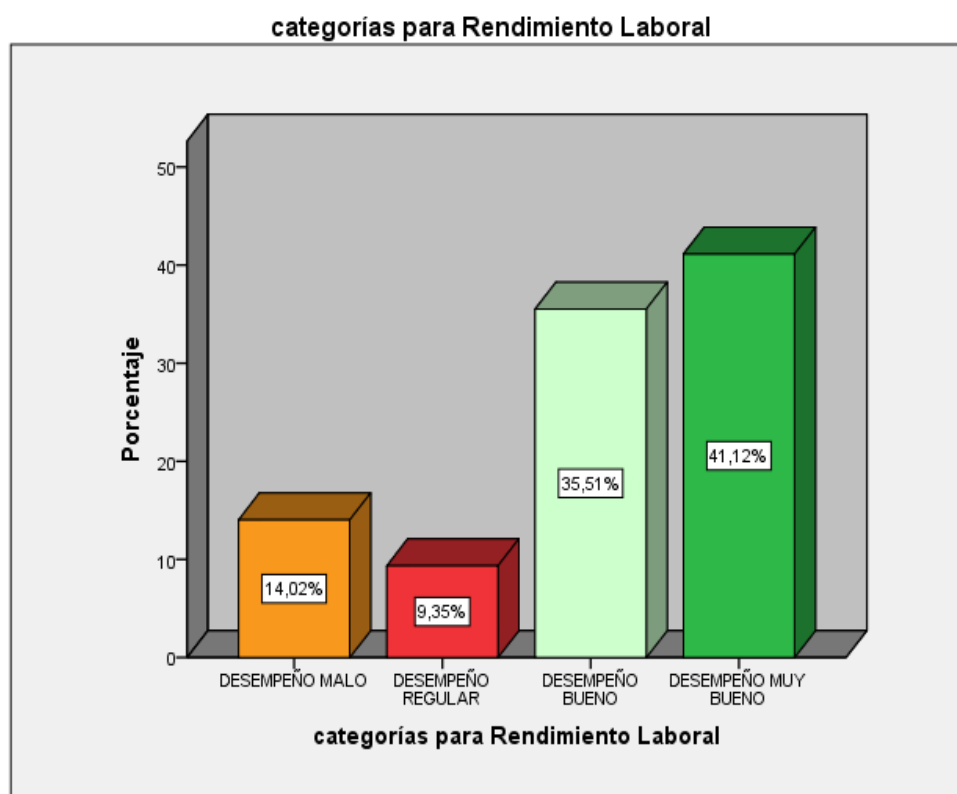


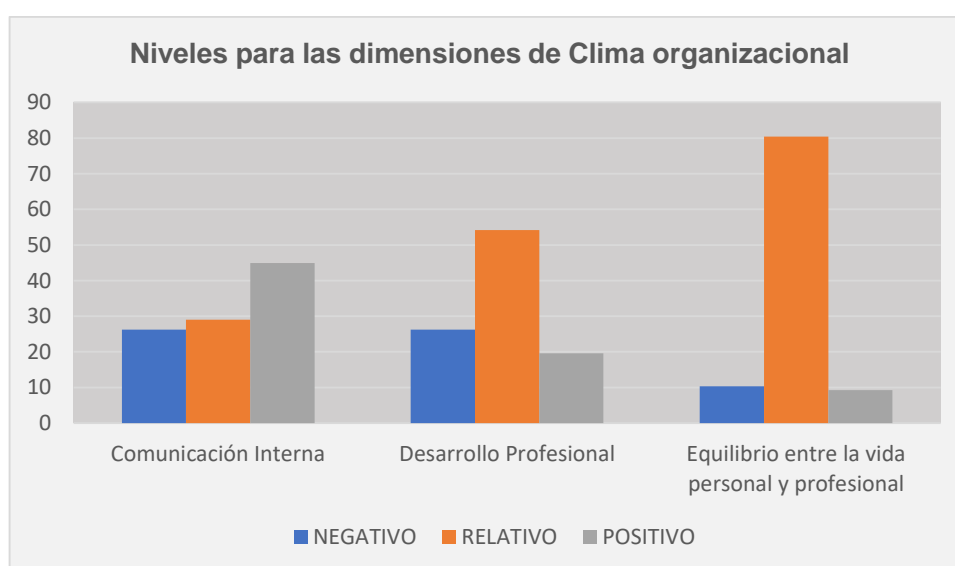
Gráfico 2. Categoría para Rendimiento Laboral

Por otro lado, respecto a las dimensiones de la Variable Clima Organizacional, podemos visualizar en la tabla 6 y figura, que la cantidad de servidores que perciben la comunicación interna como relativo son 31 que representan el 44.9%, asimismo 58 servidores, es decir 54.2% perciben el Desarrollo profesional como relativo, de la misma forma 86 servidores manifiestan que el Equilibrio entre la vida personal y profesional también es relativo. De la misma manera, se puede apreciar que, como comunicación interna 48 servidores, que son el 44.9%, indican que son positivo la comunicación, mientras que, en el Desarrollo profesional, representado por el 19.6% indican que son positivos el desarrollo, se finaliza, conforme a los resultados de Equilibrio entre la vida personal y profesional el 9.3% indica que son solo 10 personas que ven el equilibrio. Finalmente, de la Comunicación interna, el Desarrollo profesional el 26.2% lo considera como negativo y Equilibrio entre la vida personal y profesional lo percibe el 10.3%.

