



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Br. Alvarado Vigo Helen María (ORCID: 0000-0002-3055-6689)

Br. Portocarrero Alvis, Michel Frederic (ORCID: 0000-0002-1822-4753)

ASESOR:

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos en primer lugar a Dios, por darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de nuestros anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su apoyo y consejos en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

A todas las personas especiales que nos acompañaron en esta etapa, aportando a nuestra formación profesional.

Agradecimiento

A nuestra familia, por habernos dado ánimo durante este proceso y por el apoyo durante todo este tiempo

A nuestro asesor por el tiempo dedicado, los conocimientos brindados, por su ayuda, paciencia y dedicación.

A la Universidad por brindarnos tantas oportunidades y enriquecernos en conocimiento.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable clima laboral	19
Tabla 2. Niveles de las dimensiones del clima laboral	20
Tabla 3. Niveles de la variable desempeño.....	21
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la variable desempeño	22
Tabla 5. Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general	23
Tabla 6. Prueba de Chi cuadrado hipótesis general.....	24
Tabla 7. Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 1	26
Tabla 8. Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 1	27
Tabla 9. Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 2	28
Tabla 10. Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 2	29
Tabla 11. Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 3	31
Tabla 12. Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 3.....	32
Tabla 13. Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 4	33
Tabla 14. Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 4.....	34

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de los niveles del clima laboral	19
Figura 2. Gráfico de los niveles de las dimensiones del clima laboral	20
Figura 3. Gráfico de los niveles de desempeño	21
Figura 4. Gráfico de los niveles de las dimensiones del desempeño	22
Figura 5. Gráfico de la prueba de hipótesis general	25
Figura 6. Gráfico de la prueba de hipótesis específica 1	28
Figura 7. Gráfico de la prueba de hipótesis específica 2	30
Figura 8. Gráfico de la prueba de hipótesis específica 3	33
Figura 9. Gráfico de la prueba de hipótesis específica 4	35

Resumen

La presente investigación cuyo objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. Investigación aplicada de nivel correlacional con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, con una población muestral de 44 trabajadores administrativos de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas a quienes se les aplico como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, se utilizó el estadístico SPSS 23 para procesar los datos obtenidos con el cuestionario, presentando los resultados utilizando estadística descriptiva para el análisis de las variables y la estadística inferencial para la prueba de las hipótesis. Como resultado se obtuvo que existe relación entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022, mediante la prueba estadística Chí cuadrado de Pearson determinando valores de X^2c (5.088) y X^2t (3.841), cumpliendo con la relación $X^2t < X^2c$, por lo que se encuentran relacionadas, resultando ser estadísticamente significativas siendo el P- valor = 0,024 < 0.05, concluyendo que las variables son estadísticamente correlacionales y significativas.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño, trabajadores.

Abstract

The present investigation whose general objective was: To determine the relationship that exists between the labor climate and the performance of the workers of the regional directorate of transport and communications Amazonas, 2022. Applied research at a correlational level with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, with a sample population of 44 administrative workers of the regional directorate of transport and communications Amazonas to whom the survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument, the SPSS 23 statistic was used to process the data obtained with the questionnaire, presenting the results using descriptive statistics to analyze the variables and inferential statistics to test the hypotheses. As a result, it was obtained that there is a relationship between the labor climate and the performance of the workers of the regional directorate of transport and communications Amazonas, 2022, through the Pearson Chi-square statistical test, determining values of X^2c (5.088) and X^2t (3.841), fulfilling with the relationship $X^2t < X^2c$, so they are related, turning out to be statistically significant with the P-value = 0.024 < 0.05, concluding that the variables are statistically correlational and significant.

Keywords: Work environment, performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral y el desempeño son considerados como un conjunto de percepciones globales fundamentadas en las emociones que desarrolla el trabajador en su puesto laboral; sin embargo, para saber lo que constituye el clima y el desempeño en las actividades organizacionales, hay que entender el comportamiento humano, su estructura y los procesos organizacionales implementados durante las últimas décadas en las organizaciones, pues ha adquirido vital importancia considerándose como aspectos importantes y estratégicos de las organizaciones (González, et al. 2021).

Pino, et al. (2021), indican que la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en estudios realizados en los últimos 02 años relacionados con el Clima laboral en el sector público, ha podido determinar que existe un sistema autoritario, explotador y que no se le tiene confianza al trabajador, con patrones rígidos y enfoques tradicionalistas, por lo que millones de colaboradores en el mundo constantemente protestan exigiendo respeto a sus derechos, condiciones adecuadas y asignación remunerativa adecuada a las condiciones del mercado y la responsabilidad asignada, enfatizando en que las empresas deben trabajar, adecuados procesos que mejoren la comunicación, fomenten participación y la motivación.

En el Perú, el entorno de la gestión del talento humano en las instituciones del estado está compuesto por un alto grado o nivel de rigidez de empleo mostrando grandes falencias que conllevan a que se perciba la sector público como ineficiente; en ese contexto, en el Perú se está implementando la Ley de servicio social, con la asignación de bajas remuneraciones, afectando este el desempeño de los trabajadores, generando un clima institucional no apropiado para el trabajador (Castro & Delgado, 2020).

Marín y Delgado (2020), indican en su estudio que en el Perú el desempeño laboral en las instituciones del estado está relacionado con el desarrollo de competencias y habilidades de los trabajadores, mediante capacitaciones, en el uso de las TICs, lo que permite lograr fortalecer la gestión institucional y los objetivos institucionales. Indican además que el 70% del personal del estado, indican que el

desempeño influye en la sostenibilidad de la crisis económica que viven los trabajadores, demandando mejores condiciones y consecuencias de afección pública.

Cieza, et al. (2021), indican que muchos de los trabajadores de las diferentes instituciones del estado peruano, no se sienten motivados y su desempeño laboral no está de acuerdo a sus políticas internas implementadas; lo que trae como consecuencia, baja productividad y deficiencia en la atención y respuesta a las necesidades de los ciudadanos. Detectándose, además, que la mayor cantidad del personal que actualmente trabajan en las instituciones públicas, no se encuentran capacitados para realizar labores administrativas pues existe desconocimiento en el manejo de las TICs y desconocimiento de los procedimientos gubernamentales.

En la Región Amazonas, el personal de las diferentes instituciones públicas, presentan deficiencias al momento de brindar atención al usuario interno y externo, se viven un clima laboral no apropiado para que el trabajador se sienta identificado con la institución pueda brindar el servicio adecuado que la población necesita, presenta altos indicadores de ausentismo, desconocimiento de los procedimientos administrativos, escaso nivel de profesionales, bajos niveles remunerativos que trae como consecuencia insatisfacción del personal y de la ciudadanía en general.

La Dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas (DRTC - Amazonas), no es ajena a la problemática que se presenta en las demás instituciones, por lo que se tiene personal insatisfecho donde su desempeño no es el adecuado, presentando deficiencias del clima laboral que hay en institución y esto se refleja en la satisfacción al usuario al momento de recibir atención a sus pedidos o necesidades.

Debido a los problemas fundamentados anteriormente, el problema general que se debe investigar se plantea como: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022?; y los problemas específicos son ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la supervisión de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022?; ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la remuneración de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022?; ¿Qué relación existe entre el

clima laboral y las oportunidades de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022?; ¿Qué relación existe entre el clima laboral y los compromisos de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022?.

Respecto a la justificación, se puede manifestar que la investigación se fundamenta en la justificación práctica debido a que se van a contrastar teorías citadas en la investigación de estudios previos, los cuales se pondrán en práctica al correlacionar las variables. Respecto a la justificación metodológica, se relaciona con el uso del método científico, porque se está empleando para realizar el desarrollo de la investigación, lo que permitirá llegar a resultados y conclusiones de acuerdo al estudio planteado. Respecto a la justificación teórica, esta se relaciona con la presentación de teorías estudiadas previamente, fortaleciendo la investigación de acuerdo al planteamiento realizado para correlacionar las dos variables.

Siendo el objetivo general de la investigación: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022; y con los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la supervisión de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022; Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la remuneración de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022; Determinar la relación que existe entre el clima laboral y las oportunidades de ascenso de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022; Determinar la relación que existe entre el clima laboral y los compromisos de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Se planteó como hipótesis general: El clima laboral se relaciona significativamente con desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. y como hipótesis específicas: El clima laboral se relaciona significativamente con la supervisión de los Trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022; El clima laboral se relaciona significativamente con la remuneración de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022; El clima

laboral se relaciona significativamente con las oportunidades de ascenso de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022; El clima laboral se relaciona significativamente con los compromisos de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional los antecedentes son:

Pino, et al. (2021), con su artículo científico, cuyo objetivo general fue analizar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia, 2020; investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional; donde la muestra fue 30 colaboradores, donde se aplicó un cuestionario. Siendo los resultados que el 17% indicó que existe comunicación interpersonal adecuada, para el 43% el ambiente en que trabaja les permite desenvolverse adecuadamente, el 43% señaló que cumple con las políticas aprobadas. Concluyendo que hay relación entre las variables en investigación.

La investigación permitió condiciones para fundamentar los resultados de la investigación al comparar el resultado en las discusiones y permitir afirmar el resultado logrado, pues en la investigación se pudo obtener como resultados que existe relación entre las variables y sus indicadores, brindando fundamentación teórica en la investigación.

Vera (2019), en su tesis con el objetivo de determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, El Cantón Milagro - Ecuador, 2018; investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional no experimental; con muestra de 19 docentes, se aplicó cuestionario. Resultados, el 47,4% indican que el desempeño personal en el centro educativo es regular; el 36,8% el señalan que el desempeño personal es bueno; para desempeño regular, el 62,5% presenta clima laboral regular; para desempeño bueno el 33,3% presenta clima regular; el 55,6% indicó clima labora bueno; el 47,4% desempeño social regular. Concluyendo existe relación regular entre las variables en investigación, siendo $r=0,568$ con significancia $p=0,000$.

El porte realizado por la investigación de Vera (2019) es ha sido relevante en la discusión de los resultados pues permitió afirmar los resultados determinados

en la investigación, fortaleciendo la relación entre las variables dejando constancia una vez más que son variables correlacionales.

Andrade (2019), en su tesis realizada con el objetivo general de establecer como el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores; investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, con muestra de 152 trabajadores, donde se aplicó un cuestionario. Siendo los resultados, el 61% indican clima laboral alto, 31% clima de nivel promedio; 64% desempeño laboral de nivel excelente, 28% indica nivel muy alto, siendo positivos los resultados para la institución. Concluyéndose que existe relación débil de $r=0,202$ con valor de significancia $p=0,013 < 0,05$ entre las variables.

El aporte de la investigación de Andrade (2019) a la investigación es importante por su fundamentación teórica de la relación entre las variables en investigación, lo que ha permitido lograr resultados similares, donde los niveles que presenta cada variable es importante para fundamentar la relación que existe entre ellas.

A nivel nacional los antecedentes son:

Correa (2021), en su investigación donde estableció como objetivo general proponer estrategias basadas en el clima y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación, Región San Martín; investigación cuantitativa, correlacional, no experimental, de corte transversal; con muestra de 80 trabajadores de la Institución, donde se aplicaron dos cuestionarios. Obteniéndose como resultados que el clima está en nivel alto con 35% y medio con 55%, respecto al desempeño laboral este se encuentre en nivel medio con 68,75% y alto con 31,25%. Concluyendo que, hay percepción adecuada de las variables en estudio por todos los trabajadores.

El estudio citado anteriormente ha permitido brindar a la investigación fundamentación teórica y científica de resultados obtenidos bajo metodología investigativa, observándose con los resultados la percepción que los participantes tienen de ambas variables, logrando fortalecer los aspectos teóricos de cada variable incidiendo en los resultados individuales y en conjunto (correlación).

Quiroga y Romero (2019), en su tesis donde el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén 2019; investigación cuantitativa, descriptiva,

correlacional, muestra de 31 trabajadores de la entidad, donde se aplicó un cuestionario; donde los resultados fueron que el clima laboral es bueno con 48% y 65% desempeño laboral bueno, pues en la entidad se tienen las metas claras debidamente planificadas y es de conocimiento de todos los trabajadores; concluye que existe relación baja entre las variables, donde se aplicó T de Kendall siendo el valor $r=0.208$ y una significación de $p=0.907$, indicándose con estos resultados que hay influencia del clima laboral en el desempeño.

La investigación planteada por Quiroga y Romero (2019), brinda aportes importantes a la investigación referente a la medición individual de cada variable y sus dimensiones, determinando que cuando las acciones de los trabajadores son claras en las organizaciones mejora el clima institucional y el desempeño de los trabajadores se ve fortalecido, generando potencial institucional respecto a la representatividad de la entidad ante la ciudadanía.

