



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en la
Oficina Sub Regional Sucre – Ayacucho, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Quintana Rojas, Brenda Lizbeth (orcid.org/0000-0001-7974-1466)

Ruiz Otiniano, Mercy Rosibel (orcid.org/0000-0003-0244-5794)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose(orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por darme fortaleza, sabiduría y salud para lograr mis objetivos con su infinita bondad y amor, a mi madre por haberme Apoyado en todo momento por sus consejos, pero más que nada por su amor único incomparable, a mi padre por su ejemplo de perseverancia y constancia que lo caracteriza finalmente a mis hermanos por su apoyo incondicional y a mis tres ángeles que desde cielo me iluminan.

Brenda Lizbeth Quintana Rojas

A mis padres que me inspiraron a conseguir lo que se propongan, con esfuerzo, dedicación y nunca decaer a pesar de las adversidades.

A mis hermanos, hermana, sobrinas y sobrino, porque al igual que mis padres son lo más importante en mi vida, Dios los bendiga y guie para que cumplan sus objetivos y metas que se trazan en la vida.

M. Ruiz Otiniano

Agradecimiento

A Dios y a mi familia que me apoyaron en todo momento son y serán mi mayor fortaleza para seguir por el camino de la vida.

Agradezco también a mi Asesor de Tesis; Dr. Chávez Vera, Kerwin José por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

Brenda Lizbeth Quintana Rojas

Agradezco primero a Dios, por permitirme seguir con vida para observar mi crecimiento profesional.

A mis Padres, Alcira y Enrique, por su apoyo y esfuerzo al inicio de mi carrera, sus consejos y las ganas de superación que proyectan.

También a mi asesor, ya que supo guiarme en esta etapa, compartiendo su experiencia para la elaboración de nuestra tesis.

M. Ruiz Otiniano

Índice de contenidos

Carátula	i
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	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSION	35
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	16
Tabla 2 Escala de medición	18
Tabla 3 Juicio de los expertos sobre validez de instrumento.....	18
Tabla 4 Variable: Clima organizacional	18
Tabla 5 Variable: Desempeño laboral	19
Tabla 6 Análisis de la variable: Clima organizacional.....	20
Tabla 7 Análisis dimensión: Comunicación	21
Tabla 8 Análisis dimensión: Condiciones laborales.....	22
Tabla 9 Análisis dimensión: Autorrealización	23
Tabla 10 Análisis dimensión: Supervisión laboral	24
Tabla 11 Análisis de la variable: Desempeño laboral.....	25
Tabla 12 Análisis dimensión: Trabajo en equipo	26
Tabla 13 Análisis dimensión: Motivación.....	27
Tabla 14 Análisis dimensión: Reconocimiento	28
Tabla 15 Análisis dimensión: Relación con sus superiores.....	29
Tabla 16 Prueba de normalidad	30
Tabla 17 Correlación en las variables Clima organizacional y Desempeño laboral	30
Tabla 18 Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Trabajo en equipo	31
Tabla 19 Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Motivación	32
Tabla 20 Correlación en la variable Clima organizacional y la dimensión Reconocimiento.....	33
Tabla 21 Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Relación con sus superiores.	34

Índice de figuras

Figura 1. Análisis de la variable: Clima organizacional	20
Figura 2. Análisis dimensión: Comunicación.....	21
Figura 3. Análisis dimensión: Condiciones laborales	22
Figura 4. Análisis dimensión: Autorrealización.....	23
Figura 5. Análisis dimensión: Supervisión laboral	24
Figura 6. Variable: Desempeño laboral.....	25
Figura 7. Análisis dimensión: Trabajo en equipo.....	26
Figura 8. Análisis dimensión: Motivación	27
Figura 9. Análisis dimensión: Reconocimiento.....	28
Figura 10. Análisis dimensión: Relación con sus superiores.....	29

Resumen

El presente trabajo desarrollado tiene por objetivo la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub Regional Sucre- Ayacucho, 2022. Para lo cual se ejecutó un diseño de tipo no experimental, a la vez transversal, descriptivo y finalmente correlacional, la cual se trabajó con el total de la población que asciende a 25 trabajadores de dicha institución mencionada. Empleando para la recolección de información a base de un cuestionario con un total de 40 ítems proporcionando 20 ítems por cada variable, las cuales fueron validados por el juicio de expertos en la materia, siendo tratada para su validez y confiabilidad se usó el método de Cronbach, dando como resultado un 0.922 y 0.911 estimando una fiabilidad alta en relación a las variables.

En base a los resultados de la prueba Rho de Spearman, se logró alcanzar un coeficiente de correlación de 0.674, de este modo representa una correlación positiva considerable, sin embargo, se obtuvo un valor de significancia a 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y así admite la alterna, esto indica la existencia clara de una relación significativa en el Clima organizacional y el desempeño laboral de la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Palabras clave: Clima organizacional, Desempeño laboral

Abstract

The objective of this developed work is to determine the relationship between the organizational climate and job performance in the Sucre-Ayacucho Sub Regional Office, 2022. For which a non-experimental, cross-sectional, descriptive design was carried out. and finally correlational, which was worked with the total population that increased to 25 workers of said mentioned institution. Using for the collection of information based on a questionnaire with a total of 40 necessary elements, 20 elements for each variable, which were validated by the judgment of experts in the field, being treated for their validity and reliability, the Cronbach method was used, resulting in 0.922 and 0.911 estimating a high reliability in relation to the variables.

Based on the results of the Spearman's Rho test, an influence coefficient of 0.674 was reached, thus representing a considerable positive confirmation, however, a significance value of 0.001 was obtained, so the null hypothesis is rejected and thus the alternate admits, this indicates the clear existence of a significant relationship in the organizational climate and the work performance of the Sucre - Ayacucho Sub-regional office, 2022.

Keywords: Organizational climate, Work performance

I. INTRODUCCIÓN

Últimamente los colaboradores son un factor importante para las organizaciones, es por ello que el clima en la organización es primordial, ya que esto asegurará un alto desempeño laboral, en esta ocasión se averigua y verifica el vínculo entre variable del clima organizacional y desempeño laboral, para Shobaki (2018), el clima organizacional es el trabajo interno, pues resulta importante para mejorar la actitud moral, la funcionalidad, crear un ambiente adecuado para los colaboradores y fomentar un trabajo propicio que infunda estabilidad laboral donde sientan su importancia en los puestos de trabajo y su capacidad de tomar decisiones, también el clima organizacional se caracteriza por cambios, competencias y respuesta, el ambiente de trabajo interviene en las decisiones, comportamiento y actitudes hacia la organización. Las actitudes de los colaboradores dentro de la organización son influenciadas por el clima organizacional.

Por consiguiente, Chiavenato (2017), indica al clima como una organización que se basa en los colaboradores, apto a la motivación que pueda tener, ya que esto se da en la motivación que pueda tener acoplado por su estado de ánimo, colaboración, interés entre otros. A lo contrario, cuando el personal no se encuentra en buen estado por varios factores, es perjudicial ya que emplea un mal estado en el clima organizacional. En base a esto la organización está en la facultad de corregir cualquier ambiente extraño en la organización e implementar estrategias claves para la mejora de sus variables.

Según Badrianto & Ekhsan (2020), el desempeño laboral es un componente muy significativo para las empresas, ya que a través del desempeño laboral logran sus objetivos y metas trazadas, también es la forma de evaluar la calidad de los recursos humanos, algunos son de importancia para el éxito de una empresa en el desempeño del personal, también influye en el clima organizacional ya que es importante, pues afecta en el desempeño, el ambiente de trabajo y es todo lo que existe alrededor de los trabajadores influyendo para la realización de las metas trazadas, el entorno del trabajador deber ser algo que le gusta, de esa manera el trabajador se sentirá como en el lugar de trabajo realizando sus actividades con eficiencia y eficaz.

En el ámbito internacional de acuerdo al estudio realizado por Virganá (2020), en Indonesia Yakarta se originó una averiguación sobre el desempeño laboral de los directores en una escuela estatal, donde se tiene como fin definir la atribución del clima y cultura organizacional en el desempeño de los directores de la escuela estatal, lo cual se realizó con 310 directores los análisis que se tomaron en cuenta fueron la prueba de normalidad, homogeneidad y linealidad los resultados de esta investigación es que hay una influencia directa en la variables también se encontraron una influencia indirecta sobres el desempeño laboral esto se podría logra con la capacitación a los directores en el entorno laboral , cultura organizacional y la personalidad.

En el ámbito nacional, Ruiz (2021), nos indica que existen factores en las variables definidas, pues se verá reflejado en la falta de motivación, sueldos y favoritismos hacia el colaborador, tanto como en los organismos públicos y privados. De igual forma, hace hincapié en la falta de capacitación por área, pues desconocen los procesos comunicativos vinculados al clima organizacional. En la actualidad el recurso humano es tan importante para las organizaciones por lo que se toma en cuenta el entorno o ambiente laboral donde efectúa sus actividades diarias, pues este debe ser adecuado para desarrollar sus acciones y cumplir con las metras propuestas de la empresa.