**Tabla 6.** *Niveles para las dimensiones de la variable Clima Organizacional*

	Comunicación Interna		Desarrollo Profesional		Equilibrio entre la vida personal y profesional	
	N	%	N	%	N	%
Negativo	28	26.2	28	26.2	11	10.3
Relativo	31	29.0	58	54.2	86	80.4
Positivo	48	44.9	21	19.6	10	9.3
Total	107	100,0	107	100,0	107	100,0

Fuente: Reporte del SPSS V21 para la investigación



*Gráfico 3. Niveles para las dimensiones de Clima organizacional.*



Asimismo, de las dimensiones de la Variable Rendimiento laboral, podemos observar en la tabla 7 y figura, que el número de servidores de la entidad pública considera las Condiciones físicas como relativo representado por 51 servidores, corresponde al 47.7%, del mismo modo 32 servidores correspondiente a 29.9% consideran el Trabajo en Equipo como relativo, igual manera 51 servidores consideran las Condiciones de trabajo como relativo. De la misma manera, se visualiza que, 33 servidores representado por 30.8% consideran como positivo las Condiciones físicas, así como, el Trabajo en equipo representado por 55 personas corresponde al 51.4% considera al trabajo en equipo como positivo, y 33 servidores con 30.8% considera a las Condiciones de trabajo como positivos. Finalmente, 23 servidores consideran como positivo las Condiciones Físicas, Condiciones y 20 personas consideran como positivo el Trabajo en Equipo.

**Tabla 7.** Niveles para las dimensiones de la variable Rendimiento Laboral

	Condiciones Físicas		Trabajo en Equipo		Condiciones de Trabajo	
	N	%	N	%	N	%
Negativo	23	21.5	20	18.7	23	21.5
Relativo	51	47.7	32	29.9	51	47.7
Positivo	33	30.8	55	51.4	33	30.8
Total	107	100,0	107	100,0	107	100,0

Fuente: Reporte del SPSS V21 para la investigación

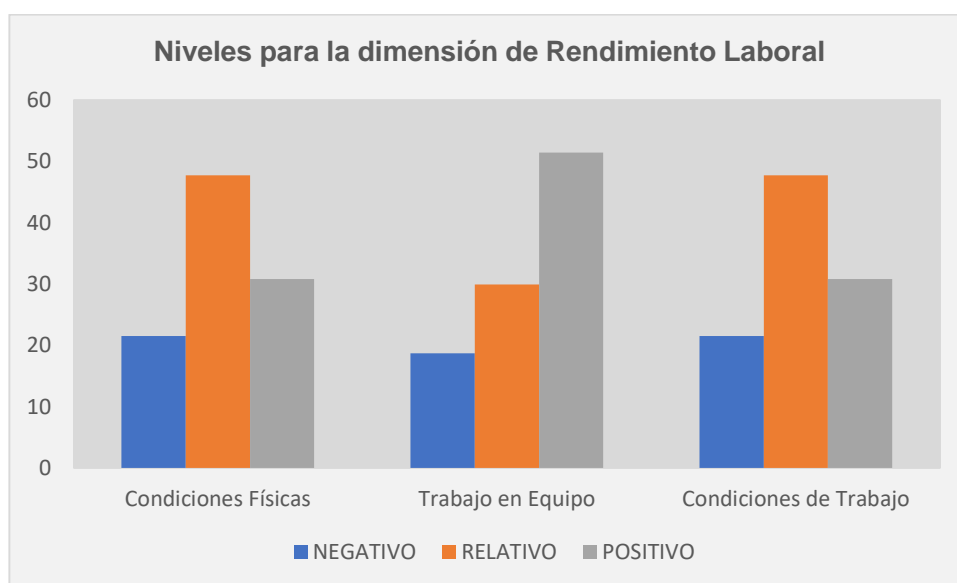


Gráfico 4. Niveles para la dimensión de Rendimiento laboral

## 4.2. Análisis estadístico

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal bajo el régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal bajo el régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Estadístico de prueba: Rho Spearman

En la tabla podemos visualizar que, se ha obtenido un valor sig = 0,000 el cual es menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual establece que, existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. De igual manera, se obtuvo un valor positivo de  $r = 0,653$  lo cual nos muestra que es una relación directa. Finalmente se visualiza que el valor obtenido es de una relación moderada entre las variables.