Heredia y Vasquez (2019) en su investigación cuyo objetivo fue determinar el grado de relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa; investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, con muestra de 54 colaboradores de la Institución Educativa, donde se realizó un cuestionario. Siendo los resultados, en el clima laboral 61% de trabajadores se involucran en las actividades, que el nivel de asertividad y empatía el 61% de colaboradores están de acuerdo desempeño 26% totalmente de acuerdo respecto a la supervisión. Concluyen que existe relación entre las variables, siendo el resultado $r=14,155$ según chi-cuadrado donde $p= 0,03$ menor a 5% (0,05).

El aporte de la investigación de Heredia y Vasquez (2019), está relacionada con la medición de las variables, resultados que son relevantes para discutir los obtenidos en la investigación, permitiendo fundamentar las respuestas obtenidas después de la aplicación de los instrumentos adecuados y procesamiento de los datos recolectados para concluir en la relación que existe entre las variables.

López (2020), en su investigación donde le objetivo general fue determinar la relación del Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la Jefatura de Administración DREC 2020, investigación cuantitativa, no experimental – correlacional, siendo la muestra 43 empleados de Administración de la DREC, donde se aplicó un cuestionario. Siendo los resultados, que el clima organizaciones está en nivel regular con el 55,8%, el desempeño laboral se encuentra en el nivel

regular con 79,1% Donde se concluye que las variables tienen relación, de acuerdo al resultado de la prueba de Chi-cuadrado, donde el valor $r=15,876$ y la significancia $p=0,003 < 0.05$ siendo además las variables estadísticamente significativas.

El aporte de la investigación de López (2020) ha permitido comparar e interpretar adecuadamente los resultados obtenidos para la investigación utilizando la prueba del Chi-cuadrado utilizada en la contratación de las hipótesis, llegando a resultados y discusiones debidamente fundamentadas con los antecedentes citados en la investigación, demostrando lo establecido en las hipótesis y objetivos de la investigación.

A nivel Local se tienen los siguientes antecedentes:

Salazar y Mori (2018), en su tesis realizada con el objetivo de determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la UGEL Bongará Amazonas, investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, donde la muestra fue de 40 trabajadores de la UGEL Bongará, con quienes se utilizó un cuestionario. Siendo los resultados que existe problemas en el manejo del clima laboral, por la insatisfacción de los trabajadores, no hay respaldo ni apoyo de los jefes, mostrando los trabajadores desempeño deficiente. Concluyendo que existe influencia entre las variables, siendo la correlación de Spearman $r=0,856$.

El aporte brindado por Salazar y Mori (2018), constituye fundamentación teórica a la investigación, del manejo de las variables en las instituciones regionales de Amazonas, donde se puede apreciar que a pesar que existe insatisfacción laboral e inadecuado clima laboral hay relación entre sus variables, constituyendo fundamentación teórica para la discusión de los resultados obtenidos.

Melendez y Zelada (2018), en su tesis con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño laboral, investigación cuantitativa, correlacional, no experimental de corte transversal, siendo la muestra de 46 empleados del Gobierno Regional de Amazonas, se aplicó el cuestionario. Siendo los resultados, para el clima laboral que el 60% se sienten satisfechos, el 52% se siente involucrado en las actividades, el 62% indica que la supervisión afecta al clima laboral, respecto al desempeño laboral el 43% no se sienten involucrados, el 47% indican que nunca son capacitados. Concluyendo que la relación entre las variables es uniforme, afectándose mutuamente si alguna no es satisfactoria.

El aporte realizado por el antecedente citado anteriormente a la investigación ha permitido tener conocimiento teórico de la relación que existe entre las variables en investigaciones realizadas en entidades de la región, analizando e interpretando sus resultados adecuadamente.

Zelada (2020), en su investigación realizada con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, investigación correlacional, de enfoque cuantitativa, con diseño no experimental, con una muestra de 40 servidores administrativos, donde se aplicó un cuestionario. Resultados: el nivel del clima está en el nivel regular con 85%, el desempeño laboral 87,5% nivel medio, la relación de las dimensiones autorrealización, supervisión y comunicación y el desempeño laboral tiene relación positiva media con “r” de Pearson = 0,749; 0,682; 0,624; y las dimensiones involucramiento laboral y condiciones laborales, tienen relación positiva fuerte donde $r=0,878$ y $r=0,886$ de Pearson. Concluyendo que existe relación entre las variables $r = 0,979$.

El aporte de zelada a la investigación fortalece los resultados obtenidos, pues se alcanzan resultados similares a los obtenidos, demostrando el cumplimiento teórico de las variables en estudio, resultados que posteriormente serán de mucha utilidad para la comunidad científica e institucional, para fundamentar otros estudios relevantes como el presente.

A continuación, se va a desarrollar la teoría correspondiente a la variable Clima laboral, citándose a los siguientes autores:

Según Chiavenato (2011), clima laboral, “Es el ambiente interno desarrollado por los integrantes de la organización, guardando relación con el nivel de motivación de todos los colaboradores. Refiriéndose específicamente a las propiedades y motivación de la institución” (p. 50).

Mantener trabajadores motivados es muy aspecto muy relevante para todas las entidades, por lo que es necesario que en la entidad en investigación se planteen mejoras en el manejo de políticas y procedimientos que permiten el desarrollo interno del clima laboral, para que permita a la entidad brindar mejores beneficios a la población.

El aporte de Chiavenato a la investigación es que permite identificar de manera clara las propiedades y características del clima organizacional,

permitiendo tener claro donde se debe realizar el estudio de la variable, brindando aporte importante en las discusiones y los resultados de la investigación.

Para Palma (2014 citado por Heredia y Vasquez, 2019), indica que el Clima Laboral “se asocia con la labor, permite fortalecer las técnicas de trabajo a través de correcciones oportunas, determinación que permite establecer acciones protectoras y las correcciones necesarias para fortalecer el trabajo las técnicas y los resultados” (p. 11).

El desarrollo de la teoría de Palma es importante porque permite realizar una investigación centrada en el contexto interno de la labor del profesional, identificando de manera más clara las técnicas y resultados que se tienen que fundamentar en los resultados y las discusiones de la investigación.

Clima laboral “referido a la modalidad en la que integrantes de una organización describen el ambiente de trabajo que tienen, mediante dimensiones relacionadas con el grupo de personas y de la Institución” (Bordas, 2016, p. 40)

El estudio del entorno del trabajador es importante realizarlo porque va a permitir a la empresa conocer el ambiente en que desarrolla sus actividades el trabajador, permitiendo realizar las correcciones necesarias que mejoren la estabilidad emocional del trabajador y los rendimientos para la organización.

Furnham (2001, citado por Tello 2019), indica que el clima laboral es parte del ser humano, porque “permite unir a la persona, el equipo y a la organización; por lo tanto, viene a ser la importancia que le asigna el trabajador al espacio en donde este se desarrolla, limitada al nivel de relación, que tiene con el entorno social” (p. 13).

El aporte de la teoría de Fumhan a la investigación se centra en el estudio en espacio donde se desarrolla el trabajador, esto es el clima o ambiente de trabajo que se vive en una empresa y como este influye en el desarrollo emocional de la persona y en el desarrollo corporativo de la organización.

Bordas (2016), indica que clima laboral “Son los aspectos tangibles e intangibles que de una u otra manera este forma parte del proceso de las actividades de una institución, y que genera efectos en el comportamiento, la motivación y las actitudes de sus miembros; afectando o beneficiando a la institución” (p. 55).

EL estudio del clima laboral es importante según Bordas porque permite conocer en conjunto el comportamiento de los elementos que conforman la institución y por separado el desarrollo emocional de cada persona, incidiendo esto en el resultado de la investigación.

Las dimensiones del clima laboral son:

Autorrealización e involucramiento “Relacionado con el ambiente de la organización, el desarrollo personal relacionado a los valores institucionales, el compromiso en el cumplimiento de las acciones y el futuro de la organización” (Castro & Espinoza, 2019, p. 20)

Tello (2019), indica que la autorrealización y el involucramiento laboral “se refiere al aprecio del trabajador, el desenvolvimiento en su entorno laboral, el conocer los objetivos de la empresa, el compromiso en cumplir las metas, actividades y objetivos” (p. 15)

La Supervisión: relacionada con las actividades de verificación de la funcionalidad por parte de los directivos y jefes del cumplimiento de las actividades laborales asignadas, las mismas que forman parte del desarrollo de actividades diarias” (Castro & Espinoza, 2019, p. 20)

Tello (2019), manifiesta que la supervisión “es el aprecio de las funciones asignadas y el nivel de respeto hacia sus jefes inmediatos respecto a la supervisión de las tareas, el apoyo y la guía que necesiten para alcanzar un desempeño apropiado” (p. 15)

Comunicación: referente al nivel de fluidez de reporte de información por lo que la comunicación debe ser clara coherente, fluida, y precisa para el adecuado funcionamiento interno de la organización para alcanzar una adecuada atención a los usuarios” (Castro & Espinoza, 2019, p. 20)

Tello (2019), refiere que la comunicación “es el entendimiento de toda información compartida, la misma que debe ser clara, precisa y coherente, para el buen desarrollo organizacional” (p. 16)

Condiciones laborales: “referido al reconocimiento que la empresa en abastecer de los elementos necesarios para que el trabajador cumpla con sus actividades asignadas adecuadamente” (Castro & Espinoza, 2019, p. 20).

Tello (2019), indica que las condiciones laborales se refieren a brindar a la organización los recursos humanos, materiales, económicos y psicosociales para alcanzar las metas aprobadas (p. 16)

A continuación, se va a desarrollar la teoría correspondiente a la variable Desempeño, citándose a los siguientes autores:

Respecto a la variable desempeño, Robbins y Judge (2013), indican que el desempeño laboral “es producto de empleo de la eficiencia y eficacia en la ejecución de las tareas laborales, relacionado con las responsabilidades y obligaciones del cargo que desempeña en el trabajo, siendo este aporte importante que conlleva al trabajador a contribuir con la eficacia de la institución” (p. 26).

De acuerdo con Robbins y Judge, conocer el desempeño del personal es importante porque va a permitir a los directivos de las organizaciones tener datos del cumplimiento y compromiso del empleado hacia la empresa y la contribución de este al desarrollo organizacional, por lo que esta teoría brinda los lineamientos necesarios a evaluar en los colaboradores para conocer el cumplimiento de las actividades en la institución y el compromiso del trabajador con el cumplimiento de las metas establecidas.

Cuesta (2010), el desempeño “se centra en el desarrollo, identificando lo que las personas serán capaces de cumplir con sus asignaciones laborales establecidas en las organizaciones, la misma que busca incrementar la productividad de actividades o aumento del buen desempeño laboral” (p. 62).

Importante el enfoque que le da Cuesta al desempeño del trabajador en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los trabajadores y el crecimiento del desarrollo organizacional, por lo que el aporte que le brinda a la investigación es relevante porque permite centrar el estudio del desempeño en el crecimiento organizacional de la entidad al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

Griffin, et al. (2017), indican que el desempeño es importante al momento de evaluar los resultados individuales y las conductas relacionadas con el trabajo, que son evaluadas por los jefes, sujetas a un conjunto de normas que permiten cumplir con las tareas asignadas, alcanzando eficiencia organizacional” (p.26).

La teoría de Griffin, et al., es importante porque ayuda a establecer los mecanismos de estudio que se tiene que realizar con el trabajador para medir su

desempeño en el cumplimiento de sus funciones y como estas han permitido al trabajador cumplir con las tareas asignadas alcanzando mayor desarrollo en la organización, por lo que su aporte es importante en la investigación, ya que va orientar el estudio hacia un fin determinado que ayude a los resultados posteriormente a fortalecer el desarrollo institucional.

Zelaya (2006, citado por Heredia y Vasquez, 2019), indica que el desempeño actúa condicionada a tres categorías: “culturales (productos, afirmaciones y cualidades), sociales (status, roles) y estadísticas (estado civil, educación, tiempo, salud, trabajo, socioeconómico)” (p. 13).

Importante la clasificación que Zelaya le da al desempeño laboran el desarrollo institucional clasificando el estudio en condiciones laborales, culturales y estadísticas que en toda institución se deben tener presente al momento de diseñar políticas de gestión que ayudaran a mejorar el cumplimiento de las labores; por lo tanto, esta teoría brinda aportes importantes al estudio de la variable, las mismas que se deben considerar en la aplicación de las técnicas de estudio para tener más claro las mejoras que se deben plantear como solución a lograr un mejor desempeño del trabajador en la entidad.

Chiavenato (2011), indica que desempeño son “las actitudes, actos o conductas de los trabajadores que son fundamentales en la ejecución de las metas organizacionales, en busca de cumplir a sus objetivos, realizando correctamente las actividades programadas” (p. 75).