Sabiendo esto, en el nivel local, la oficina Sub regional Sucre en Ayacucho, no es ajena a las variables presentadas, pues se sabe que las entidad públicas presentan deficiencias en sus gestiones, esto se ve reflejado en la oficina Sub regional Sucre, que cuenta con un enlace en la ciudad de Huamanga, Ayacucho, la deficiencia de la comunicación y la mala organización entre la oficina Sub regional Sucre y su enlace, ha generado un ambiente laboral no grato para el personal, pues ellos realizan toda documentación administrativa, en la ciudad de enlace, gestionando así un mal desempeño en sus labores, realizando incumplimientos de meta y presentación de informes fuera de las fechas establecidas, y no hay una capacitación previa para los nuevos colaboradores, entre más deficiencias por la falta de un buen clima.

Bajo el contexto se elabora el problema general, ¿Cómo se relaciona el Clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho,

2022? Y se considera los problemas específicos ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el trabajo en equipo en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022? ¿Cómo se la relaciona el clima organizacional y la motivación en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el reconocimiento en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022? ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la relación con los superiores en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022?

La reciente investigación busca comprobar el clima organizacional y su relación con variable dependiente, puesto que la institución verifica que no se realiza ninguna tipo de medición para las variables, dicho esto la justificación de este estudio tomará en cuenta las teorías científicas que es de suma importancia ya que permitirá encontrar la relación en ambas variables, en cuanto a la justificación práctica busca reconocer y resolver las causas que afectan en las variables y finalmente la justificación metodológica se aplicarán herramientas como encuestas y cuestionarios que permitirán evaluar el desempeño que cada trabajadores realiza en la oficina Sub Regional Sucre.

Para el cumplimiento, se plantea el objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub Regional Sucre- Ayacucho, 2022. En cuanto a los objetivos específicos busca Identificar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en la oficina Sub Regional Sucre- Ayacucho, 2022. Analizar la relación entre el clima organizacional y la motivación en la oficina Sub Regional Sucre-Ayacucho, 2022. Analizar el clima organizacional y su relación con el reconocimiento en la oficina Sub Regional Sucre-Ayacucho, 2022. Analizar el clima organizacional y su relación con los superiores en la oficina Sub Regional Sucre - Ayacucho, 2022

Con base a lo expuesto se plantea como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022. En cuanto a las hipótesis específicas son: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la relación con los superiores en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional para Santamaría (2020) su tesis titulada Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., su propósito busca comprobar si la variable clima organizacional incurrió también en la variable dependiente de la empresa Datapro S.A., su enfoque de trabajo fue mixto, tanto cualitativa como cuantitativa, para el diseño utilizado es no experimental, transeccional y correlacional. Puesto que su población realizada es de 106 colaboradores, es decir el 100% de la población, donde las dimensiones del clima organizacional arrojaron que todas generaron un impacto en la variable dependiente y donde se observa que la comunicación tuvo una mayor impacto, el instrumento empleado fue el cuestionario. Por concluyente los resultados sirvieron para describir, asociar y explicar ambas variables, pues muestra por consiguiente al clima organizacional incidió ampliamente al desempeño laboral, determinado varios factores.

Obeng & Eshun (2020), en su proyecto titulado la relación entre el clima organizacional y el desempeño del servicio: el papel de la pasión por el trabajo y el intercambio líder-miembro, su finalidad es reconocer el efecto del clima organizacional en dos aspectos tanto cognitivo y emocional, se realizaron el estudio en una industria hotelera en Ghana. Basándose en una metodología mixta, con una población de 3520 empleado y utilizando la encuesta como instrumento, con la escala de likert dieron un resultado de 418 respuestas, los hallazgos indican que el análisis factorial reveló que la información tenían un modelo jerárquico, dando eso como resultado que los aspectos del clima laboral tuvieron un resultado positivo y significativo en la prestación de servicio y la pasión por el trabajo, de la cual pueden principalmente influir en el comportamiento y rendimiento individual.

Ezidine & Ughamadu (2021), publicaron su investigación referente El clima organizacional como predictor del desempeño laboral de los profesores en colegios

de educación en los estados del sureste, Nigeria. Su estudio fue elaborado por dos preguntas de investigación e hipótesis a un nivel de 0.05, dicho estudio empleo un diseño de investigación correlacional, con una población compuesta por 2,184 profesores de 8 facultades de educación, pero la muestra fue de 655 profesores donde usaron técnicas del muestreo para su selección, en base a lo mencionado obtuvieron un hallazgo de predicción del cual marca , por otro lado al clima organizacional que es trascendente para incrementar el desempeño laboral de los profesores y la cual indican que un buen clima organizacional genera excelentes relaciones interpersonales y un ambiente de trabajo que elevará la moral de los profesores y su desempeño laboral en las universidades.

Según López (2021), investigó al Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica de Salesiana sede Guayaquil, pues el objetivo buscaba determinar su existencia del clima organizacional y el desempeño, basándose en la búsqueda de la investigación de tipo correlacional, realizan encuestas con datos cuantitativos al personal administrativo, con una población de 55 colaboradores, indica que la encuesta formulada estaba dividida en tres partes y de la cual llego a comprobar que efectivamente hay relación entre variables objeto de estudio, para lo cual da por consiguiente que se debe reforzar ciertas actividades para mantener un nivel óptimo en el personal administrativo.

Mena (2019) realizo una investigación titulada, relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la universidad pública de el Alto, determino que el clima en la facultad no les facilita a los educadores un agradable ambiente laboral que les motive en el trabajo, en base a ello menciona que su tesis es una investigación correlacional de tipo no experimental, la metodología aplicada fue la técnica de encuesta, donde su población fue de 45 docentes de educación, el hallazgo obtenido observa que coexiste una relación de 0,68 entre sus dos variables.

A nivel nacional, Rojas et al., (2019) realizo una indagación con intención de definir si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía Huancayo 2018, corresponde al diseño de tipo correlacional y a la vez no experimental , elaborado a base de

encuestas y cuestionarios que se realizó a 10 trabajadores con un promedio de 1 al 10 se recopiló la información del clima organizacional con varios factores como trabajo en equipo, el ambiente laboral, intereses propios, información recepcionada y acuerdos realizados en la organización y obtuvo un valor de 7 cualitativamente son adecuados para efectuar funciones, responsabilidades, realizar una línea de carrera, presentar nuevas ideas, el entorno laboral de la organización y el temperamento de la institución es normal el ámbito del desempeño laboral, se logró observar que colaboradores realizan un excelente desempeño laboral y hay correlación de 0.459, dando por concluyente un nexo entre el clima organizacional y variable desempeño se examinó una correlación con 0,381 con un valor de $0,018 < \alpha = 0,05$ es un resultado importante 95% de seguridad por lo que el clima organizacional si está vinculado directamente con el desempeño laboral de los colaboradores.

Chagua (2018), en el artículo del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Serpar- servicios de parques de Lima, trata a la vez del enfoque cuantitativo con prototipo aplicada y explicativo con un diseño de tipo no experimental, donde la población fue con 150 colaboradores con una probabilística que alcanzó un resultado de 306 de trabajadores para recopilar la información del comportamiento de las variables se realizó la técnica de la encuesta y se aplicó la recolección de información, el resultado del análisis se verificó mediante la codificación y a la vez tabulación de datos y se utilizó un proceso de análisis y tratamientos, los resultados fueron realizados mediante gráficos y tablas en las variable independiente y dependiente existiendo un relación directa.

Ruiz (2021), en su investigación se efectuó, que para determinar si existe una relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud ubicado en la región Lambayeque, para lo cual la investigación se perfeccionó con un diseño que pertenece a no experimental, transversal, descriptivo y de igual forma correlacional, su prueba se realizó con 79 colaboradores, con el instrumento de test de clima CL-RG, en la cual su hallazgo indica que coexiste una dependencia clara entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Peralta (2020), su presente artículo como principal objetivo es determinar el clima organizacional y su impacto con el desempeño laboral en una empresa Outsourcing, por lo tanto se empleó con un método de tipo básico no experimental un nivel descriptivo y cuantitativo, se tomó 99 trabajadores para la población y 39 para el muestro por lo que no fue probabilística y el instrumento que aplico fue la encuesta de la cual se obtuvo un resultado de proporción evidente y positiva entre clima con desempeño, con una significativa $r=0.533$ estos resultados se obtuvieron ya que las dimensiones investigadas tiene una significativa relación con las variables investigadas.

Correa y Rodrigo. (2021), el objetivo de su investigación se basa en sugerir estrategias apoyadas en el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de educación, región San Martín, pues la técnica que se utilizó para su investigación, se basa en tipo de correlación, transversal y a la vez no experimental, para la prueba se tomó a 80 personales de dicha institución y las técnicas empleadas son encuestas y cuestionarios en el cual hubo una validez comprobada por los expertos y con el coeficiente se alcanzó 0,808 el instrumento que se realizó es el SPSS V.25 el análisis estadístico de los cuales se obtuvieron los resultados del clima organizacional un 55% con un nivel medio, 35% nivel alto y 10% de nivel bajo y del desempeño dando un promedio de 68,75% el nivel más alto es de 31,25% se puede observar que los trabajadores no tienen el nivel bajo de desempeño laboral, en conclusión se percibió un buen clima organizacional y desempeño laboral bueno en la institución.