**Tabla 8.** Prueba de Rho de Spearman para el Clima Organizacional y el rendimiento Laboral de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023

			NIVELES PARA CLIMA ORGANIZACIONAL	NIVELES PARA RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	NIVELES PARA CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	NIVELES PARA RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

Fuente: Reporte del SPSS V21 para la investigación

Regla de decisión:

Si el sig.(bilateral) es MENOR que 0,05, entonces se RECHAZA la hipótesis Nula.

Si el sig.(bilateral) es MAYOR que 0,05, entonces se ACEPTA la hipótesis Nula.

### Hipótesis específica 1:

**Hi:** Existe relación significativa entre comunicación interna y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023.

**H0:** No Existe relación significativa entre comunicación interna y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023.

En la tabla podemos visualizar que, se ha obtenido un valor sig = 0,000 el cual es menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual establece que, existe relación entre la Comunicación interna y el rendimiento laboral. De igual manera, se obtuvo un valor positivo de  $r = 0,565$  lo cual nos muestra que es una relación directa. Finalmente se visualiza que el valor obtenido es de una relación moderada entre las variables.

**Tabla 9.** Prueba de Rho de Spearman para la comunicación interna y el rendimiento Laboral de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023

			categoría para Rendimiento Laboral	Niveles para Comunicación Interna
Rho de Spearman	categoría para Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Niveles para Comunicación Interna	Coeficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

Fuente: Reporte del SPSS V21 para la investigación.

### Hipótesis específica 2:

**Hi:** Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023.

**H0:** No Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023.

En la tabla podemos visualizar que, se ha obtenido un valor sig = 0,000 el cual es menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual establece que, existe relación entre el Desarrollo profesional y el rendimiento laboral. De igual manera, se obtuvo un valor positivo de  $r = 0,404$  lo cual nos muestra que es una relación débil. Finalmente se visualiza que el valor obtenido es de una relación moderada entre las variables.

**Tabla 10.** Prueba de Rho de Spearman para el desarrollo profesional y el rendimiento Laboral de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023

			Categoría para Rendimiento Laboral	Niveles para Desarrollo Profesional
Rho de Spearman	categoria para Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,494**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
	Niveles para Desarrollo Profesional	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	107	107

Fuente: Reporte del SPSS V21 para la investigación.

### Hipótesis específica 3:

**Hi:** Existe relación significativa entre el equilibrio entre la vida personal y profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023.

**H0:** No Existe relación significativa entre el equilibrio entre la vida personal y profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023.

En la tabla podemos visualizar que, se ha obtenido un valor sig = 0,000 el cual es menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la cual establece que, existe relación entre el Equilibrio entre la vida personal y profesional y el rendimiento laboral. De igual manera, se obtuvo un valor positivo de  $r = 0,349$  lo cual nos muestra que es una relación débil. Finalmente se visualiza que el valor obtenido es de una relación moderada entre las variables.

**Tabla 11.** Prueba de Rho de Spearman para el equilibrio entre la vida personal y profesional y el rendimiento Laboral de los servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023

			Categoría para Rendimiento Laboral	Niveles para Equilibrio entre la vida personal y profesional
Rho de Spearman	categoria para Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,349**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	107	107
Niveles para Equilibrio entre la vida personal y profesional	Coeficiente de correlación		,349**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		107	107

Fuente: Reporte del SPSS V21 para la investigación

## V. DISCUSIÓN

Para el trabajo se ha realizado luego de haber efectuado la presentación del problema, propuesto el problema general y específicos, se define los objetivos del trabajo que nos dirigieron a alcanzar lo que se aspira. Tal es que como problema general qué relación existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal bajo el régimen CAS en una entidad pública. Para este objetivo general se ha definido que el sig. = 0,000 por lo que si se evidencia la relación entre las variables con un valor de  $R = 0,653$  siendo una relación directa y moderada. Asimismo, para los resultados evidenciados en los objetivos específicos nos muestran que la comunicación interna se relaciona con el rendimiento laboral en los servidores CAS de una entidad pública, siendo el coeficiente obtenido de 0.565 evidenciando una relación directa y moderada. Del mismo modo, para el objetivo Determinar la relación entre el desarrollo profesional y rendimiento laboral del servidor CAS de una entidad pública; se evidencia un coeficiente de 0,404 siendo una relación débil, finalmente el equilibrio entre la vida personal y profesional también se evidencia relación significativa de 0,349 correspondiendo a una correlación débil.