Importante tener presente el estudio del comportamiento del trabajador en el desempeño que muestra a las responsabilidades asignadas de acuerdo con Chiavenato; por lo tanto, se tiene que tener presente este enfoque al momento de establecer los lineamientos del instrumento a aplicar en la institución como un aporte importante para identificar el desempeño que tienen los trabajadores en la institución al momento de cumplir con sus funciones asignadas.

Espino (2014 citado por Heredia y Vasquez, 2019), indica que el desempeño alcanza el desenvolvimiento del colaborador en la ejecución de sus actividades laborales generales y específica y las capacidades que tiene para cumplir con las labores asignadas, así como lograr el cumplimiento de las metas organizacionales” (p. 14).

La teoría de Espino permitirá diseñar adecuadamente los instrumentos de

medición a utilizar en la investigación direccionado el contenido al desempeño del colaborador en el cumplimiento de las tareas, para alcanzar las metas institucionales, lo que es relevante conocer a los directivos para saber si las políticas aprobadas están dando resultados positivos en mejora en el clima laboral y el desempeño del trabajador.

Heredia y Vasquez (2019), indican que las dimensiones del desempeño son las siguientes:

La supervisión, que se debe realizar a todo individuo en el cumplimiento de su trabajo, generando confianza en el colaborador para que este logre alcanzar sus actividades, para lo cual se necesita contar con adecuada comunicación entre los miembros del equipo, mejorando las actitudes del equipo.

La remuneración, relacionada con la asignación del sueldo que le corresponde al trabajador por el desempeño de sus actividades o la asignación compensatoria a terceros por su adecuada prestación de servicios como pago de sus servicios prestados.

Las oportunidades de ascenso laboral, relacionada con la estabilidad laboral ganada por el trabajador en el desarrollo de sus actividades, la misma que le permite poder gozar de una mejor clasificación o categoría laboral establecido en el organigrama de la empresa, incidiendo de manera directa esta decisión en la productividad de la entidad en el cumplimiento de sus objetivos, su formación profesional y mejor organización empresarial.

El compromiso, relacionado con el desempeño del colaborador, la confianza ganada por el cumplimiento de las actividades asignadas, el desempeño en la cooperación del cumplimiento de objetivos y la honestidad que demuestra el trabajador en cada tarea asignada.

Por lo tanto, las dimensiones establecidas para el desempeño, de acuerdo a lo establecido por Heredia y Vasquez (2019), van a permitir evaluar al trabajador de la DRTC de Amazonas respecto al cumplimiento de sus actividades en lo relacionado con la supervisión sobre el cumplimiento de su trabajo, la remuneración asignada correspondiente sobre el desempeño en el desarrollo de sus actividades, las percepciones de las oportunidades de ascenso en la entidad que tiene el trabajador y el compromiso de este en el cumplimiento de todas las actividades asignadas, sea de forma directa o indirecta en beneficio de la ciudadanía.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según su propósito es aplicada. “Porque se va a poner a prueba la aplicación de teorías previamente estudiadas, determinándose aspectos en concreto y resultados útiles a ser implementados posteriormente” (Hernández et al., 2017, p. 20).

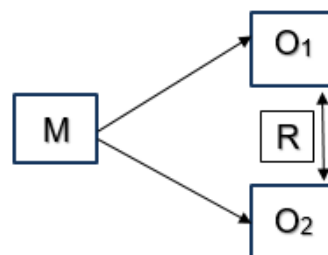
Por el enfoque cuantitativa: Debido a que se va a recopilar información relacionada con los objetivos, para establecer aportes al conocimiento empírico basados en los procedimientos y técnicas diseñados para medir cada variable en su condición real (Hernández et al., 2014).

Por su nivel es correlacional por el análisis de relación que se busca entre las variables y entre las dimensiones, mostrando los resultados obtenidos en investigación (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación:

Corresponde el no experimental porque solo se va a recolectar y presentar la información sin causarle ninguna modificación y transversal porque la recolección de la información es única, esto es en un solo momento sin manipular los resultados obtenidos (Hernández et al. 2017).

Esquema:



Dónde:

M: Trabajadores de la DRTC - Amazonas

O1: Clima laboral

O2: Desempeño

R: Incidencia entre el clima laboral y el desempeño

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual: “El clima laboral se asocia con la labor, permite fortalecer las técnicas de trabajo a través de correcciones oportunas determinación que informa ejercicios protectores y correctores necesarios para fortalecer el trabajo las técnicas y los resultados” (Palma, 2014, p. 11).

Definición operacional: la variable clima laboral se estudió aplicando la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento de medición que será posteriormente aplicado a cada uno de los colaboradores de la DRTC - Amazonas.

Dimensiones: Autorrealización e involucramiento; supervisión; comunicación; y, condiciones laborales.

Indicadores: Que comprende, compromiso, oportunidades, realización e involucramiento, participación activa, planificación de la supervisión, asertividad y empatía, compromiso continuo, control de la mejora, dirección al desarrollo, comunicación plana, libertad de expresión, relación de amistad y cordialidad, carga horaria, subestructura, recursos naturales, y, contextos profesionales y sociales.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Desempeño

Definición conceptual: “son las actitudes, actos o conductas de los trabajadores que son fundamentales en la ejecución de las metas organizacionales, en busca de cumplir a sus objetivos, realizando correctamente las actividades programadas” (Chiavenato, 2011, p. 75).

Definición operacional: la variable clima laboral se va a estudiar con la aplicación de la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario como instrumento de medición que será posteriormente aplicado a cada uno de los trabajadores de la DRTC - Amazonas.

Dimensiones: Supervisión, remuneración, oportunidad de ascenso, y compromisos.

Indicadores: Trabajo, confianza, comunicación, sueldos, prestación de servicios sociales, estabilidad laboral, clasificación, productividad, confianza, cooperación, y honestidad.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población muestral.-

“Es el grupo de todos los casos que tiene las mismas características y especificaciones” (Hernández et al. 2017, p. 21).

En la investigación, la población está representada por 44 trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas, que permitirá estudiar las dos variables de la investigación, la misma que constituye la muestra de la investigación.

Criterios de Inclusión:

Trabajadores administrativos de la sede de Chachapoyas de la DRTC - Amazonas que firme el consentimiento informado autorizando a ser parte de la investigación.

Criterios de Exclusión:

Trabajadores administrativos de las demás sedes de DRTC - Amazonas y, los que no firme el consentimiento informado autorizando a ser parte de la investigación.

Muestreo:

Corresponde a la presente investigación el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis:

Trabajador administrativo de la DRTC – Amazonas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta (Anexo 3) para medir ambas variables, la cual fue aplicada a cada uno de los trabajadores de la institución; pues de acuerdo con Pino (2018), manifiesta que las encuestas van a permitir medir a las variables en conjunto o por separado, partiendo de las dimensiones y los indicadores para poder obtener información relevante para responder a los objetivos de la investigación.

Instrumentos

En la investigación se utilizó como instrumento al cuestionario, el cual permitió medir cada dimensión de la investigación de manera particular y en conjunto partiendo de sus indicadores planteados, resultado que posteriormente se utilizó para ver la relación de las variables y dimensiones; según manifiesta Hernández et al. (2014), “el cuestionario permite estudiar a cada variable de manera independiente al igual que sus dimensiones e indicadores” (p. 125).

Validez y confiabilidad del instrumento.

La validez se realizó con juicio de expertos, la que de acuerdo a las políticas de la universidad debe hacerse con 03 expertos (Anexo 4) especialistas en temas relacionados con las variables y que tenga maestría y/o doctorado.

La confiabilidad, se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach obtenido después de procesar los datos obtenidos de una prueba piloto en el software SPSS Vs. 25, teniendo presente lo indicado por George y Maliery (2015, citado por Yaguache et al., 2019), que, para aceptar un instrumento de investigación, este en una prueba piloto debe tener valores superiores a 0,70. El valor del Alfa de Cronbach en la presente investigación para la variable clima laboral fue 0,922 y para la variable desempeño fue 0,942, valores superiores a 0,70.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se van a aplicar en la investigación es primero tener presente la coordinación del permiso con la institución para aplicar el cuestionario a sus trabajadores; luego la elaboración de la encuesta (anexo 3); trabajo de campo recolectando información mediante la aplicación de la encuesta; trabajo de gabinete ordenando y codificando las respuestas de los trabajadores; elaboración de datos en el programa Excel; procesamiento de la información obtenida en el estadístico SPSS Vs. 25 y procesar la información relevante a presentar en los resultados; Presentación de los resultados utilizando el modelo de tablas de las normas APA 7ma edición acompañada de su interpretación correspondiente; y finalmente la elaboración de las discusiones de los resultados obtenidos comparando estos resultados con los antecedentes y teorías presentadas en el marco teórico; terminando en la afirmación de

conclusiones y fundamentación de las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Método Deductivo: “Donde el investigador parte de proposiciones generales para llegar a plantear afirmaciones particulares” (Hernández et al. 2017, p. 21), por lo que se utilizará este método para analizar las variables desde un contexto general para luego ir a lo particular (institucional); así como, abordar un estudio de los resultados con los antecedentes y teorías que respaldan la tesis.

Método Inductivo: “Donde el investigador tiene como punto inicial hechos particulares o concretos arribando a conclusiones generales” (Hernández et al. 2017, p. 21), método que permitirá analizar los resultados de manera independiente para posteriormente relacionar las variables, comparando estos resultados con los antecedentes, permitiendo de esta manera establecer conclusiones y recomendaciones adecuadas.

3.7. Aspectos éticos

- a) Confidencialidad.** – Al momento de revelar la información, solo se considera aquella que tenga relación con la investigación y no con la identidad del informante, empleando solo aquellos datos que permiten dar respuesta a los objetivos en investigación.
- b) Veracidad.** – relacionada con la información que se tiene que presentar en el informe final, siendo esta la obtenida en la recolección de datos mediante la aplicación del cuestionario, respetando cada respuesta recibida de los trabajadores de la institución.
- c) Integridad.** – Respecto a la presentación integral de la información sin realizar cambios a lo identificado en la aplicación de los instrumentos.