Con los antecedentes señalados se desarrolla las bases teóricas de la primera variable, señalando al clima como un ambiente organizacional que es determinado por valor, actitud y opiniones personales de cada empleador y es una forma de adaptarse a los lineamientos que establece las organizaciones y las instituciones de acuerdo a su entorno (Brunet 2014).

Para Schneider et al., (2016) define como clima organizacional una descripción basada en la experiencia del ambiente laboral y la valoración de los empleados sobre las políticas, procedimientos y prácticas formales e informales dentro de la organización, también nos indica como la característica de resultados estratégicos

de valor para la organización, puesto que influirá en el comportamiento de sus colaboradores.

En cuanto a las dimensiones, para Charry (2018) menciona que la comunicación debe garantizar confianza y optimizar la participación de las personas, por lo que los canales de la comunicación deberán tener una función en la información que circule en las diferentes áreas de la organización, basándose en mejorar la participación de colaboradores por la que deberá haber canales de comunicación que sigan con una dirección vertical y limitado, por otro lado los canales informales que son menos rígidos en su dirección pueden saltar jerarquía de autoridad.

Ternan et al, (2017) la comunicación distorsionada en las organizaciones generan desconfianza hacia los trabajadores, de modo que hay interrupción en las comunicaciones, la cual dificulta desempeñar los objetivos de la organización, por lo que el mensaje debe ser claro para así evitar mensajes confusos o inadecuadas interpretaciones, de tal modo la comunicación debe ser fluida y así lograr una comunicación exitosa para el bien de todos los trabajadores de la organización y así generar un buen ambiente laboral.

La dimensión condiciones laborales, Palma (2004) señala que es un elemento importante para analizar una problemática en una organización, ya que esta determinara la situación que atraviesan los trabajadores en la organización, a sí mismo las condiciones laborales sobresalta en la organización ya que impactaran en los recursos y percepción de la empleabilidad, si un empleado cuenta con un clima agradable, este se verá reflejado en la organización, a diferencia que si es lo contrario, no traerá mejoras y serán perjudicados (Low et al, 2020)

Según Gopinath (2020) señala que la autorrealización es importante desde la infancia, la experiencia de vida y el aprendizaje, puesto que dependerá de la satisfacción de sus necesidades para potenciar las capacidades del hombre, ya que este será motivado hacia el cumplimiento de sus objetivos personales y profesionales.

Según Maslow (1991) la autorrealización está relacionada con la madures de la persona que en su gran mayoría busca nuevas oportunidades, obtener logros y capacidades en el desarrollo personal y su entorno, la autorrealización es la

satisfacción máxima de las necesidades y la aceptación de sí mismo para fortalecer las relaciones interpersonales y es la que percibe el colaborador, a través de las oportunidades que le presenta la organización en el desarrollo profesional y personal.

Para Palma (2004), la supervisión laboral se trata de la relación que presenta los superiores con los colaboradores dentro de una organización, pues de ellos dependerá el apoyo y orientación para el desempeño de sus actividades laborales, es así que hoy en día se investiga que un personal tenga y cumpla con los estándares para poder llevar una productividad eficaz.

En cuanto a los indicadores de la primera variable, la fluidez de la información es transmitir de manera clara, oportuna, coherente, la información proporcionada a los trabajadores pues permitirá el buen funcionamiento interno en las organizaciones y las distintas área y de esa manera influirá positivamente para la menor integración e indica la existencia de los mecanismos de comunicación (Palma 2004).

La comunicación vertical es la parte más importante y esencial para cualquier tipo de organización, además es una habilidad increíble en mundo de los negocios ya que se puede encontrar muchas formas de gestionar y resolver las dificultades, la comunicación vertical, ascendente, horizontal y descendente permite que exista una confianza en los colaboradores, jefes, directores y supervisores de la empresa la comunicación es un elemento significativo y vital para el logro de las metas en las empresa (Radovic & Salamzadeh 2018).

Ahmed & Tahir (2019) señalan que el compromiso y responsabilidad en el trabajo es primordial, ya que los empleados se consideran como una pieza clave en una organización, pues ellos gestionaran las operaciones de la empresa y si un empleado tiene intenciones de abandonar la empresa será por falta de responsabilidad organizacional, además al conocer la importancia de los empleados en la responsabilidad esta afectará en su comportamiento.

La remuneración se trata de la indemnización que los trabajadores perciben a cambio de sus servicios que ellos brindan, se dice que el sistema de remuneración se implementó para motivar a los empleados para que sean más productivos y que

no se vayan de la empresa, además esta mejorara la motivación y satisfacción de los empleados (Martono, et al., 2018).

Para Nuñez, et al., (2012) el nivel de desarrollo personal y profesional visto por el colaborador se relaciona con las habilidades, aptitudes, destreza y preparación académica que tiene el colaborador la misma que para mejorar su vida personal repercute en progresar en su vida cotidiana, en el sueldo, conformismo y puestos acorde a al desempeño de su carrera profesional las organizaciones plantean objetivos, metas y de eso forma desarrollar la capacidad de su colaborador, ya sea en mediano o largo plazo para cubrir puestos en la organización y de esa forma ascender, de esa manera incentivando en su crecimiento personal y profesional.

El nivel de inducción y apoyo laboral al trabajador, es la capacitación de un trabajador nuevo, la inducción permitirá brindar una información general de la organización hacer de los objetivos, metas, visión, misión entre otros la cual permitirá ubicar al trabajador dentro de su puesto de trabajo de esta manera brindándole seguridad y sentido de pertenencia para realizar sus actividades diarias dentro de la organización de manera eficiente y autónoma, ya que las experiencias iniciales que vive el trabajador influye en su rendimiento, adaptación y desempeño (Chiavenato, 2007).

La innovación se define como un conjunto de acciones y comportamientos desarrollado o realizado por cada trabajador dentro de la empresa en las diferentes áreas y etapas de proceso también es generar ideas, el aspecto determinante para la innovación en la organización es autosuficiencia los estilos de pensamiento la motivación y actitudes que posee el colaborador (Aldahdouh et al., 2019).

El nivel de información, planes y procedimientos del trabajo en la empresa, se tiene que informar a los colaboradores para diseñar una serie de estrategias y planes para coordinar las actividades a desarrollarse, los jefes de cada departamento de la empresa debe fomentar el talento del equipo para lograr dichos objetivos para lo cual es necesario evaluar las habilidades individuales de cada colaborador si en la evaluación determina que algunos colaboradores tiene habilidades y se desenvuelve mejor en otro puesto entonces e necesario realizar cambios pertinentes (Angulo et al.,2018)

En base a la segunda variable, para Hordos (2018) el desempeño laboral es la participación de varios componentes, como aumentar de manera sustancial el valor a la organización realizando sus actividades de manera activa y asimismo como se relación son sus compañeros de trabajo, igualmente hace énfasis en dos factores la cual se refiere a la eficiencia del trabajador y la segunda a la relación en el área laboral.

Para Bohórquez et al., (2020) señala al desempeño laboral como la capacidad y rendimiento que tiene cada colaborador al momento de cumplir sus tareas y actividades diarias asignadas en la institución o empresa, el desenvolvimiento con el que realiza cada objeto o meta trazada, es la razón porque las organizaciones realizan pruebas de desempeño laboral para medir eficiencia y eficacia del trabajador en cumplimiento con los objetivos de sus labores.

A continuación se presentan las dimensiones del desempeño laboral. Para Barrios et al., (2019) señala que es la realización de actividades en un grupo de personas que se basa en lograr una meta en común en el ámbito laboral, es por eso que los trabajadores deben relacionarse y desarrollar un buen entorno laboral para así cumplir con las metas trazadas de la institución, el trabajo en equipo también se relaciona con el equilibrio, eficiencia, eficacia y productividad en la toma de decisiones, experiencias y manejo de conflictos.

Sanyal & Hisam (2018) refiere al trabajo en equipo como un grupo de individuos que trabajan unidos para lograr un solo propósito y objetivos, también el trabajo en equipo permite un mayor nivel de seguridad emocional, confianza y la capacidad de planificar con los demás para brindar una buena eficacia de servicio basa en los resultado que se espera y alcanzar metas y visión de la organización.

La motivación en los colaboradores es importante para un buen desempeño, es por ello que se estudia a través de teorías motivacionales, adicionalmente se argumenta que la motivación hace que una persona termine el trabajo con entusiasmo además de eso, también hay que destacar la calidad, el esfuerzo y la intensidad de influir en las personas que son dirigidas a realizar el trabajo para llegar a un objetivo específico (Prayetno & Ali 2020)

Para (Syamsir, 2020) el proceso de la motivación por lo general comienza con una persona que se encuentra insatisfecha, para ello establecerá una meta a alcanzar y de esa manera pueda satisfacer sus necesidades. También resalta que se debe motivar a la fuerza de trabajo para lograr altos niveles de desempeño, esfuerzo discrecional y contribución. La motivación puede ser intrínseca o extrínseca.