La evidencia de resultados nos deja confirmar que entre el clima organizacional y el rendimiento laboral si existe relación en los servidores CAS de una entidad pública, esto representa que los directivos de la entidad se encuentran comprometidos en gestionar el talento humano para mantener y fomentar el clima y rendimiento laboral; Asimismo, se muestran preocupados por mejorar la situación de los trabajadores implicando un óptimo clima organizacional. Como indicadores se toma en cuenta la comunicación interna que existen entre los servidores, desarrollo personal de los servidores dentro de la entidad pública, las expectativas sobre el equilibrio entre la vida personal y profesional de los trabajadores para el buen rendimiento en sus funciones asignadas; indicadores que permitirán fomentar un compromiso continuo hacia el buen clima laboral para que los trabajadores de la entidad puedan desarrollar sus habilidades, aplicarlos en sus actividades diarias generando una incremento en el rendimiento laboral y la entidad pue, dan alcanzar los objetivos planteados. Del mismo modo, de las variables se determinó una relación buena, evidenciando cumplimiento de las funciones de los servidores CAS, esto se debe principalmente

a una excelente comunicación interna entre los trabajadores, asimismo, de los comportamientos que implican contrariedad en ocasiones, son oportunidades para que los directivos de la entidad puedan mejorar los niveles del clima organizacional, finalmente para el rendimiento se determina que existe relación moderada siendo considerado como aceptable y que se vienen cumpliendo las metas y objetivos propuestos por la entidad pública. De los resultados estadísticos alcanzados mediante el SPSS en la investigación, concuerdan con otros estudios parecidos, como ejemplo, López (2021), investigador que realizó el estudio cuyo propósito es determinar en medida que incide el clima en el desempeño laboral en la universidad Politécnica – Guayaquil. Cuyo resultado obtenido mediante el Rho SPERMAN confirma que el clima sí incide en el desempeño laboral del personal. Finalmente concluye que, las dimensiones del clima influyen directa y positivamente en el clima del personal. Por lo tanto, se puede indicar que la importancia del clima organizacional con una relación positiva genera un aumento significativo en el desempeño.

Asimismo, de los resultados obtenidos se confronta con la investigación de Ruiz (2021), quien esgrime en su investigación la falta de comunicación, no cuentan con objetivos claros institucionalmente, actitudes pobres ocasionadas por las condiciones físicas para realizar sus labores. En este trabajo se visualiza la existencia de deficiencias de nivel de los resultados obtenidos, debido que los colaboradores se desempeñan en malas condiciones como consecuencia su rendimiento laboral se ve afectado a nivel de insatisfacción laboral, sin embargo, se visualiza factores diferentes, siendo lo más relevante el cumplimiento de metas establecidas en su POI.

Del mismo modo, de lo teórico, la discusión de los datos obtenidos efectivamente existe similitud en que las entidades presentan deficiencias administrativas, organizacionales las cuales son reflejadas en los espacios de trabajo inadecuados con limitaciones esto lo plantea Zans (2017), no obstante, los servidores deben ser idóneos para el óptimo desempeño, considera que se deben mejorar las condiciones laborales con la finalidad de estimular los mejores resultados propuestos por la entidad.

Continuando con esta estructura, se toma de fundamento el presente, la teoría de cultura y clima laboral en la administración, Servir (2017). Destaca que el clima es la valoración de la satisfacción laboral de los servidores relacionado con la condición de trabajo. Sin duda el autor mencionado, valora y promueve la práctica del clima organizacional en las instituciones públicas del estado peruano, relación directa con el rendimiento de los servidores. Igualmente, los resultados evidenciados en el trabajo, mantienen su fundamento en las teorías relacionadas con el clima y rendimiento laboral.

Por referir, la teoría de Chiavenato (2009), define como parte fundamental del servidor a la motivación conducto relacionado con el clima en las organizaciones. Los trabajadores satisfacen sus emociones trazándose expectativas altas, esto, puede conllevar a la frustración camino al fracaso en caso de incumplimiento, por lo que es de vital importancia el reconocimiento de la alta dirección para con sus servidores brindarle mejores condiciones laborales, permitiendo que los trabajadores se integren e interrelaciones de manera agrupada, respetando el valor de cada uno de sus compañeros de trabajo impulsando el trabajo en equipo y el desarrollo personal y profesional.

De las observaciones encontradas sobre la variable clima organizacional, se define que las dimensiones se relacionan directamente con el rendimiento laboral. Lo que permite comprobar que en la entidad pública donde se realiza la investigación marcha de forma moderada en los procesos establecidos por la organización, en los subsistemas de gestión de recursos humanos y mejorar el rendimiento laboral.