IV. RESULTADOS

Estadística Descriptiva

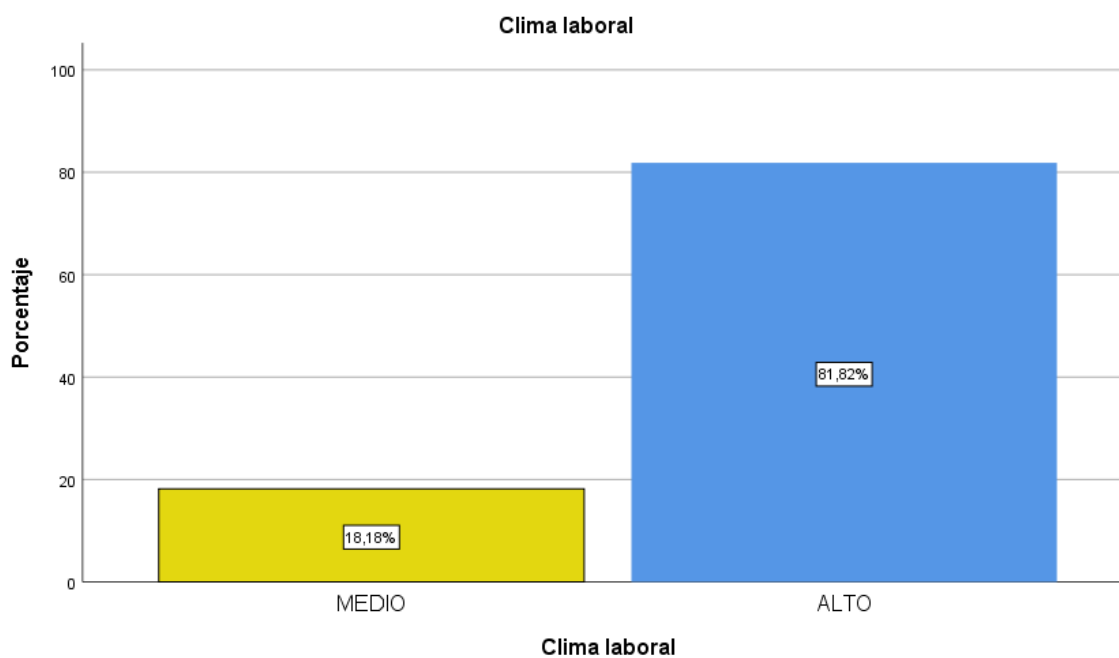
Tabla 1

Niveles de la variable clima laboral

	f	%
Medio	8	18,18
Alto	36	81,82
Total	44	100,00

Figura 1

Clima laboral

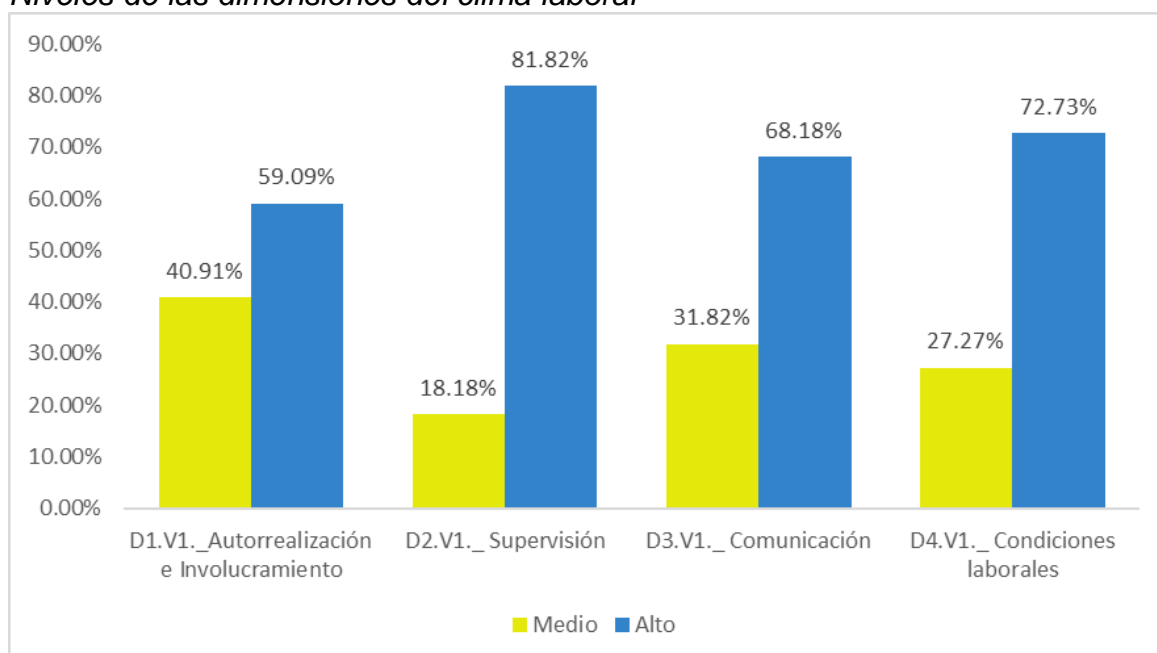


Interpretación

De la información contenida en la tabla 1 y la figura 1, referente a la variable clima laboral se puede manifestar que el 18,18% de los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas indicaron que es medio y el 81,82% indicaron que es alto.

Tabla 2*Niveles de las dimensiones del clima laboral*

	D1.V1._Autorrealización e Involucramiento		D2.V1._ Supervisión		D3.V1._ Comunicación		D4.V1._ Condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Medio	18	40,91	8	18,18	14	31,82	12	27,27
Alto	26	59,09	36	81,82	30	68,18	32	72,73
Total	44	100,00	44	100,00	44	100,00	44	100,00

Figura 2*Niveles de las dimensiones del clima laboral***Interpretación**

De los datos presentados en la tabla 2 y la figura 2, referente a las respuestas de las dimensiones del clima laboral los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas respondieron: para la D1.V1. el 40,91% de indicaron que es medio y el 59,09% indicaron que es alto; para la D2.V1. medio en 18,18% y alto el 81,82%; para la D3.V1. es medio el 31,82% y alto el 68,18%; para la D4.V1. es medio para el 27,27% y alto para el 72,73%.

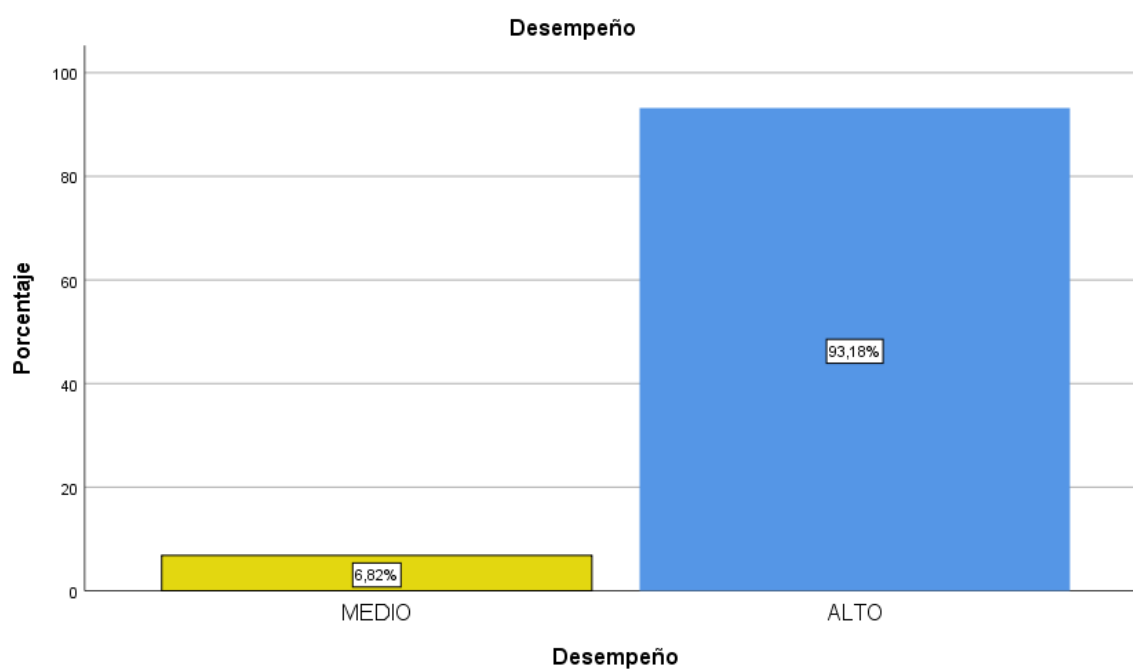
Tabla 3

Niveles de la variable desempeño

	f	%
Medio	3	6,82
Alto	41	93,18
Total	44	100,00

Figura 3

Desempeño

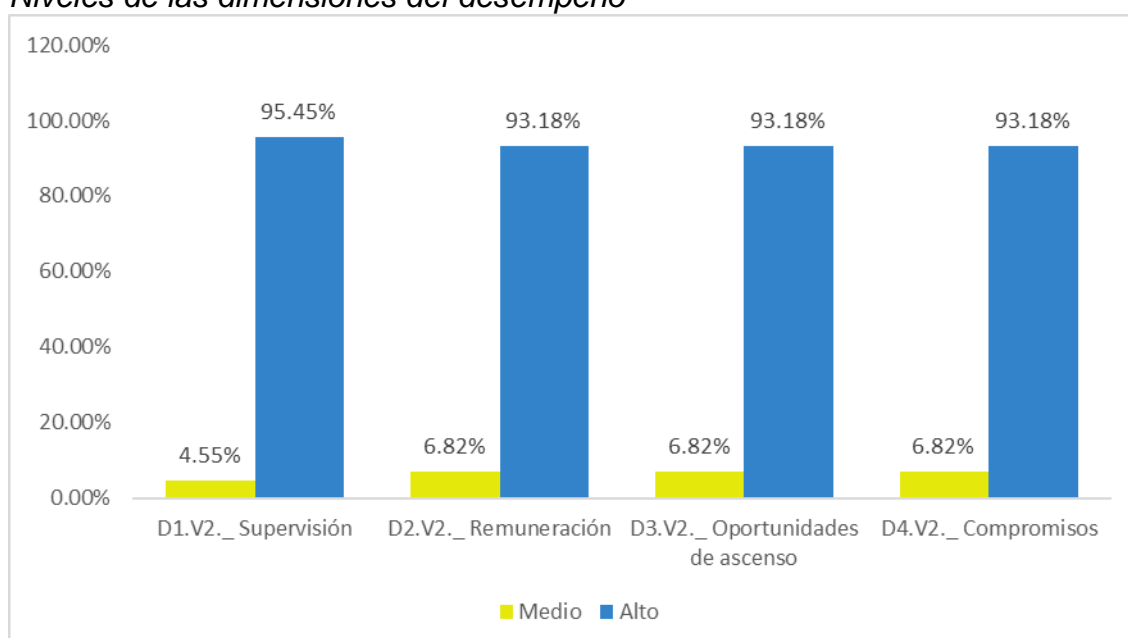


Interpretación

De la información contenida en la tabla 3 y la figura 3, referente a la variable desempeño se puede manifestar que el 6,82% de los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas indicaron que es medio y el 93,18% indicaron que es alto.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de la variable desempeño*

	D1.V2._ Supervisión		D2.V2._ Remuneración		D3.V2._ Oportunidades de ascenso		D4.V2._ Compromisos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Medio	2	4,55	3	6,82	3	6,82	3
Alto	42	95,45	41	93,18	41	93,18	41	93,18
Total	44	100,00	44	100,00	44	100,00	44	100,00

Figura 4*Niveles de las dimensiones del desempeño***Interpretación**

De la información contenida en la tabla 4 y la figura 4, referente a las respuestas de las dimensiones del desempeño, los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas respondieron: para la D1.V2. el 4,55% de indicaron que es medio y el 95,45% indicaron que es alto; para la D2.V2. medio en 6,82% y alto el 93,18%; para la D3.V2. es medio el 6,82% y alto el 93,18%; para la D4.V2. es medio para el 6,82% y alto para el 93,18%.

Estadística inferencial

Prueba de hipótesis

En la confirmación de las hipótesis formuladas en la investigación, se utilizó la correlación Chi Cuadrado, para mostrar la relación que hay entre las variables y dimensiones.

Criterio de comprobación de las hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis se utilizó la prueba χ^2 , que permitió comprobar las hipótesis planteadas y resolver los problemas de la investigación, alcanzando los objetivos planteados, para analizar las variables y establecer sus niveles de relación; teniendo en consideración que existe relación fuerte cuando el resultado se acerca a 1, siempre que la significación sea menor a 0,05.

Sobre el criterio que se utilizó en la prueba de hipótesis fue: si el χ^2 calculado (X^2c), es mayor que el valor χ^2 tabular (X^2t), se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza hipótesis nula (H_0); en cambio, si el X^2t es mayor que el X^2c , se rechaza H_a y se acepta H_0 .

Hipótesis General

Tabla 5

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general

Tabla cruzada Clima Laboral (Agrupada) * Desempeño (Agrupada)

			Desempeño		
			Medio	Alto	Total
Clima Laboral	Medio	Recuento	2	6	8
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%
	Alto	Recuento	1	35	36
		% del total	2,8%	97,2%	100,0%
Total		Recuento	3	41	44
		% del total	6,8%	93,2%	100,0%

Interpretación

La información contenida en la tabla 5, indica que para el 100,0% de los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas cuando el clima laboral es medio, el desempeño del 25,0% está en el nivel medio y el 75,0% en nivel alto.

Para el 100,0% de los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas cuando el clima laboral es alto, el desempeño del 2,8% está en el nivel medio y el 97,2% en nivel alto.

Finalmente se puede manifestar que cuando más alto es el clima laboral en la institución, mayor es el desempeño alcanzado por los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas; así mismo, cuando el clima laboral está en nivel medio el desempeño laboral se encuentra en mayor proporción en el nivel alto.