El reconocimiento es una iniciativa de recompensar y valorar el trabajo que realiza cada colaborador en beneficio de la organización o institución pública o privada que labora, uno de los objetivos del reconocimiento es fortalecer y felicitar por estar comprometido con los planes objetivos, metas trazadas por la institución, el reconocimiento realza las actividades que realiza el trabajador, esto podría ser económicamente o emocionalmente (Carrasco 2017).

Puentes (2017) indica que el reconocimiento es un estímulo a los colaboradores puesto que ellos podrán desarrollar nuevas habilidades de mejora continua en su desempeño laboral. Reconocer el esfuerzo que realiza el colaborador positivamente ayuda en el desempeño de las metas cuando se plasma el reconocimiento al personal se envía un mensaje positivo de la institución o empresa, y que todos los trabajadores cuentan con las mismas oportunidades que sus trabajos sean recompensados y reconocidos.

Según Chiavenato (2009) indica que la relación con sus superiores permite al trabajador desarrollar una mejor comunicación con sus gerentes, directores, jefes inmediatos y compañeros de la misma línea y subordinados. Esta relación puede generar un ambiente positivo en la organización. La evaluación de la relación con sus superiores permite a cada trabajador mejorar su relación con cada persona que le rodea.

Para una buena relación con los superiores, se necesita un ambiente de trabajo agradable, este debe ser apropiado con un ambiente que motive al empleado a trabajar de manera correcta, es muy importante que los superiores estén del mismo lado que sus empleados y tienen que adaptar su estilo de liderazgo de manera que los empleados sean más involucrados en los métodos para la toma de decisiones (Abuhashesh et al., 2019)

En cuanto a los indicadores del desempeño laboral, la identificación con la empresa se desarrolla debido a una congruencia entre sus propios valores, creencias y los de la organización pues permite la pertenencia del colaborador hacia la organización puesto que se refleja en las actitudes como el compromiso, satisfacción, desempeño y la baja rotación laboral (Miao, et al., 2019)

La recompensa se dice que es una característica importante que ofrece las organizaciones puesto que jugara un papel importante para determinar el compromiso, la retención y la fuerza laboral en los colaboradores dentro de las organizaciones puesto que si son mal recompensados no permanecerán en la organización ni darán un buen desempeño laboral (Anwar & Qadir, 2017)

Los valores organizacionales son un factor importante para la gestión pública pues se basa en estrategias para optimizar el desempeño, actitudes y comportamientos de los colaboradores, hoy en día la globalización tiene un impacto puesto que vemos competitividad, aumento de productividad y mejora continua, esto ha llevado a las organizaciones a implementar diversos métodos para que el colaborador se sienta satisfecho (Correia, et al., 2019)

Los incentivos son un método que influye positivamente en las personas, en el ámbito organizacional es muy común hacer esas prácticas, ya que jugarán un papel importante en la productividad para los empleados y la organización, puesto que alcanzara la eficiencia de los empleados, hará que les motive a trabajar más y aumentara la productividad (Ihsani & Wijayanto, 2020)

El nivel de confianza entre el equipo de una organización contribuyen a una organización exitosa en tiempo, calidad y costo pues estas serán relacionadas con la eficiencia, para ello el compromiso, intercambio de conocimientos, manejo de riesgo y cumplimiento de expectativas serán factores determinantes pues llevara a una colaboración juntos (Bond-Barnard, et al., 2018)

Las organizaciones dependen del apoyo de sus colaboradores, pues ellos serán un factor clave, además con el apoyo percibido habrían resultados y ventajas positivas como un excelente rendimiento y un menor ausentismo de parte de los colaboradores, para ello la clave es brindar recompensas a cambios de trabajo y esfuerzo pues esto significara una reciprocidad para ambos (Aban, et al., 2019).

La contribución para metas propuestas representa el deseo de mejora en la organización, pues ejerce influencia en los procesos cognitivos y motivacionales de los individuos haciendo básicamente sensibles a la información relacionada con la meta estratégica y las prácticas de gestión, esto serán factores importantes que dan forma a los objetivos generales de los empleados (Jaich 2022).

III. METODOLOGÍA

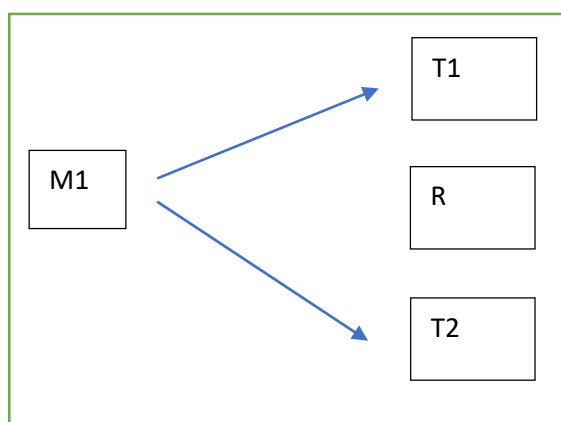
En la investigación realizada se presentará la metodología que tiene por propósito el establecer al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la oficina Sub Regional Sucre – Ayacucho, 2022.

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo previo de investigación, se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo la cual permitirá recolectar datos, buscar objetivos acerca de las variables. En cuanto a la investigación será de tipo aplicada ya que permitirá buscar soluciones para la institución. (Hernández et al., 2018).

En cuanto al diseño propuesto para la investigación será no experimental pues no se manipularán ninguna de las variable, porque se medirán en su forma original siendo un estudio de corte trasversal, la obtención de datos se realizara en tiempo determinado puesto que su propósito es describir, analizar e interrelacionar las variables. El estudio será descriptivo, correlacional la cual buscara valorar la proporción que existe entre variables (Hernández et al., 2018).

Diseño de la investigación esta expresada en la siguiente manera:



Donde:

T1= Clima organizacional

R= relación entre T1 Y T2

T2= Desempeño laboral

M1= Muestra

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual: Clima se precisa como un ambiente organizacional que es determinado por valor, actitud y opiniones personales de cada empleador y es una forma de adaptarse a los lineamientos que establece las organizaciones y las instituciones de acuerdo a su entorno (Brunet, 2014)

Definición operacional: La primera variable se constituyó con 4 dimensiones de las cuales son: comunicación, condiciones laborales, autorrealización y supervisión laboral, con sus respectivos indicadores para ello se dispuso la técnica de encuestas, aplicando así el instrumento del cuestionario basándose en una escala de medición tipo Likert de 5 puntos.

3.2.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Conforme Hordos (2018), indica al desempeño laboral como la participación de varios componentes, como aumentar de manera sustancial el valor a la organización realizando sus actividades de manera activa y asimismo como se relación son sus compañeros de trabajo, igualmente hace énfasis en dos factores la cual se refiere a la eficiencia del trabajador y la segunda a la relación en el área laboral.

Definición operacional: La segunda variable se constituyó con 4 dimensiones de las cuales son: Trabajo en equipo, cumplimiento de objetivos, reconocimiento, relación con los superiores, con sus respectivos indicadores para ello se manejó la técnica de encuesta, aplicando así el instrumento del cuestionario basándose en una escala de medición tipo Likert de 5 puntos.

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Clima organizacional se define como un ambiente organizacional que es determinado por valor, actitud y opiniones personales de cada empleador y es una forma de adaptarse a los lineamientos que establece las organizaciones y las instituciones de acuerdo a su entorno Brunet, L. (2014)	La primera variable se constituirá con 4 dimensiones de las cuales son: comunicación, condiciones laborales, autorrealización y supervisión laboral con sus respectivos indicadores, para ello se utilizó la técnica de encuesta, aplicado el instrumento de tipo cuestionario basándose en una escala de medición tipo Likert de 5 puntos.	Comunicación Condiciones laborales Autorrealización Supervisión laboral	-Acceso y fluidez a la información en la institución. - Comunicación vertical -Índice de compromiso y responsabilidad con el trabajo. -Remuneración con el trabajo desarrollado -Grado de desarrollo personal - Grado de desarrollo profesional -Grado de inducción y asistencia laboral. -Grado de información sobre objetivos planes y procedimientos de trabajo	Ordinal
Desempeño laboral	Conforme Hordos (2018) el desempeño laboral es la participación de varios componentes, como aumentar de manera sustancial el valor a la organización realizando sus actividades de manera activa y asimismo como se relación son sus compañeros de trabajo, igualmente hace énfasis en dos factores la cual se refiere a la eficiencia del trabajador y la segunda a la relación en el área laboral.	La segunda variable se constituirá con 4 dimensiones de las cuales son: Trabajo en equipo, Cumplimiento de objetivos, Reconocimiento, Relación con los superiores y con sus respectivos indicadores, para ello se utilizó la técnica de encuestas aplicando el instrumento de tipo cuestionario basándose en una escala de medición tipo Likert de 5 puntos.	Trabajo en equipo Motivación Reconocimiento Relación con los superiores	-Identificación con la empresa - Contribución para metas propuestas. - Recompensa - Valores organizacionales -reconocimientos y ascensos por los superiores -incentivos, y capacitación -Nivel de confianza entre jefes y colaboradores -Apoyo con los colaboradores.	