La investigación de Mejillón, contribuye suficiente a la actual discusión. Expone al rendimiento como suceso emotivo y efectivo del servidor ante los resultados mostrados de las funciones asignadas en el trabajo. Debido a las buenas condiciones, es decir, los logros son resultado del esfuerzo del trabajador.

De la investigación se puede evidenciar que el servidor mostrará compromiso y resultados positivos como resultados de una buena relación, lo que permite que los objetivos trazados por las instituciones sean alcanzados. Sin embargo, estas están sujetos a la buena comunicación, trabajo en equipo y mejores condiciones laborales.



Volviendo a nuestra investigación, los servidores CAS de una entidad pública, buscan el reconocimiento por su buen desempeño en sus funciones encomendadas y el compromiso dentro del desarrollo de las actividades que realizan, el momento de formar equipos de trabajo ante alguna meta trazada. Por tal razón, resulta beneficioso por los administrados y servidores de la institución. Asimismo, se determina que la falta de comunicación interna, desarrollo personal, equilibrio personal y profesional establece una dificultad al proponer los objetivos de la institución.

Asimismo, los servidores requieren un plan de capacitaciones o talleres para un aprendizaje de los conceptos en comunicación interna, habilidades blandas para un mejor rendimiento en sus actividades. El tiempo de hacer caso y atender a cada trabajador con la probabilidad de desarrollo personal y profesional, como se encuentra emocionalmente y en la institución si se le favorece cumplir sus expectativas. Debido que forman parte de la institución y su compromiso con las metas y objetivos de la institución. Coincidimos Morocho (2023), que el trabajo en equipo, condiciones laborales, involucramiento laboral y la autorrealización se correlacionan directamente con el rendimiento laboral, por consiguiente, es prioridad formar estrategias consecuentes con los objetivos institucionales, considerando siempre los beneficios e interés de los administrados. Por lo que, se recomienda en un porvenir, las investigaciones que se realicen ampliar las competencias de los servidores CAS en una entidad pública, con la finalidad de saber un poco más las fortalezas de los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se ha determinado que, si existe una correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los servidores CAS en una entidad pública, el coeficiente es de 0,653 representado por una correlación directa y moderada.
- Segunda:** Luego de procesar al análisis de los datos estadísticos se determinó que la comunicación interna se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los servidores CAS en una entidad pública, el coeficiente logrado es de 0,565 correspondiente a una correlación moderada.
- Tercera:** Asimismo, el desarrollo profesional y el rendimiento laboral de los servidores CAS en una entidad pública, muestran relación débil con un coeficiente de 0,404.
- Cuarta:** Se determinó que el equilibrio entre la vida personal y profesional y el rendimiento laboral existe una relación débil con un coeficiente de 0,349.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a la Gerencia de recursos humanos de la entidad que disponga de un plan de desarrollo de personas considerando capacitaciones en habilidades blandas dirigidas a todos los servidores CAS en una entidad pública con la importancia de mejorar la comunicación internas entre servidores CAS.
- Segunda:** Se recomienda a la alta dirección de la entidad que, los servidores CAS, sean capacitados en temas de trabajo en equipo y resiliencia con la finalidad de mejorar su rendimiento y alcanzar los objetivos propuestos por la entidad pública.
- Tercera:** Se recomienda a la jefatura de la entidad pública brindar los espacios para que el personal pueda asistir a las capacitaciones y los servidores CAS puedan captar la información y ponerlos en práctica en su centro de labor fomentando un desarrollo profesional.
- Cuarta:** Se recomienda a la jefatura de la entidad desarrollar actividades que permitan la integración de los servidores dentro de la entidad como actividades deportivas y concursos a fin de que pueda el servidor conllevar un equilibrio personal y profesional, con la finalidad de contar con personal motivado y comprometido con sus labores mejorando el rendimiento dentro de sus funciones asignadas.