Comparación de hipótesis general nula y alterna

H₀: El clima laboral no se relaciona significativamente con desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

H_a: El clima laboral se relaciona significativamente con desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 6:

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,088 ^a	1	,024
Razón de verosimilitud	3,768	1	,052
Asociación lineal por lineal	4,972	1	,026
N de casos válidos	44		

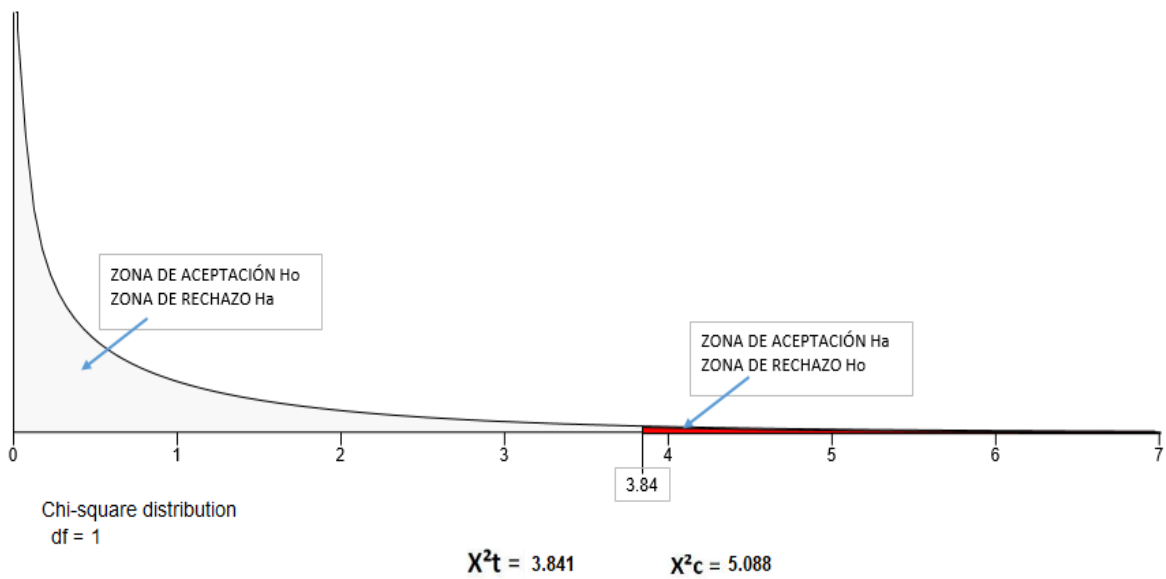
Decisión: El valor de la Chi cuadrado, es $\chi^2=5,088$, y el valor teórico $\chi^2= 3.841$, con 95% de nivel de confianza y 1 gl, por lo que con el resultado obtenido cumple la relación $\chi^2 < \chi^2$ concluyendo con el rechazo de la H₀, por lo que se acepta la H_a. Indicando con esto que existe relación entre el clima laboral y el desempeño

de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Significación: respecto al criterio para tomar la decisión del P- valor, el P-valor = $0,024 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, concluyendo con este resultado que las variables en investigación son estadísticamente significativas.

Figura 5

Prueba de hipótesis General



Hipótesis específica 1

Tabla 7

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 1

Tabla cruzada Clima Laboral (Agrupada) * Supervisión (Agrupada)

			Supervisión		
			Medio	Alto	Total
Clima Laboral	Medio	Recuento	2	6	8
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%
	Alto	Recuento	0	36	36
		% del total	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	2	42	44
		% del total	4,5%	95,5%	100,0%

Interpretación

De la información contenida en la tabla 7, se puede manifestar que para el 100,0% de los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas cuando el clima laboral es medio, la supervisión del 25,0% está en nivel medio y el 75,0% se encuentra en nivel alto.

Para el 100,0% de los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas cuando el clima laboral es alto, para el 100,0% la supervisión está en nivel alto.

Finalmente se puede manifestar que cuando más alto es el clima laboral en la institución, mayor es la supervisión alcanzada por los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas; así mismo, cuando el clima laboral está en nivel medio la supervisión se mantiene en el nivel alto.

Formulación de la hipótesis específica 1 nula y alterna

H₀: El clima laboral no se relaciona significativamente con la supervisión de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

H₁: El clima laboral se relaciona significativamente con la supervisión de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 8:

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 1

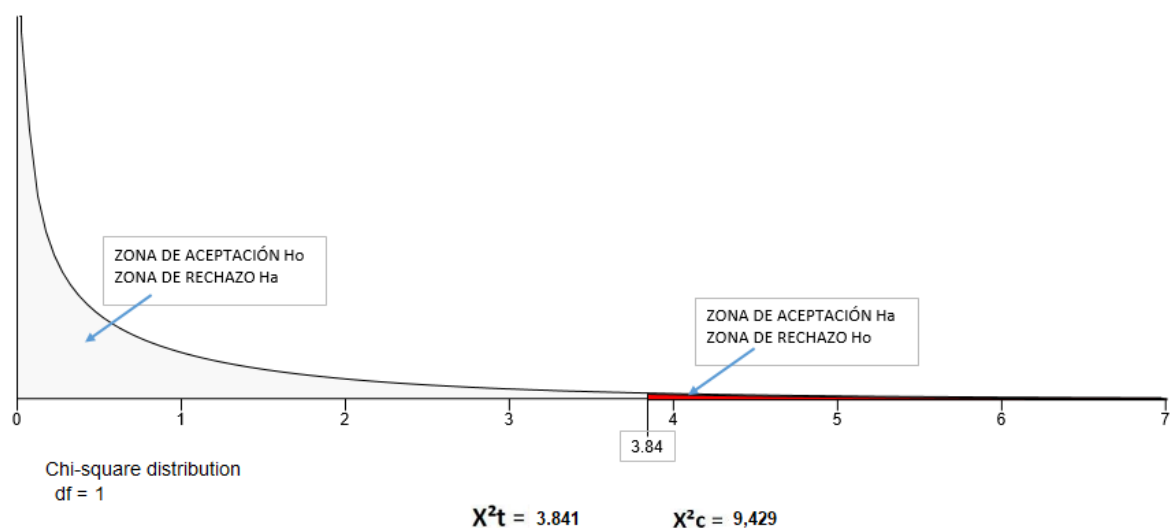
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,429 ^a	1	,002
Razón de verosimilitud	7,274	1	,007
Asociación lineal por lineal	9,214	1	,002
N de casos válidos	44		

Decisión: El valor de la Chi cuadrado, es $XC2=9,429$, y el valor teórico $Xt2= 3.841$, con 95% de nivel de confianza y 1 gl, por lo que con el resultado obtenido cumple la relación $Xt2 < XC2$ concluyendo con el rechazo de la H_0 , por lo que se acepta la H_a . Indicando con esto que existe relación entre el clima laboral y la supervisión de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Significación: respecto al criterio para tomar la decisión del P- valor, el P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, concluyendo con este resultado que el clima laboral y la supervisión son estadísticamente significativas.

Figura 6

Prueba de hipótesis específica 1



Hipótesis específica 2

Tabla 9

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 2

Tabla cruzada Clima Laboral (Agrupada) * Remuneración (Agrupada)

			Remuneración		
			Medio	Alto	Total
Clima Laboral	Medio	Recuento	2	6	8
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%
	Alto	Recuento	1	35	36
		% del total	2,8%	97,2%	100,0%
Total		Recuento	3	41	44
		% del total	6,8%	93,2%	100,0%

Interpretación

De la información contenida en la tabla 9, se puede manifestar que para el 100,0% de los Trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas cuando el clima laboral es medio, la remuneración está en nivel medio con 25,0% y el 75,0% se encuentra en nivel alto.

Para el 100,0% de los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas cuando el clima laboral es alto, el 2,8% de la remuneración está en nivel medio y el 97,2% está en el nivel alto.

Finalmente se puede manifestar que cuando más alto es el clima laboral en la institución, mayor es la remuneración alcanzado por los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas; así mismo, cuando el clima laboral está en nivel medio la remuneración se mantiene también en mayor proporción en el nivel alto.

Formulación de la hipótesis específica 2

H₀: El clima laboral no se relaciona significativamente con la remuneración de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022

H₁: El clima laboral se relaciona significativamente con la remuneración de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 10:

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 2

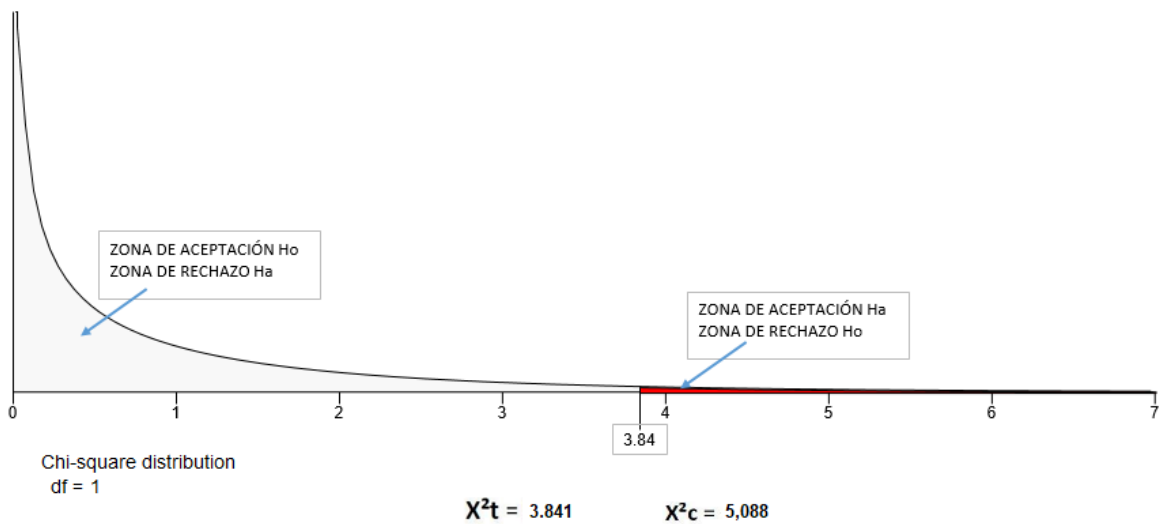
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,088 ^a	1	,024
Razón de verosimilitud	3,768	1	,052
Asociación lineal por lineal	4,972	1	,026
N de casos válidos	44		

Decisión: El valor de la Chi cuadrado, es $\chi^2=5,088$, y el valor teórico $\chi^2= 3.841$, con 95% de nivel de confianza y 1 gl, por lo que con el resultado obtenido cumple la relación $\chi^2 < \chi^2_c$ concluyendo con el rechazo de la H_0 , por lo que se acepta la H_a . Indicando con esto que existe relación entre el clima laboral y la remuneración de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Significación: respecto al criterio para tomar la decisión del P- valor, el P-valor = $0,024 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, concluyendo con este resultado que el clima laboral y la remuneración son estadísticamente significativas.

Figura 7

Prueba de hipótesis específica 2



Hipótesis específica 3

Tabla 11

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 3

Tabla cruzada clima laboral (Agrupada) * Oportunidades de ascenso (Agrupada)

			Oportunidades de Ascenso		
			Medio	Alto	Total
Clima Laboral	Medio	Recuento	2	6	8
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%
	Alto	Recuento	1	35	36
		% del total	2,8%	97,2%	100,0%
Total		Recuento	3	41	44
		% del total	6,8%	93,2%	100,0%

Interpretación

De la información contenida en la tabla 11, se puede manifestar que para el 100,0% de los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas cuando el clima laboral es medio, las oportunidades de ascenso están en nivel medio con 25,0% y el 75,0% se encuentra en nivel alto.

Para el 100,0% de los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas cuando el clima laboral es alto, el 2,8% de las oportunidades de ascenso están en nivel medio y el 97,2% está en el nivel alto.

Finalmente se puede manifestar que cuando más alto es el clima laboral en la institución, mayor son las oportunidades de ascenso por los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas; así mismo, cuando el clima laboral está en nivel medio las las oportunidades de ascenso están en mayor proporción en el nivel alto.

Formulación de la hipótesis específica 3

H₀: El clima laboral no se relaciona significativamente con las oportunidades de ascenso de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

H₁: El clima laboral se relaciona significativamente con las oportunidades de ascenso de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 12:

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 3

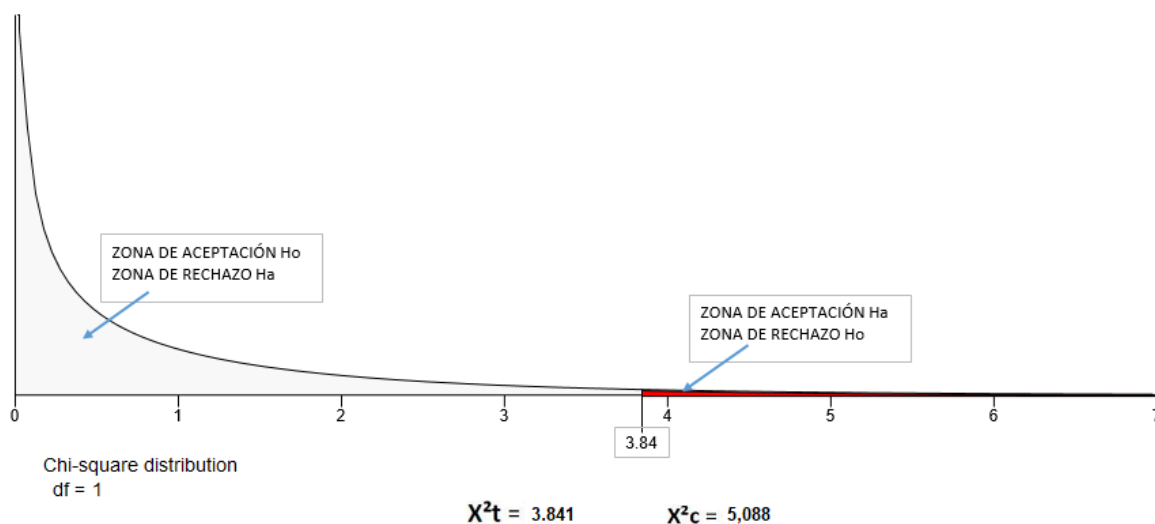
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,088 ^a	1	,024
Razón de verosimilitud	3,768	1	,052
Asociación lineal por lineal	4,972	1	,026
N de casos válidos	44		

Decisión: El valor de la Chi cuadrado, es $XC2=5,088$, y el valor teórico $Xt2= 3.841$, con 95% de nivel de confianza y 1 gl, por lo que con el resultado obtenido cumple la relación $Xt2 < XC2$ concluyendo con el rechazo de la H_0 , por lo que se acepta la H_a . Indicando con esto que existe relación entre el clima laboral y las oportunidades de ascenso de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Significación: respecto al criterio para tomar la decisión del P- valor, el P-valor = $0,024 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, concluyendo con este resultado el clima laboral y las oportunidades de ascenso son estadísticamente significativas.