Fuente: Elaboración unánime

3.3. Población, muestra y muestreo

En la exploración se tomara en cuenta al total de una población de 25 trabajadores en la oficina Sub Regional de Sucre- Ayacucho 2022. Es la totalidad que poseen características comunes y que concuerdan con las especificaciones para los datos de una investigación (Hernández & Mendoza, 2018)

Criterios de inclusión: se considerará a todo el personal de la oficina Sub Regional de Sucre- Ayacucho 2022.

Criterios de exclusión: no se excluirá a ningún trabajador ya que laboran en el periodo actual y cuentan con contratos vigentes

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta

De acuerdo con Hernández et al., (2018) señala a la encuesta que permitirá obtener datos y opiniones notables a la investigación, puesto que es la más manejada para la recolección de datos y radica en realizar una base de preguntas de acuerdo a las variables a medir, la encuesta puede ser descriptiva o explicativa. La técnica a ejecutarse en la recolección de información de datos en la actual investigación, se realizó la encuesta pues se evaluó a los factores que se desea encontrar en ambas variables.

Cuestionario

Para Ñaupas et al., (2018) el cuestionario se basa en una técnica, la cual consiste en recolectar información notable y destacada de lo que se estudia, a base de preguntas realizadas del cual se relaciona con la hipótesis, variable, indicadores de una investigación puesto que su fin es agrupar información veraz de las hipótesis.

En el actual estudio se diseñó un cuestionario compuesto en dos partes con 40 ítems de la cual 20 son en base a la variable que es el clima organizacional y 20 de la segunda variable basada en el desempeño laboral, la cual intervino como escala tipo Likert de 5 puntos, presentándose de la siguiente manera:

Tabla 2 Escala de medición

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

Fuente: Elaboración unánime

Validación del instrumento

Conforme con Hernández et al., (2018) define a la validez del instrumento medición real de las variables. Para la validación del instrumento en el actual estudio se utilizó el juicio de 3 expertos que cuentan con conocimientos que se relacionan a la materia y variables del cuerpo de estudio, ellos coincidieron que ambos instrumentos aplicados son característicos para su desarrollo.

Tabla 3 Juicio de los expertos sobre validez de instrumento

EXPERTO	NIVEL DE APLICACION
Dra. África Calanchez Urribarri	Aplicable
Dr. Kerwin José Chávez Vera	Aplicable
Dr. Mirko Merino Nuñez	Aplicable

Fuente: Elaboración unánime

Confiabilidad

Dicho por Hernández et al., (2018), la confiabilidad es un instrumento de evaluación que se basa en diferentes técnicas que buscan repetidamente la aplicación de la cual busca resultados, con la finalidad de verificar si lo que se obtiene es confiable para los objetivos que se proyectan en la investigación. En la investigación realizada se empleó una prueba piloto, la cual accedió a entender el nivel de fiabilidad a través el Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Variable: *Clima organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	20

Tabla 5
Variable: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	20

El índice que es de consistencia interna a través de la investigación en los datos derivados concurre en un 0.922 y 0.911 estimando una fiabilidad que es alta pues interviene entre los intervalos 0.9 a 1.0, por lo tanto se confirma que los datos de la investigación son muy confiables.

3.5. Procedimientos

Se diseñó un instrumento de la cual se revisó por expertos con conocimientos en las variables también verificaron los ítems en nuestro instrumento de tipo cuestionario, los datos se recolectaron a raíz de los resultados que se lograron en la encuesta que se realizó a los colaboradores en la institución y utilizando el programa de Excel para después procesarlos en el programa SPSS versión 27, por la cual sabemos si existe una relación presentada para la actual investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los antecedentes recolectados para la investigación se utilizó con la ayuda del SPSS y el programa Excel, la cual nos sirvió para analizar y visualizar cada variable tomando en cuenta los niveles y la estadística, es por ello que se realizó tablas gráficas, entre otros, la cual se empleó con la prueba chi cuadrado esta permitió verificar y analizar que dicha hipótesis planteada tenga existencia con la relación en las variables presentadas a la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se considera para el actual estudio, finalmente la resolución de consejo universitario N° 0126-2017/UCV tomando como referencia el capítulo II de principios generales desde el artículo 3 al 9 basándose en el respeto y bienestar hacia las personas dando un trato igualitario sin exclusión alguna en la cual será un proceso de transparencia en los resultados y el proceso de investigación que se realizará con una rigurosidad científica cumpliendo con los requisitos éticos de seguridad y legal.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 6.

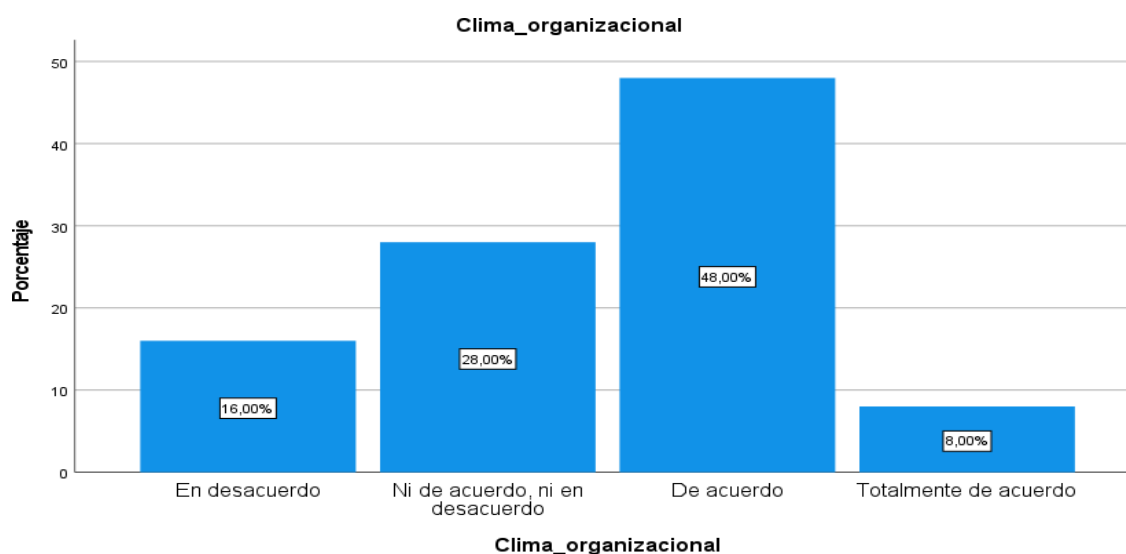
Análisis de la variable: Clima organizacional

		Clima organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	28,0	28,0	44,0
	De acuerdo	12	48,0	48,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 1.

Análisis de la variable: Clima organizacional



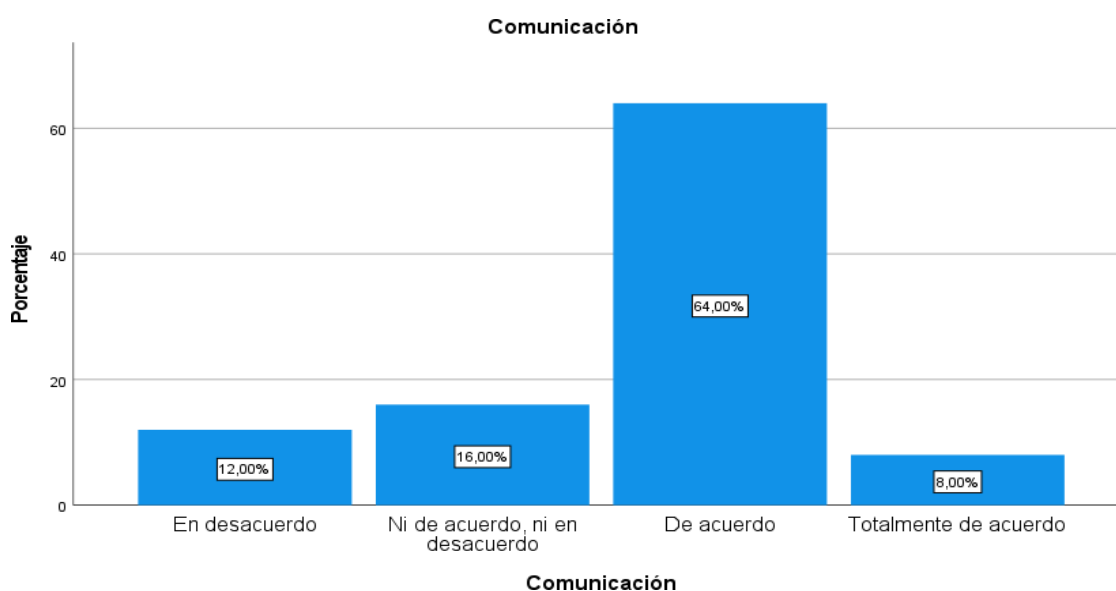
En el gráfico se observa que la variable del clima organizacional, señala de este modo a los encuestados, que un 48% están de acuerdo que existe clima organizacional adecuado en la oficina Sub Regional Sucre, mientras que el 28% manifiesta que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, por otro lado un 16% opina estar en desacuerdo, al contrario un 8% se encuentra con un totalmente de acuerdo.