## REFERENCIAS

- Ajram, Josef. 2018. *El Pequeño Libro de La Superación Personal 2 : Échale Más Gasolina a Tu Cerebro y Consigue Todo Lo Que Te Propongas*. Alienta Editorial.  
[https://www.planetadelibros.com/libros\\_contenido\\_extra/38/37720\\_EPL\\_LA\\_SUPERACION\\_PERSONAL2.pdf](https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/38/37720_EPL_LA_SUPERACION_PERSONAL2.pdf).
- ARAUJO, LUIS. 2019. "Clima Organizacional y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo de La Dirección Regional de Transportes-Región Junín-Período 2018." <https://hdl.handle.net/20.500.13097/205>.
- Arias, José, Julio Holgado, Tania Tafur, and Mario Vásquez. 2022. *Metodología de La Investigación: El Método ARIAS Para Desarrollar Un Proyecto de Tesis. Metodología de La Investigación: El Método ARIAS Para Desarrollar Un Proyecto de Tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>.
- Ayoví, Jorgely. 2019. "Trabajo En Equipo: Clave Del Éxito de Las Organizaciones." *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)* 4 (10): 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>.
- Babativa, Alberto Carlos. 2017. *Investigación Cuantitativa*. <http://www.areandina.edu.co>.
- Barroso, Francisco. 2007. *Trabajo En Equipo, Liderazgo y Cambio Organizacional*.  
[https://www.researchgate.net/profile/Francisco\\_Barroso\\_Tanoira/publication/318240836\\_Trabajo\\_en\\_equipo\\_liderazgo\\_y\\_cambio\\_organizacional/links/595e7a330f7e9b8194b71c78/Trabajo-en-equipo-liderazgo-y-cambio-organizacional.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Francisco_Barroso_Tanoira/publication/318240836_Trabajo_en_equipo_liderazgo_y_cambio_organizacional/links/595e7a330f7e9b8194b71c78/Trabajo-en-equipo-liderazgo-y-cambio-organizacional.pdf).
- Bautista & Cienfuegos & David. n.d. "El Desempeño Laboral Desde Una Perspectiva Teórica 3." 2020 VII. ISSN-24-13-5836.
- Brandolini, A. 2009. *Comunicación Interna*.  
<https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/download/978/965/3193-1>.
- Brunet, Luc. 1987. "El Clima de Trabajo En Las Organizaciones.," 1–81.  
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>.
- Carmona, Clara, and Ríos Camilo. 2019. "El Clima Organizacional Como Elemento Dinamizador Del Desempeño Laboral Del Recurso Humano. Caso: Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, Facultad de Ciencias Económicas y Contables." <https://hdl.handle.net/20.500.12585/11592>.

Chiavenato, IDALBERTO. 2009. *“Administración de Recursos Humanos” Parte 1- Interaccion Entre Personas y Organizaciones.*  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf).

Echenique Gallardo, Esther Eliana. 2018. *Metodología de La Investigación.*  
Vol. I. <http://www.continental.edu.pe/>.

- Gabini, Sebastián. 2018. "RENDIMIENTO LABORAL."  
<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>.
- Gallegos, Fiorela. 2016. "Clima Organizacional y Su Relación Con El Desempeño Laboral de Los Servidores de Ministerio Publico Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016." <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>.
- Hernández, Roberto; Fernández, Collado; Baptista, María del Pilar. 2014. *Metodología de La Investigación 6 Ta Edición*.
- INEI. 2021. "Encuesta Nacional Del Mercado Laboral."  
[https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha\\_Tecnica2021.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha_Tecnica2021.pdf)
- LOPEZ. 2021. "Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológico Para La Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil." Guayaquil. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>.
- Mejillón, EFRÉN. 2018. "Análisis Del Clima Organizacional y Su Influencia En El Desempeño Del Talento Humano Del Instituto - Ecuatoriano de Seguridad Social -IESS, Del Cantón de La Libertad."  
<http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4418>.
- Melo, Norma. 2018. "Organizational Climate and Its Relation with the Jobs Satisfaction Levels from Human Capital Insight." *Revista Lasallista de Investigacion* 15 (1): 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>.
- Merrill, A. Roger., and Rebecca R. Merrill. 2003. *Life Matters : Creating a Dynamic Balance of Work, Family, Time, and Money*. McGraw Hill.
- MEXICO. 2018. "El Clima Laboral Como Factor Clave En El Rendimiento Productivo de Las Empresas. Estudio Caso: Hardepex Cía. Ltda."  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>.
- MONJE, CARLOS. 2011. "METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía Didáctica."  
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>.
- Ñaupas, Paitán. 2014. "Metodología de La Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de La Tesis."  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf).
- Morocho Núñez, Ernesto Washington, Martha Patricia Navarrete Pilacuán, Nuria Janeth Galarraga Montalvo, Ismenia Araujo Vílchez, and Carlos Carmona Graterol. 2023. "Clima Organizacional y Rendimiento Laboral Del Personal Del ITCA." *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 7 (2): 1760–76. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5434](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434).

Pino, José. 2012. "CONDICIÓN FÍSICA Y SALUD."

QUISPE, ALFREDO. 2021. "Clima Organizacional y Rendimiento Laboral En El Personal Del Centro de Salud La Libertad 2020."  
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/3468>.

Randstad. n.d. "Encuestas de Clima Laboral Para Medir El Ambiente de La Oficina."

Rivadeneira, Fernando. 2006. *Comunicación Estratégica Para Las Organizaciones*.