Figura 8

Prueba de hipótesis específica 3



Hipótesis específica 4

Tabla 13

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 4

Tabla cruzada Clima Laboral (Agrupada) * Compromisos (Agrupada)

			Compromisos		
			Medio	Alto	Total
Clima Laboral	Medio	Recuento	2	6	8
		% del total	25,0%	75,0%	100,0%
	Alto	Recuento	1	35	36
		% del total	2,8%	97,2%	100,0%
Total		Recuento	3	41	44
		% del total	6,8%	93,2%	100,0%

Interpretación

De la información contenida en la tabla 13, se puede manifestar que para el 100,0% de los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas cuando el clima laboral es medio, el 25% muestra compromisos en nivel medio el 75,0% se encuentra en nivel alto.

Para el 100,0% de los DRTC - Amazonas cuando el clima laboral es alto, el 2,8% de compromisos están en nivel medio y el 97,2% está en el nivel alto.

Finalmente se puede manifestar que cuando más alto es el clima laboral en la institución, mayor son las oportunidades de ascenso por los trabajadores administrativos de la DRTC - Amazonas; así mismo, cuando el clima laboral está en nivel medio las las oportunidades de ascenso están en mayor proporción en el nivel alto.

Formulación de la hipótesis específica 4

H₀: El clima laboral no se relaciona significativamente con los compromisos de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022

H₁: El clima laboral se relaciona significativamente con los compromisos de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (5%)

Tabla 14:

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica 4

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,088 ^a	1	,024
Razón de verosimilitud	3,768	1	,052
Asociación lineal por lineal	4,972	1	,026
N de casos válidos	44		

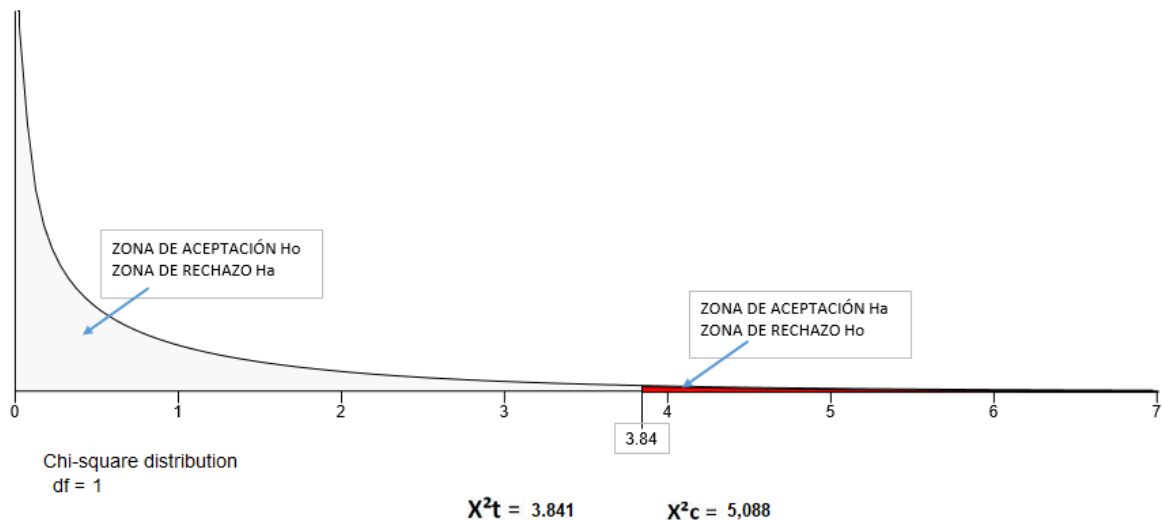
Decisión: El valor de la Chi cuadrado, es $\chi^2=5,088$, y el valor teórico $\chi^2= 3.841$, con 95% de nivel de confianza y 1 gl, por lo que con el resultado obtenido cumple

la relación $X^2_t < X^2_c$ concluyendo con el rechazo de la H_0 , por lo que se acepta la H_a . Indicando con esto que existe relación entre el clima laboral y los compromisos de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.

Significación: respecto al criterio para tomar la decisión del P-valor, el P-valor = $0,024 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, concluyendo con este resultado el clima laboral y los compromisos son estadísticamente significativas.

Figura 9

Prueba de hipótesis específica 4



V. DISCUSIÓN

H.G.

De la formulación de la hipótesis que sostiene: El clima laboral se relaciona significativamente con desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. Este se confirmó en el proceso, debido a que, de acuerdo a los datos obtenidos en el capítulo de resultados, la Chi cuadrado calculado $X^2_c = 5.088$, y el vl teórico es $X^2_t = 3.841$, con nivel de confianza del 95% y 1 gl (df), cumpliendo con la relación $X^2_t < X^2_c$. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_a . Demostrando que el clima laboral y desempeño tienen relación.

Respecto al criterio para tomar la decisión del P- valor, se alcanzó el P - valor = $0,024 < 0.05$, con nivel de significancia $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, concluyendo con este resultado que las variables de investigación son estadísticamente significativas. El resultado obtenido se confirma con el resultado obtenido por Heredia y Vasquez (2019) que concluye en su investigación que el Clima laboral se correlaciona con el desempeño.

De igual manera, López (2020), determinó que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño, donde el P - valor fue $p=0,003 < 0.05$. Finalmente, Salazar y Mori (2018), determinaron en su trabajo que existe relación entre el clima laboral y el desempeño.

H.E.1.

De la formulación de la hipótesis específica 1 que sostiene: El clima laboral se relaciona significativamente con la supervisión de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. Este se confirmó en el proceso, debido a que, de acuerdo a los datos obtenidos en el capítulo de resultados, la Chi cuadrado, $X^2_c = 9.429$, y el vl teórico $X^2_t = 3.841$, con nivel de confianza del 95% y 1 gl (df), cumpliendo con la relación $X^2_t < X^2_c$. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_a . Demostrando que la variable clima laboral y la dimensión supervisión tienen relación.

Respecto al criterio de decisión del P - valor, se alcanzó el P-valor = $0,002$

< 0.05 , con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, concluyendo con este resultado que que el clima laboral y la supervisión son estadísticamente significativas. El resultado obtenido se confirma con el resultado obtenido por López (2020), quien en su investigación determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño, donde el P-valor fue $p=0,003 < 0.05$ significativo respecto a los resultados obtenidos, lo que permite comparar con los resultados de la investigación.

H.E.2.

De la formulación de la hipótesis específica 2 que sostiene: El clima laboral se relaciona significativamente con la remuneración de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. Este se confirmó en el proceso, debido a que, de acuerdo a los datos obtenidos en el capítulo de resultados, la Chi cuadrado calculado $X^2_c = 5.088$, y el vl teórico es $X^2_t = 3.841$, nivel de confianza del 95% y 1 gl (df), cumpliendo con la relación $X^2_t < X^2_c$. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_a . Demostrando que la variable clima laboral y la dimensión remuneración tienen relación.

Respecto al criterio para tomar la decisión del P- valor, se alcanzó el P-valor $= 0,024 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, concluyendo con este resultado que que el clima laboral y la remuneración son estadísticamente significativas. El resultado obtenido es similar al obtenido por Vera (2019), quien en su investigación determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño, donde el P-valor fue $p=0,000 < 0.05$.

H.E.3.

De la formulación de la hipótesis específica 3 que sostiene: El clima laboral se relaciona significativamente con las oportunidades de ascenso de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. Este se confirmó en el proceso, debido a que, de acuerdo a los datos obtenidos en el capítulo de resultados, la Chi cuadrado calculado $X^2_c = 5.088$, y el valor teórico es $X^2_t = 3.841$, con nivel de confianza del 95% y 1 gl (df), cumpliendo con la relación $X^2_t < X^2_c$. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_a . Demostrando que la variable clima laboral y la dimensión oportunidades de ascenso tienen relación.

Respecto al criterio de decisión del P - valor, se alcanzó el P – valor = 0,024 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, concluyendo con este resultado que que el clima laboral y las oportunidades de ascenso son estadísticamente significativas. El resultado obtenido es similar al resultado obtenido por Heredia y Vasquez (2019), quien en su investigación determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño, donde el P-valor fue $p=0,003 < 0.05$.

H.E.4.

De la formulación de la hipótesis específica 4 que sostiene: El clima laboral se relaciona significativamente con los compromisos de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. Este se confirmó en el proceso, debido a que, de acuerdo a los datos obtenidos en el capítulo de resultados, la Chi cuadrado calculado $X^2_c = 5.088$, y el valor teórico es $X^2_t = 3.841$, con nivel de confianza del 95% y 1 gl (df), cumpliendo con la relación $X^2_t < X^2_c$. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_a . Demostrando que la variable clima laboral y la dimensión compromisos tienen relación.

Respecto al criterio de decisión del P - valor, se alcanzó el P–valor = 0,024 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, concluyendo con este resultado que el clima laboral y los compromisos son estadísticamente significativos. El resultado obtenido se confirma con el resultado obtenido por Andrade (2019), quien en su investigación determinó que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño, donde el P-valor fue $p=0,003 < 0.05$.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la DRTC - Amazonas, 2022, mediante la aplicación del estadístico Chi cuadrado de Pearson determinando valores de X^2c (5.088) y valor teórico de X^2t (3.841), con nivel de confianza de 95% y 1 gl, cumpliendo con la relación $X^2t < X^2c$, por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_a ya que se encuentran relacionadas, además el P- valor, fue = 0,024 < 0.05 resultando ser estadísticamente significativas.
2. Se determinó que existe relación entre el clima laboral y la supervisión de los trabajadores de la DRTC - Amazonas, 2022, mediante la aplicación del estadístico Chi cuadrado de Pearson determinando valores de X^2c (9.429) y valor teórico de X^2t (3.841), con nivel de confianza de 95% y 1 gl, cumpliendo con la relación $X^2t < X^2c$, por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_a ya que se encuentran relacionadas, además el P- valor, fue = 0,002 < 0.05 resultando ser estadísticamente significativas.
3. Se determinó que existe relación entre el clima laboral y la remuneración de los trabajadores de la DRTC - Amazonas, 2022, mediante la aplicación del estadístico Chi cuadrado de Pearson determinando valores de X^2c (5.088) y valor teórico de X^2t (3.841), con nivel de confianza del 95% y 1 gl, cumpliendo con la relación $X^2t < X^2c$, por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_a ya que se encuentran relacionadas, además el P- valor, fue = 0,024 < 0.05 resultando ser estadísticamente significativas.
4. Se determinó que existe relación entre el clima laboral y las oportunidades de ascenso de los trabajadores de la DRTC - Amazonas, 2022, mediante la aplicación del estadístico Chi cuadrado de Pearson determinando valores de X^2c (5.088) y valor teórico de X^2t (3.841), con nivel de confianza del 95% y 1 gl, cumpliendo con la relación $X^2t < X^2c$, por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_a ya que se encuentran relacionadas, además el P- valor, fue = 0,024 < 0.05 resultando ser estadísticamente significativas.
5. Se determinó que existe relación entre el clima laboral y los compromisos de los trabajadores de la DRTC - Amazonas, 2022, mediante la aplicación del

estadístico Chi cuadrado de Pearson determinando valores de X^2_c (5.088) y valor teórico de X^2_t (3.841), con nivel de confianza del 95% y 1 gl, cumpliendo con la relación $X^2_t < X^2_c$, por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_a ya que se encuentran relacionadas, además el P- valor, fue = 0,024 < 0.05 resultando ser estadísticamente significativas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de DRTC - Amazonas, establecer políticas de mejora del clima laboral para fortalecer el desempeño de los trabajadores y mejorar sus resultados que permitan a la entidad brindar una mejor atención a sus usuarios internos y externos.
2. Al director de la DRTC - Amazonas, mejorar los procedimientos de supervisión que se aplican en la institución para que estos no afecten del desempeño del trabajador y permita a la vez mejorar el clima laboral que se tiene en la entidad.
3. Al director de la DRTC - Amazonas, fortalecer las políticas remunerativas que maneja la entidad, para no afectar el desempeño del trabajador y que a la vez este ayude a mejorar el clima laboral de la entidad.
4. Al director de la DRTC - Amazonas, establecer directivas sobre oportunidades de ascenso del trabajador con oportunidades para todos, con el fin de fortalecer el clima laboral y fomentar con esto mayor desempeño en el trabajador para tratar de ser considerado en los procesos de ascenso aprobados por la entidad.
5. Al director de la DRTC - Amazonas, cumplir con los compromisos asumidos a favor de los trabajadores y generar adicionalmente nuevas oportunidades de participación de futuros beneficios, con el fin de incentivar al trabajador a mejorar su desempeño, logrando a la vez un mejor clima laboral.