Tabla 7
Análisis dimensión: Comunicación

		Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	16,0	16,0	28,0
	De acuerdo	16	64,0	64,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 2.
Análisis dimensión: Comunicación



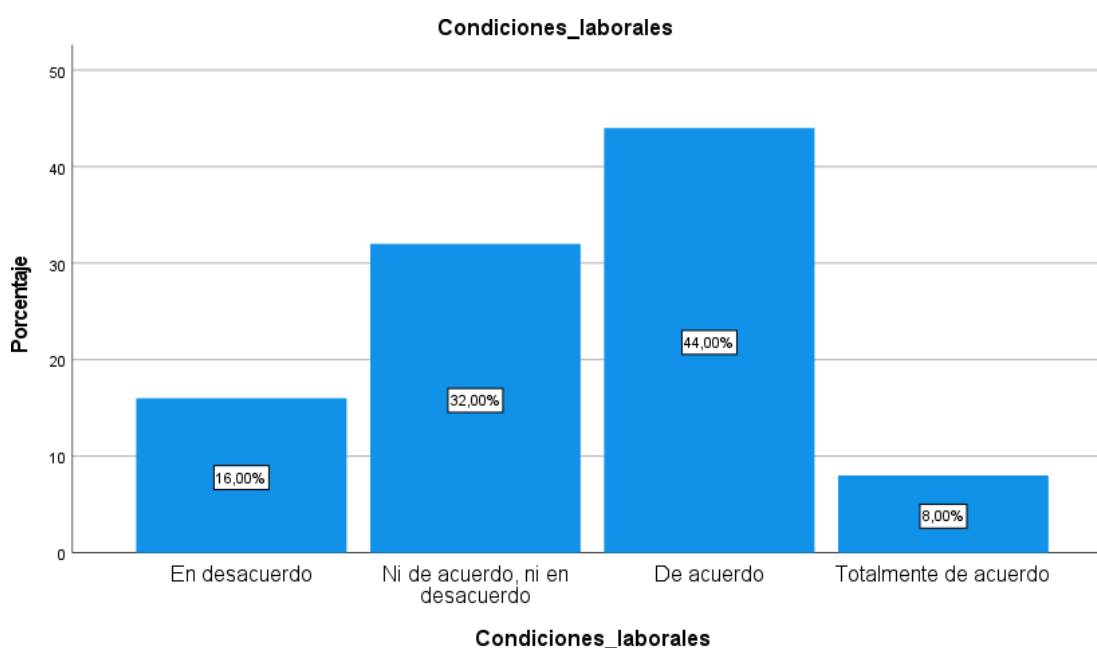
Para la tabla N° 7, figura N°2 se puede ver que la relación presenta al clima organizacional con la comunicación, dando un 64% consta estar de acuerdo que en la institución oficina Sub Regional Sucre tiene una comunicación positiva y el 16% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo mientras que 12% decide estar en desacuerdo y finalmente un 8% indica estar totalmente de acuerdo.

Tabla 8
Análisis dimensión: Condiciones laborales

		Condiciones laborales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	16,0	16,0	16,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	32,0	32,0	48,0
	De acuerdo	11	44,0	44,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 3.
Análisis dimensión: Condiciones laborales



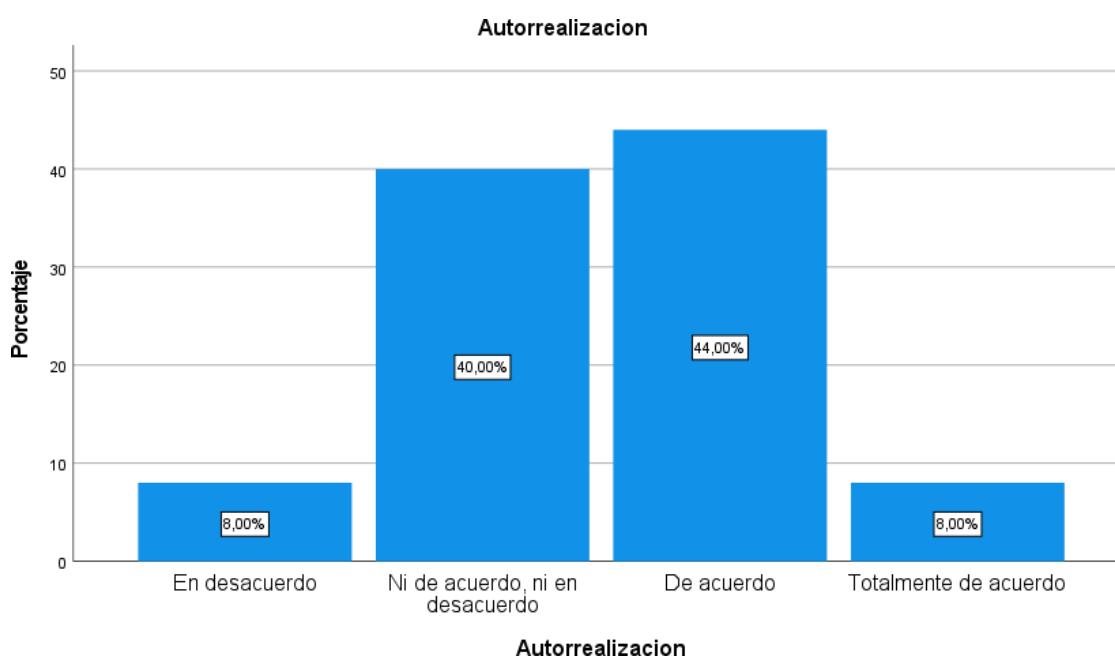
En la tabla N°8 y figura N°3 en el grafico se observa que el 44% está de acuerdo con las condiciones laborales brindadas por la institución y mientras tanto el 32% indica que ni de acuerdo, ni en desacuerdo, siendo un 16% estar en desacuerdo, por lo contrario 8% manifiesta estar totalmente de acuerdo.

Tabla 9
Análisis dimensión: Autorrealización

		Autorrealización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	En desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	40,0	40,0	48,0
	De acuerdo	11	44,0	44,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 4.
Análisis dimensión: Autorrealización



En la tabla N°9 y figura N°4 se visualiza que el 44% está de acuerdo con la autorrealización brindada por la institución oficina Sub Regional Sucre, de la misma manera el 40% manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 8% está en desacuerdo, igualmente el 8% indica estar en totalmente de acuerdo.

Tabla 10
Análisis dimensión: Supervisión laboral

		Supervisión laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	2	8,0	8,0	12,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	44,0	44,0	56,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 5.
Análisis dimensión: Supervisión laboral