- Rodríguez, Darío. 2005. "Diagnóstico Organizacional."  
[https://pdfrock.com/compress-pdf.html?fileurl=https%3A%2F%2Febin.pub%2Fcdl%2Fdiagnostico-organizacional-6nbsped-9561402807.html&title=Diagn%C3%B3stico+organizacional+%5B6%26nbsp%3Bed.%5D%0D%0A+9561402807&utm\\_source=ebinpubCompressPdfQueue&utm\\_medium=queue&utm\\_campaign=diagnostico-organizacional-6nbsped-9561402807](https://pdfrock.com/compress-pdf.html?fileurl=https%3A%2F%2Febin.pub%2Fcdl%2Fdiagnostico-organizacional-6nbsped-9561402807.html&title=Diagn%C3%B3stico+organizacional+%5B6%26nbsp%3Bed.%5D%0D%0A+9561402807&utm_source=ebinpubCompressPdfQueue&utm_medium=queue&utm_campaign=diagnostico-organizacional-6nbsped-9561402807).
- Rosen & Brown. 2017. "Desarrollo Personal."
- RUIZ, NILS. 2021. "Clima Laboral y Su Relación Con El Desempeño de Los Servidores Civiles Del Hospital Luis Heysen Inchaustegui - Essalud 2019." Lima. <https://hdl.handle.net/11354/2912>.
- Sabastizagal, Lynn. 2020. "Working, Safety and Health Conditions in the Economically Active and Employed Population in Urban Areas of Peru." *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica* 37 (1): 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>.
- SERVIR. 2018. "RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA."  
[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).
- ZANS, ALEX. 2017. "Clima Organizacional y Su Incidencia En El Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos y Docentes de La Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN." Matagalpa. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>.



# **ANEXOS**

**Matriz de Consistencia**

**Título: Clima Organizacional y el Rendimiento Laboral en trabajadores bajo el Régimen CAS en la Entidad, 2023 - Autor: Daniel Joel Silvano Mergildo**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre clima organizacional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública, 2023?</p> <p><b>Problema específico:</b> ¿Qué relación existe entre la Comunicación interna y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023?;</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el equilibrio entre la vida personal y profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la Comunicación interna y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023;</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre equilibrio entre la vida personal y profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal bajo el régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre comunicación interna y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023</p> <p>Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023</p> <p>Existe relación significativa entre el equilibrio entre la vida personal y profesional y rendimiento laboral del personal bajo el Régimen contrato administrativo de servicios en una entidad pública,2023</p>	<p><b>Comunicación Interna</b></p>	<p>Expresa sus logros</p>	<p>(1-5)</p>	<p>ORDINAL</p>	<p>Totalmente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Medianamente de acuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Total desacuerdo</p> <p>Baremos:</p> <p>Alto (79 al 105)</p> <p>Medio (50 al 78)</p> <p>Bajo (21 al 49)</p>
				<p>Expresa opinión</p>			
			<p><b>Desarrollo profesional</b></p>	<p>Expectativas sobre el desempeño</p>	<p>(6-10)</p>		
				<p>Oportunidad en Selección laboral</p>			
<p><b>Equilibrio entre la vida personal y profesional</b></p>	<p>Desarrollo de funciones dentro del horario laboral</p> <p>Carga laboral ligero</p>	<p>(11-15)</p>					

<b>Variable 2: Rendimiento Laboral.</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>
			<b>Condiciones Físicas</b>	Prevención de riesgos Disposición de equipos	(16-20)	ORDINAL
			<b>Trabajo en Equipo</b>	Cumplimiento del trabajo Logro de resultados	(21-25)	
			<b>Condiciones de trabajo</b>	Distribución Comodidad Horario de trabajo	(26-30)	
<p>Totalmente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Medianamente de acuerdo</p> <p>En desacuerdo Total</p> <p>Desacuerdo</p> <p>Baremos:</p> <p>Alto (74 al 100)</p> <p>Medio (47 al 73)</p> <p>Bajo (20 al 46)</p>						

**Matriz de Operacionalización**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA		
Clima organizacional	<b>Comunicación Interna</b>	Expresa logro		ORDINAL		
			Expresa opinión			
			<b>Desarrollo Personal</b>		Expectativas sobre el desempeño	
		Oportunidad en Selección laboral				
		<b>Equilibrio entre la vida personal y profesional</b>			Desarrollo de funciones dentro del horario laboral	
			Carga laboral ligero			

### Matriz de Operacionalización

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Rendimiento Laboral	<b>Condiciones Físicas</b>	Prevención de riesgos		ORDINAL
		Disposición de equipos		
	<b>Trabajo en Equipo</b>	Cumplimiento del trabajo		
		Logro de resultados		
	<b>Condiciones de trabajo</b>	Distribución Comodidad		
		Horario de trabajo		

## Anexo: 2 – Instrumento de recolección de datos

Instrucciones:

Este Cuestionario tiene como único propósito establecer el grado Clima organizacional y Rendimiento Laboral.