REFERENCIAS

- Andrade, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato]. Repositorio institucional Universidad Técnica de Ambato <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30216>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Editorial UNED.
- Castro, C., & Espinoza, M. (2019). *Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia*. [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo]. Repositorio institucional Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdanivi_aCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf
- Castro, K., & 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. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la Administración*. Mexico: Mc Grwau Hill.
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Rev. Pol. Con.*, 6(2), 270-287. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2253/4536>
- Correa, F. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto]. Repositorio institucional UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80332>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe ediciones.
- González, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional:*

- Administración de personas y organizaciones* (Decimosegunda ed.). México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Heredia, J., & Vasquez, S. (2019). *lima laboral y desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez - Yantaló - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba]. Repositorio institucional UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47684>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. Sexta edición). Mexico, Mexico D.F., Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Mendez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de Investigación* (Primera ed.). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- López, A. (2020). *Clima laboral y desempeño de los trabajadores de la jefatura de administración DREC 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo]. Repositorio institucional Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52405>
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Melendez, L., & Zelada, G. (2018). *Clima y desempeño laboral en los trabajadores en la oficina de logística del gobierno regional de Amazonas 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30217>
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Rev. Dom. Cien.*, 7(4), 23-38. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Quiroga, J., & Romero, F. (2019). *El clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepèn -2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Chepén]. Repositorio institucional de la UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40985>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson Educación de México, S A . de C.V.
- Salazar, J., & Mori, E. (2018). *Clima laboral y su influencia en el desempeño de los*

- trabajadores de la UGEL Bongará Amazonas 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo]. Repositorio institucional de la UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31492>
- Tello, D. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo]. Repositorio institucional de la UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37614>
- Vera, O. (2019). *El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Milagro]. Repositorio institucional de la UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46525>
- Zelada, G. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la DIRESA Amazonas – Chachapoyas*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45932>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	dimensiones	Metodología
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: PE 1. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la supervisión de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022? PE 2. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la remuneración de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022? PE 3. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y las oportunidades de ascenso de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022? PE 4. ¿Qué relación existe entre el clima laboral y los compromisos de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022?</p>	<p>Hipótesis General: El Clima Laboral se relaciona significativamente con Desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos: HE 1. El clima laboral se relaciona significativamente con la supervisión de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. HE 2. El clima laboral se relaciona significativamente con la remuneración de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. OE 3. El clima laboral se relaciona significativamente con las oportunidades de ascenso de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. OE 4. El clima laboral se relaciona significativamente con los compromisos de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y desempeño de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: OE 1. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la supervisión de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. OE 2. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la remuneración de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022. OE 3. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y las oportunidades de ascenso de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones amazonas, 2022. OE 4. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y los compromisos de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones Amazonas, 2022.</p>	<p>Clima Laboral</p> <p>Desempeño</p>	<p>Autorrealización e Involucramiento</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Supervisión</p> <p>Remuneración</p> <p>Oportunidades de ascenso</p> <p>Compromisos</p>	<p>Tipo: Aplicada Cuantitativa Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p> <p>Población: 44 trabajadores</p> <p>Muestra: 44 trabajadores</p>

Anexo 2 : Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Laboral	Es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al entorno de trabajo, consiente hacer una calificación que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de técnicas y resultados empresariales (Palma, 2014).	Porque va a permitir estudiar el entorno laboral mediante la aplicación de técnicas adecuadas como la entrevista par a establecer las medidas adecuadas y fortalecer el funcionamiento de la organización.	Autorrealización e Involucramiento	Compromiso. Oportunidades. Realización e involucramiento. Participación activa.	Ordinal
			Supervisión	Planificación de la supervisión. Asertividad y empatía. Compromiso continuo Control para la mejora.	
			Comunicación	Dirección al desarrollo. Comunicación plana. Libertad de expresión. Relación de amistad y cordialidad.	
			Condiciones laborales	Carga horaria. Subestructura. Recursos materiales. Contextos profesionales y sociales.	
Desempeño	Es el grado en el que el empleado cumple con los requisitos de su trabajo, depende las dimensiones para evaluar el desempeño laboral para el personal que trabajo dentro de las Organizaciones (Chiavenato, 2011).	Porque va a permitir estudiar el comportamiento del colaborador mediante la aplicación de técnicas adecuadas como la entrevista para conocer y fortalecer el comportamiento del colaborador.	Supervisión	Trabajo. Confianza. Comunicación.	
			Remuneración	Sueldos. Prestación de servicios sociales.	
			Oportunidades de ascenso	Estabilidad laboral. Clasificación. Productividad.	
			Compromisos	Confianza Cooperación. Honestidad.	

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO N° 01: CLIMA LABORAL

El presente cuestionario, tiene como único fin analizar las perspectivas de los colaboradores en torno al clima laboral que presentan día a día para el desarrollo de sus actividades, para posteriormente contribuir con mejorar o mantener un buen clima laboral entre todos.

Instrucciones

Marque con una equis (x) sobre la opción que se parezca más a lo que suceda en su institución

Valoración:

1	=	Totalmente en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
3	=	Ni en desacuerdo ni en acuerdo
4	=	De acuerdo
5	=	Totalmente de acuerdo

Ítems		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	En la institución para cumplir con las actividades programadas depende mucho del compromiso que asume el trabajador.					
2	En la institución brindan oportunidades de crecimiento profesional mediante capacitaciones, pasantías, congresos, entre otros.					
3	Te involucran en la realización de las actividades institucionales.					
4	En la empresa la participación activa del trabajador depende de liderazgo asumido por sus directivos.					
5	En la institución las supervisiones del trabajo es realizado por su jefe inmediato.					
6	En la entidad existe asertividad y empatía en la comunicación de sus actividades					

7	El compromiso continuo del trabajador mejora las relaciones internas y su desempeño en la institución.					
8	En la institución se conforman equipos de control y supervisión para la mejora del clima laboral.					
9	La institución ha implementado políticas de comunicación que permiten tener una adecuada dirección y desarrollo del buen clima laboral.					
10	Existe comunicación horizontal en la institución para mejorar el clima laboral.					
11	En las reuniones programadas, se fomenta la participación libre para todos los trabajadores.					
12	Las relaciones de amistad y cordialidad que practican los colaboradores dentro de la Institución mejoran el clima laboral.					
13	La carga horaria afecta las condiciones laborales y el clima institucional en la dirección regional de transportes.					
14	Los espacios de trabajo que la Institución brinda mejoran el desarrollo de tus actividades.					
15	Los recursos materiales asignados por la institución al trabajador influyen en las condiciones laborales.					
16	Las relaciones profesionales y sociales influyen en las condiciones laborales y el clima laboral en la institución.					

CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario, tiene como único fin analizar las perspectivas de los colaboradores en torno a su desempeño que presentan día a día para el desarrollo de sus actividades, con ello posteriormente se podrá contribuir con mejorar o mantener el desempeño de los trabajadores en la institución.

Instrucciones

Marque con una equis (x) sobre la opción que se parezca más a lo que suceda en su institución

Valoración:

1	=	Totalmente en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
3	=	Ni en desacuerdo ni en acuerdo
4	=	De acuerdo
5	=	Totalmente de acuerdo

<i>Ítems</i>		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSION SUPERVISION						
1	El trabajo en equipo favorece en la mejora de su desempeño.					
2	En la institución lo directivos supervisan el trabajo realizado.					
3	La confianza entre tus compañeros de trabajo te ayuda a mejorar tu desempeño.					
4	La confianza entre tus compañeros de trabajo te ayuda lograr mejor desarrollo de tus actividades.					
5	Las supervisiones de tus actividades por parte de los directivos te permiten tener una mejor comunicación con ellos					
6	Los canales de comunicación interna de la institución son claros y ayudan a mejorar tu desempeño.					

7	Si tu desempeño es altamente eficiente tendría que ser mejor pagado.					
8	Los sueldos que actualmente se paga a los trabajadores en la institución, son adecuado para las labores que realizas.					
9	El servicio que brindas en la institución es de calidad.					
10	Tu desempeño gracias a las capacitaciones constantes brindadas por la entidad ha mejorado actualmente.					
11	Que la institución tener estabilidad laboral implica tener un buen desempeño.					
12	El tiempo de prestación de servicio que un trabajador tiene, le permite determinar el nivel de su desempeño.					
13	La clasificación salarial implementada en la institución, es la adecuada.					
14	Una adecuada clasificación brinda oportunidades de ascenso y mejora el desempeño laboral.					
15	Para alcanzar una productividad eficiente, es necesario la participación de todos los miembros del equipo de trabajo.					
16	En la institución se evalúa al trabajador por su capacidad de productividad.					
17	La confianza en uno mismo le ayudara a mejorar su desempeño.					
18	La cooperación entre compañeros de trabajo mejorara el desempeño de cada colaborador.					
19	La cooperación de todos los colaboradores, permite el desarrollo y logro de las metas propuestas por la institución.					
20	La honestidad es parte importante en el desarrollo de sus actividades diarias.					
21	El ser honesto permite asumir compromisos con la entidad y ayuda a mejorar su desempeño.					
22	La cooperación entre compañeros de trabajo mejorara el desempeño de cada colaborador.					

Anexo 04: Validación de instrumentos

Experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES AMAZONAS, 2022".

nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	AUTORREALIZACIÓN E INVOLUCRAMIENTO							
a	En la institución para cumplir con las actividades programadas depende mucho del compromiso que asume el trabajador.	x		x		x		
b	En la institución brindan oportunidades de crecimiento profesional mediante capacitaciones, pasantías, congresos, entre otros.	x		x		x		
c	Te involucran en la realización de las actividades institucionales.	x		x		x		
d	En la empresa la participación activa del trabajador depende de liderazgo asumido por sus directivos.	x		x		x		
	Dimensión 2	Si	No	Si	No	Si	No	
2	SUPERVISIÓN							
a	En la institución las supervisiones del trabajo es realizado por su jefe inmediato.	x		x		x		
b	En la entidad existe asertividad y empatía en la comunicación de sus actividades	x		x		x		
c	El compromiso continuo del trabajador mejora las relaciones internas y su desempeño en la institución.	x		x		x		
d	En la institución se conforman equipos de control y supervisión para la mejora del clima laboral.	x		x		x		
	Dimensión 3	Si	No	Si	No	Si	No	
3	COMUNICACION							
a	La institución ha implementado políticas de comunicación que permiten tener una adecuada dirección y desarrollo del buen clima laboral.	x		x		x		
b	Existe comunicación horizontal en la institución para mejorar el clima laboral.	x		x		x		
c	En las reuniones programadas, se fomenta la participación libre para todos los trabajadores.	x		x		x		
d	Las relaciones de amistad y cordialidad que practican los colaboradores dentro de la Institución mejoran el clima laboral.	x		x		x		
	Dimensión 4	Si	No	Si	No	Si	No	
4	CONDICIONES LABORALES							
a	La carga horaria afecta las condiciones laborales y el clima institucional en la dirección regional de transporte.	x		x		x		
b	Los espacios de trabajo que la Institución brinda mejoran el desarrollo de tus actividades.	x		x		x		
c	Los recursos materiales asignados por la institución al trabajador influyen en las condiciones laborales.	x		x		x		
d	Las relaciones profesionales y sociales influyen en las condiciones laborales y el clima laboral en la institución.	x		x		x		
	Dimensión 5	Si	No	Si	No	Si	No	
5	SUPERVISIÓN							