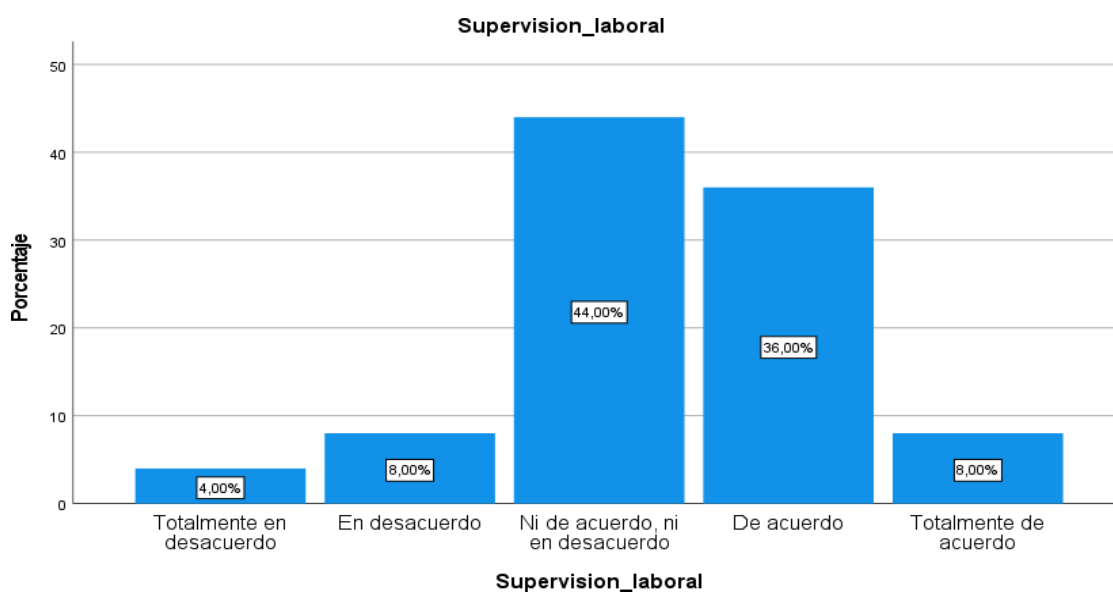


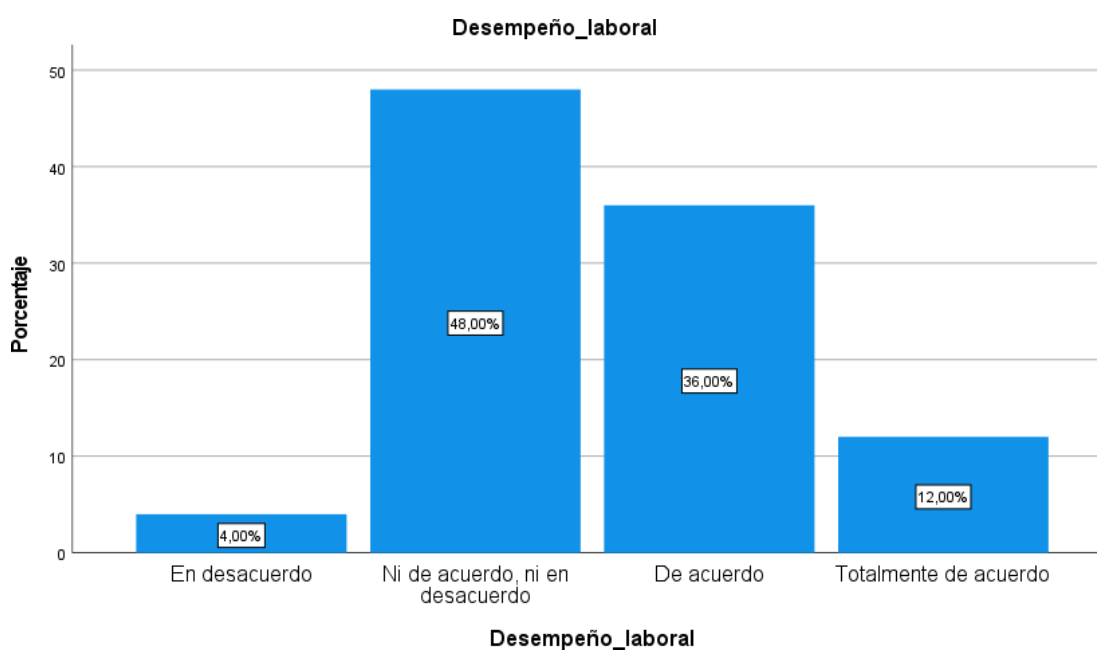
Tabla N°10, figura N°5, se visualiza el 44% de la población que se realizó la encuesta manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la supervisión laboral de la institución, mientras tanto el 36% está de acuerdo, de la misma forma el 8% está totalmente de acuerdo, igualmente 8% sostiene estar en desacuerdo, por último 4% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 11
Análisis de la variable: Desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	48,0	48,0	52,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 6.
Variable: Desempeño laboral



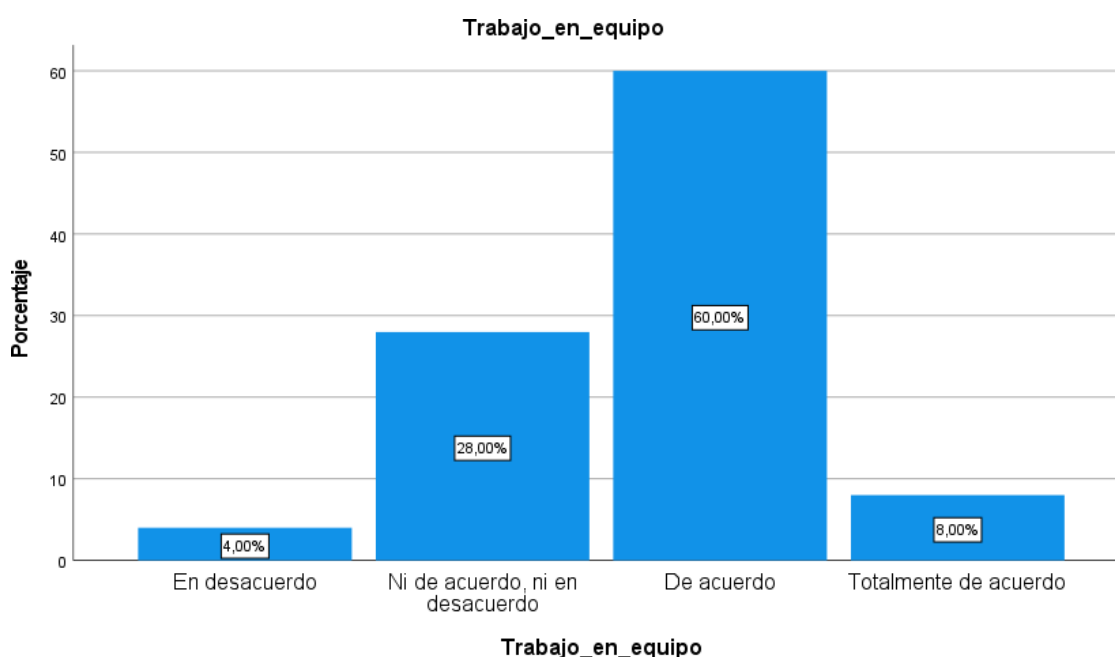
En la figura N°6 se visualiza a un 48% de los encuestados de la institución manifiesta estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo en el desempeño laboral que presenta la oficina Sub Regional Sucre y mientras tanto el 36% indica estar de acuerdo de igual manera el 12% está totalmente de acuerdo, por último 4% está en desacuerdo.

Tabla 12
Análisis dimensión: Trabajo en equipo

		Trabajo en equipo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	28,0	28,0	32,0
	De acuerdo	15	60,0	60,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 7.
Análisis dimensión: Trabajo en equipo



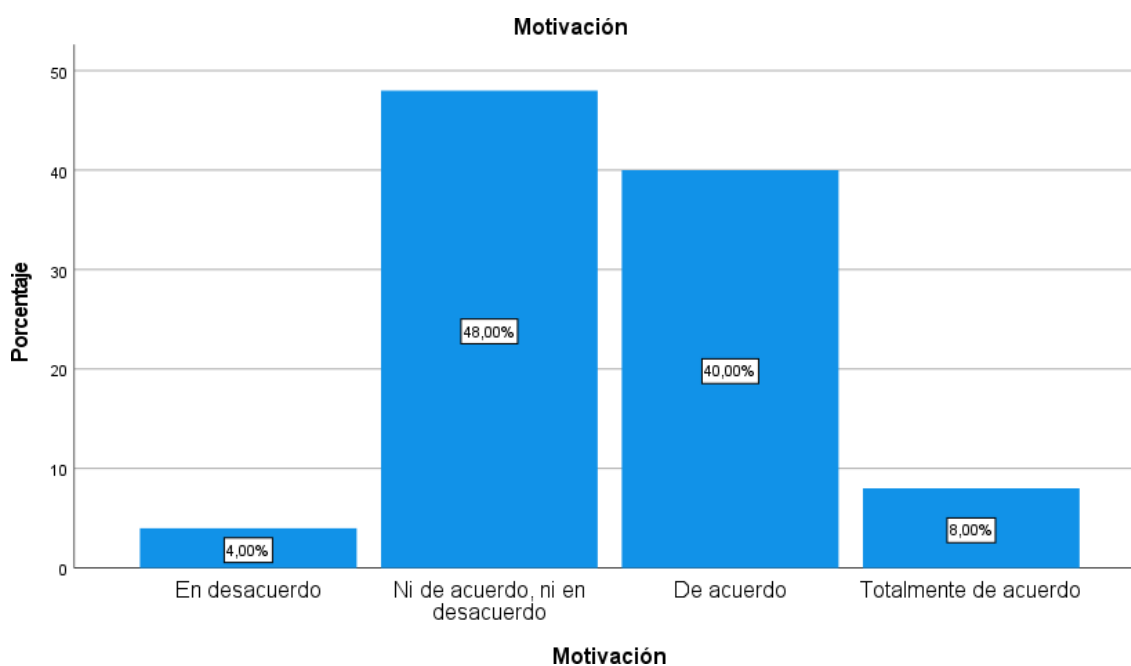
En la figura N°7 de la tabla N°12, se visualiza que el 60% de los trabajadores de la oficina Sub Regional Sucre está de acuerdo con el trabajo en equipo que se realiza en la institución y un 28% indica no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, mientras que el 8% está totalmente de acuerdo y finalmente tenemos al 4% de la población que está en desacuerdo.