Lee atentamente el presente cuestionario y marque una opción, la que se ajuste a su percepción, seleccione del 1 a 5, debe de señalar con una equis (x) la opción que considere conveniente.

Su elección es absolutamente anónima y reservada, por favor precisar cada una de las alternativas.

1: Totalmente en Desacuerdo

2: En Desacuerdo

3: Ni de Acuerdo ni Desacuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

N°	Preguntas	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo, ni Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo
Comunicación Interna						
1	La entidad nos comunica acerca de sus logros.					
2	Siento que puedo expresar mis opiniones sin temor ante mis compañeros					
3	Conozco claramente las metas y objetivos estratégicos de nuestra entidad.					
4	Siento libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo.					

5	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.					
Desarrollo profesional						
6	Mi jefe/a inmediato/a me ha explicado las expectativas que se tiene sobre mi desempeño.					
7	Se respetan los principios de transparencia, mérito e igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal.					
8	Considero que mi compensación económica va acorde con mi profesión/oficio.					
9	Mi jefe/a inmediato/a se interesa por mi aprendizaje y entrenamiento continuo.					
10	Si me ofrecieran otro trabajo con una compensación, condiciones y beneficios similares preferiría quedarme en esta entidad.					
Equilibrio entre la vida personal y profesional						
11	Las horas que permanezco en el trabajo son proporcionales al tiempo que paso en casa.					

12	Siento que los problemas del trabajo, afectan negativamente en mi vida familiar.					
13	Tengo un espacio de tiempo considerable para mí mismo.					
14	Me siento cansado cuando estoy en casa.					
15	Me permiten ausentarme del trabajo para atender asuntos personales importantes.					
Condiciones Físicas						
16	En mi área se cuenta con los equipos, las herramientas o los útiles de oficina necesarios para realizar el trabajo.					
17	La entidad implementa acciones de prevención de riesgos ocupacionales.					
18	Los enseres de oficina son adecuados para realizar mi trabajo de manera eficiente.					
19	En términos generales, me siento cómodo en el espacio físico donde desempeño mi trabajo.					
20	Las condiciones de trabajo (comodidad, ruido, temperatura, iluminación, limpieza, orden), me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad.					
Trabajo en Equipo						



21	Todos/as estamos comprometidos/as para trabajar juntos y lograr los mejores resultados.					
22	En mi área nos organizamos para cumplir con nuestro trabajo y alcanzar nuestros objetivos.					
23	La comunicación y coordinación entre las diferentes áreas son fluidas y facilitan el trabajo en equipo.					
24	Todas las áreas de la entidad trabajan en conjunto para alcanzar los objetivos organizacionales.					
25	Los desacuerdos entre los miembros del equipo se conversan y se resuelven oportunamente.					
Condiciones de trabajo						
26	En mi área nos organizamos para cumplir con nuestro trabajo y alcanzar nuestros objetivos.					
27	Considero que mi ambiente de trabajo es un lugar seguro.					
28	Las actividades de integración que realiza mi entidad mejoran las relaciones interpersonales entre los /las servidores/as.					
29	Siento que se valora mi tiempo y mi esfuerzo dedicados en el cumplimiento de mi trabajo.					

30	Los trabajadores son tratados justamente, sin importar edad, raza, género u orientación sexual.					
----	---	--	--	--	--	--

### Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Elia María Pozo de la Cruz.

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA.....

09 de junio del 2023

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

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

Firma del Experto validador



firmado digitalmente por:  
 POZO DE LA CRUZ ELIA  
 MARIA FIR 42443851 hard  
 Motivo: Soy el autor del  
 documento  
 Fecha: 11/06/2023 23:11:35-0500

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Cristina Reneé Pezzini Alvarado.

Especialidad del validador: Magister en Trabajo Social con mención en Recursos Humanos

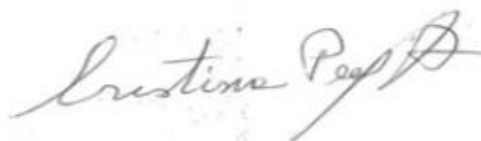
09 de junio del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



---

Firma del Experto validador

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, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** La encuesta es un instrumento válido y existe suficiencia en la medición de las dimensiones establecidas.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Lic. Graciela Saldaña Rylenko.

**Especialidad del validador:** Licenciada en Psicología Organizacional con Maestría en Solución de Conflictos.

**09 de junio del 2023**

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

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



**Firma del Experto validador**

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.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores bajo el régimen de contratación administrativa de servicios en una Entidad Pública, 2023.", cuyo autor es SILVANO MERGILDO DANIEL JOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN <b>DNI:</b> 09142246 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 08-08-2023 12:15:08

Código documento Trilce: TRI - 0636336