a	El trabajo en equipo favorece en la mejora de su desempeño.	x		x		x	
b	En la institución los directivos supervisan el trabajo realizado.	x		x		x	
c	La confianza entre tus compañeros de trabajo te ayuda a mejorar tu desempeño.	x		x		x	
d	La confianza entre tus compañeros de trabajo te ayuda lograr mejor desarrollo de tus actividades.	x		x		x	
e	Las supervisiones de tus actividades por parte de los directivos te permiten tener una mejor comunicación con ellos	x		x		x	
f	Los canales de comunicación interna de la institución son claros y ayudan a mejorar tu desempeño.	x		x		x	
	Dimensión 6	Si	No	Si	No	Si	No
	6 REMUNERACION						
a	Si tu desempeño es altamente eficiente tendrías que ser mejor pagado.	x		x		x	
b	Los sueldos que actualmente se paga a los trabajadores en la institución, son adecuado para las labores que realizas.	x		x		x	
c	El servicio que brindas en la institución es de calidad.	x		x		x	
d	Tu desempeño gracias a las capacitaciones constantes brindadas por la entidad ha mejorado actualmente.	x		x		x	
	Dimensión 7	Si	No	Si	No	Si	No
	7 OPORTUNIDADES DE ASCENSO						
a	En la institución tener estabilidad laboral implica tener un buen desempeño.	x		x		x	
b	El tiempo de prestación de servicio que un trabajador tiene, le permite determinar el nivel de su desempeño.	x		x		x	
c	La clasificación salarial implementada en la institución, es la adecuada.	x		x		x	
d	Una adecuada clasificación brinda oportunidades de ascenso y mejora el desempeño laboral.	x		x		x	
e	Para alcanzar una productividad eficiente, es necesario la participación de todos los miembros del equipo de trabajo.	x		x		x	
f	En la institución se evalúa al trabajador por su capacidad de productividad.	x		x		x	
	Dimensión 8	Si	No	Si	No	Si	No
	8 COMPROMISOS						
a	La confianza en uno mismo le ayudara a mejorar su desempeño.	x		x		x	
b	La cooperación entre compañeros de trabajo mejorara el desempeño de cada colaborador.	x		x		x	
c	La cooperación de todos los colaboradores, permitió el desarrollo y logro de las metas propuestas por la institución.	x		x		x	
d	La honestidad es parte importante en el desarrollo de sus actividades diarias.	x		x		x	
e	El ser honesto permite asumir compromisos con la entidad y ayuda a mejorar su desempeño.	x		x		x	
f	La cooperación entre compañeros de trabajo mejorara el desempeño de cada colaborador.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



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

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

11 de abril del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante

Experto 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES AMAZONAS, 2022".

nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1							
1	AUTORREALIZACIÓN E INVOLUCRAMIENTO							
a	En la institución para cumplir con las actividades programadas depende mucho del compromiso que asume el trabajador.	X		X		X		
b	En la institución brindan oportunidades de crecimiento profesional mediante capacitaciones, pasantías, congresos, entre otros.	X		X		X		
c	Te involucran en la realización de las actividades institucionales.	X		X		X		
d	En la empresa la participación activa del trabajador depende del liderazgo asumido por sus directivos.	X		X		X		
	Dimensión 2							
2	SUPERVISIÓN							
a	En la institución las supervisiones del trabajo es realizado por su jefe inmediato.	X		X		X		
b	En la entidad existe aserividad y empatía en la comunicación de sus actividades	X		X		X		
c	El compromiso continuo del trabajador mejora las relaciones internas y su desempeño en la institución.	X		X		X		
d	En la institución se conforman equipos de control y supervisión para la mejora del clima laboral.	X		X		X		
	Dimensión 3							
3	COMUNICACIÓN							
a	La institución ha implementado políticas de comunicación que permiten tener una adecuada dirección y desarrollo del buen clima laboral.	X		X		X		
b	Existe comunicación horizontal en la institución para mejorar el clima laboral.	X		X		X		
c	En las reuniones programadas, se fomenta la participación libre para todos los trabajadores.	X		X		X		
d	Las relaciones de amistad y cordialidad que practican los colaboradores dentro de la Institución mejoran el clima laboral.	X		X		X		
	Dimensión 4							
4	CONDICIONES LABORALES							
a	La carga horaria afecta las condiciones laborales y el clima institucional en la dirección regional de transporte.	X		X		X		
b	Los espacios de trabajo que la Institución brinda mejoran el desarrollo de tus actividades.	X		X		X		
c	Los recursos materiales asignados por la institución al trabajador influyen en las condiciones laborales.	X		X		X		
d	Las relaciones profesionales y sociales influyen en las condiciones laborales y el clima laboral en la institución.	X		X		X		
	Dimensión 5							
5	SUPERVISIÓN							

a	El trabajo en equipo favorece en la mejora de su desempeño.	X		X		X	
b	En la institución los directivos supervisan el trabajo realizado.	X		X		X	
c	La confianza entre tus compañeros de trabajo te ayuda a mejorar tu desempeño.	X		X		X	
d	La confianza entre tus compañeros de trabajo te ayuda lograr mejor desarrollo de tus actividades.	X		X		X	
e	Las supervisiones de tus actividades por parte de los directivos te permiten tener una mejor comunicación con ellos	X		X		X	
f	Los canales de comunicación interna de la institución son claros y ayudan a mejorar tu desempeño.	X		X		X	
	Dimensión 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	REMUNERACIÓN						
a	Si tu desempeño es altamente eficiente tendría que ser mejor pagado.	X		X		X	
b	Los sueldos que actualmente se paga a los trabajadores en la institución, son adecuados para las labores que realizas.	X		X		X	
c	El servicio que brindas en la institución es de calidad.	X		X		X	
d	Tu desempeño gracias a las capacitaciones constantes brindadas por la entidad ha mejorado actualmente.	X		X		X	
	Dimensión 7	Si	No	Si	No	Si	No
7	OPORTUNIDADES DE ASCENSO						
a	En la institución tener estabilidad laboral implica tener un buen desempeño.	X		X		X	
b	El tiempo de prestación de servicio que un trabajador tiene, le permite determinar el nivel de su desempeño.	X		X		X	
c	La clasificación salarial implementada en la institución, es la adecuada.	X		X		X	
d	Una adecuada clasificación brinda oportunidades de ascenso y mejora el desempeño laboral.	X		X		X	
e	Para alcanzar una productividad eficiente, es necesario la participación de todos los miembros del equipo de trabajo.	X		X		X	
f	En la institución se evaluó al trabajador por su capacidad de productividad.	X		X		X	
	Dimensión 8	Si	No	Si	No	Si	No
8	COMPROMISOS						
a	La confianza en uno mismo le ayudara a mejorar su desempeño.	X		X		X	
b	La cooperación entre compañeros de trabajo mejorara el desempeño de cada colaborador.	X		X		X	
c	La cooperación de todos los colaboradores, permite el desarrollo y logro de las metas propuestas por la institución.	X		X		X	
d	La honestidad es parte importante en el desarrollo de sus actividades diarias.	X		X		X	
e	El ser honesto permite asumir compromisos con la entidad y ayuda a mejorar su desempeño.	X		X		X	
f	La cooperación entre compañeros de trabajo mejorara el desempeño de cada colaborador.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



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

Apellidos y nombres del juez validador: **Eliana Pérez Ruibal Regalado**

Especialidad del validador:

11 de abril del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante

Experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES AMAZONAS, 2022".

nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1							
1	AUTORREALIZACIÓN E INVOLUCRAMIENTO							
a	¿Estás de acuerdo con el desarrollo que para cumplir con las actividades programadas depende mucho del compromiso que asume el trabajador?	√		√		√		
b	¿Estás de acuerdo que la institución brinde oportunidades de crecimiento profesional mediante capacitaciones, pesantías, congresos, entre otros?	√		√		√		
c	¿Estás de acuerdo que te involucren en la realización de las actividades institucionales?	√		√		√		
d	¿Estás de acuerdo que la participación activa del trabajador depende de liderazgo asumido por sus directivos?	√		√		√		
	Dimensión 2							
2	SUPERVISION							
a	¿Estás de acuerdo con la modalidad de supervisiones a su trabajo realizado por su jefe inmediato?	√		√		√		
b	¿Usted cree que existe asertividad y empeño en la comunicación de sus actividades?	√		√		√		
c	¿Está usted de acuerdo que el compromiso continuo del trabajador mejore las relaciones internas y su desempeño?	√		√		√		
d	¿Está de acuerdo que en la institución se conformen equipos de control y supervisión para la mejora del clima laboral?	√		√		√		
	Dimensión 3							
3	COMUNICACIÓN							
a	¿La institución ha implementado políticas de comunicación que permiten tener una adecuada dirección y desarrollo del buen clima laboral?	√		√		√		
b	¿Estás de acuerdo que exista comunicación horizontal en la institución para mejorar el clima laboral?	√		√		√		
c	¿Estás de acuerdo que, en las reuniones programadas, se fomente la participación libre para todos los trabajadores?	√		√		√		
d	¿Estás de acuerdo con las relaciones de amistad y cordialidad que predicen los colaboradores dentro de la institución?	√		√		√		
	Dimensión 4							
4	CONDICIONES LABORALES							
a	¿Estás de acuerdo que la carga horaria afecta las condiciones laborales y el clima institucional?	√		√		√		
b	¿Estás de acuerdo con los espacios de trabajo que la institución te brinda para el desarrollo de las actividades?	√		√		√		
c	¿Estás de acuerdo que los recursos materiales asignados por la institución al trabajador influyen en las condiciones laborales?	√		√		√		

d	¿Estás de acuerdo que las relaciones profesionales y sociales influyen en las condiciones laborales y el clima laboral?	√		√		√	
	Dimensión 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	SUPERVISIÓN						
a	¿Está de acuerdo que el trabajo en equipo favorece en la mejora de su desempeño?	√		√		√	
b	¿En la institución lo directivos supervisan el trabajo realizado?	√		√		√	
c	¿Estás de acuerdo que la confianza entre tus compañeros de trabajo te ayuda a mejorar tu desempeño?	√		√		√	
d	¿Estás de acuerdo que la confianza entre tus compañeros de trabajo te ayuda lograr mejor desarrollo de tus actividades?	√		√		√	
e	¿Estás de acuerdo que las supervisiones de tus actividades por parte de los directivos te permitirán tener una mejor comunicación con ellos?	√		√		√	
f	¿Los canales de comunicación interna de la institución son claros y ayudan a mejorar tu desempeño?	√		√		√	
	Dimensión 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	REMUNERACIÓN						
a	Estás de acuerdo con lo siguiente: Si tu desempeño es altamente eficiente tendría que ser mejor pagado	√		√		√	
b	¿Estás de acuerdo con los sueldos que actualmente se paga a los trabajadores en la institución?	√		√		√	
c	¿Estás de acuerdo que el servicio que brindas es de calidad?	√		√		√	
d	¿Estás de acuerdo que tu desempeño gracias a las capacitaciones constantes ha mejorado actualmente?	√		√		√	
	Dimensión 7	Si	No	Si	No	Si	No
7	OPORTUNIDADES DE ASCENSO						
a	Está de acuerdo con lo siguiente: ¿Tener estabilidad laboral implica tener un buen desempeño?	√		√		√	
b	Está de acuerdo con lo siguiente: ¿El tiempo de prestación de servicio que un trabajador tiene, le permite determinar el nivel de su desempeño?	√		√		√	
c	¿Está usted de acuerdo con la clasificación salarial implementada en la institución?	√		√		√	
d	¿Para usted, una adecuada clasificación brinda oportunidades de ascenso y mejora el desempeño laboral?	√		√		√	
e	¿Está de acuerdo que, para alcanzar una productividad eficiente, es necesario la participación de todos los miembros del equipo de trabajo?	√		√		√	
f	¿Está de acuerdo que en la institución se evalúe al trabajador por su capacidad de productividad?	√		√		√	
	Dimensión 8						
8	COMPROMISOS						
a	¿Está usted de acuerdo que la confianza en uno mismo le ayudara a mejorar su desempeño?	√		√		√	
b	¿Está de acuerdo que la cooperación entre compañeros de trabajo mejorara el desempeño de cada colaborador?	√		√		√	



c	¿Está de acuerdo que la cooperación de todos los colaboradores, permitirá el desarrollo y logro de las metas propuestas por la institución?	√		√		√	
d	¿Está usted de acuerdo que la honestidad es parte importante en el desarrollo de sus actividades diarias?	√		√		√	
e	¿El ser honesto permite asumir compromisos con la entidad y ayuda a mejorar su desempeño?	√		√		√	
f	¿Está de acuerdo que la cooperación entre compañeros de trabajo mejorara el desempeño de cada colaborador?	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiencia Proba*

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

Apellidos y nombres del juez validador: *López Landauro Rafael Arturo*

Especialidad del validador: *Gestión de Organizaciones*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

08 de abril del 2022



Prof. Dr. Rafael Arturo López Landauro
C.I. 14.100.000-1