Tabla 13
Análisis dimensión: Motivación

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	48,0	48,0	52,0
	De acuerdo	10	40,0	40,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 8.
Análisis dimensión: Motivación



En el tablero N°13 y la figura N°8 se puede notar que los trabajadores de la institución oficina Sub Regional Sucre, el 48% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la motivación que presenta la institución, seguido el 40% indica estar de acuerdo y por otro lado el 8% está totalmente de acuerdo y finalmente tenemos al 4% de la población que manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla 14
Análisis dimensión: Reconocimiento

		Reconocimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	24,0	24,0	24,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	40,0	40,0	64,0
	De acuerdo	7	28,0	28,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 9.
Análisis dimensión: Reconocimiento

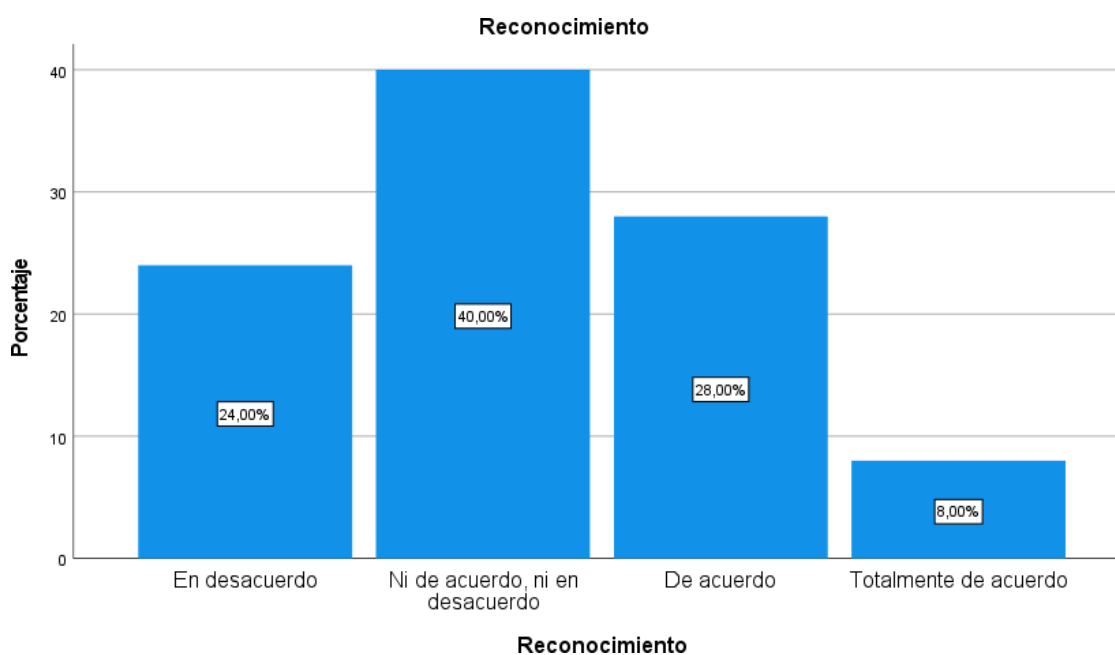


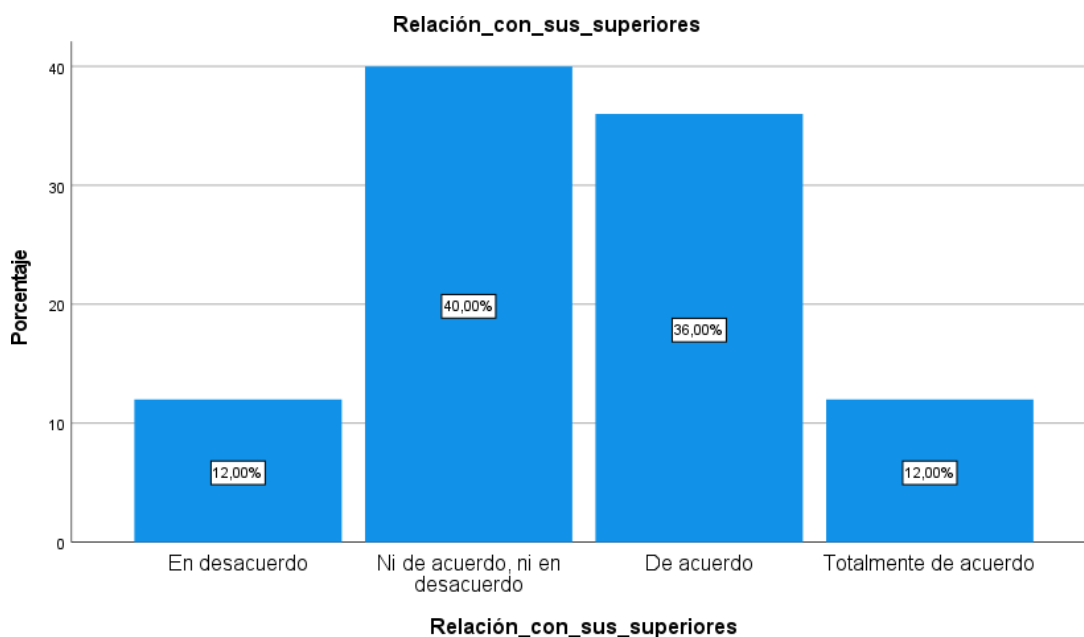
Tabla N°14, figura N°9 se visualiza que la dimensión reconocimiento en la institución oficina Sub Regional Sucre muestra los siguientes resultados que 40% de la población indica estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el reconocimiento brindado por la institución mientras que el 28% está de acuerdo, igualmente el 8% considera estar totalmente de acuerdo y sin embargo el 24% indica estar en desacuerdo.

Tabla 15
Análisis dimensión: Relación con sus superiores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	40,0	40,0	52,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 10.
Análisis dimensión: Relación con sus superiores



En la figura N°10 se visualiza que el 40% de los trabajadores encuestados declara estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, de la dimensión relación con sus superiores presentada en la institución y por otro lado el 36% indica estar de acuerdo igualmente el 12% está totalmente de acuerdo y el 12% está en desacuerdo.

4.2. Resultados Inferenciales

Pruebas de normalidad

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,285	25	<,001	,856	25	,002
Desempeño laboral	,287	25	<,001	,838	25	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el actual proyecto se utilizó el estudio de Shapiro-Wilk, esto realiza porque la población de estudio es menor a 50 personas, además se obtuvo un valor de significancia menor de 0,05, rechazando la hipótesis que es nula, por el contrario se reconoce la hipótesis alterna, esto se da porque la información no siguen ninguna distribución normal, la cual se emplea el Rho Spearman.

Pruebas de hipótesis

Hipótesis General

H₁: Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

H₀: No existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Tabla 17

Correlación en las variables Clima organizacional y Desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	25	25

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

En base a la prueba Rho de Spearman se logró alcanzar un coeficiente de correlación de 0.674, de este modo representa una correlación positiva considerable para ambas variables del clima organizacional y desempeño laboral, sin embargo, obtuvimos un valor de significancia a 0.001 lo que resulta menor a 0.05 dando por afirmado que se objeta la hipótesis nula y así admite la alterna, esto indica la existencia de una relación significativa en el Clima organizacional y el desempeño laboral de la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Tabla 18

Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Trabajo en equipo

			Clima organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	25	25
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	25	25

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

Finalmente la prueba Rho de Spearman logró obtener una coeficiente de correlación 0.715, lo que simboliza una correlación significativa considerable en la variable del clima organizacional, la dimensión de trabajo en equipo, sin embargo,

se logró un valor que proyecta significancia de 0.001 lo que resulta menor a 0.05 por lo que se objeta la hipótesis nula y se admite la alterna, esto manifiesta hallar una relación relevante en el Clima organizacional y su dimensión trabajo en equipo en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Tabla 19
Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Motivación

Correlaciones

			Clima organizacional	Motivación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	25	25
	Motivación	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	25	25

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

La prueba realizada mediante el Rho de Spearman se logró alcanzar la coeficiente correlación de 0.735, pues simboliza una correlación significativa considerable en la variable del clima organizacional y dimensión motivación, sin embargo, se alcanzó un valor relevante de 0.001 la cual resultado menor a 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna, esto significa que hay una relación

significativa en el clima organizacional y la dimensión motivación en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022

Tabla 20

Correlación en la variable Clima organizacional y la dimensión Reconocimiento

Correlaciones

			Clima organizacional	Reconocimiento
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	25	25
	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	25	25

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

En la ensayo realizado mediante el Rho de Spearman, se logró obtener una coeficiente de 0.686, lo que representa una correlación significativa considerable en la variable del clima organizacional y el reconocimiento, sin embargo, se consiguió un valor representativo de 0.001 lo que resulta menor a 0.05, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y admite la alterna, esto indica una relación en el Clima organizacional y la dimensión reconocimiento de la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Hipótesis específica 4

H₁: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la relación con los superiores en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

H₀: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la relación con los superiores en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Tabla 21

Correlación entre la variable Clima organizacional y la dimensión Relación con sus superiores.

			Clima organizacional	Relación con sus superiores
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	25	25
	Relación con sus superiores	Coefficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	25	25

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

En el ensayo realizado mediante el Rho de Spearman, se logró alcanzar un coeficiente de 0.561, lo que simboliza una correlación positiva considerable en la variable del clima organizacional y su relación con sus superiores, sin embargo, se obtuvo una valoración de significancia a 0.004 lo que resulta menor a 0.05, por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y admite la alterna, esto indica una relación importante entre el Clima organizacional y la dimensión relación con sus superiores en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

V. DISCUSION

La presente investigación se compuso por el objetivo general que fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub Regional Sucre- Ayacucho, 2022 de la misma manera se buscó estudiar la relación que surge en la variable clima organizacional y el desempeño laboral por la cual tiene por dimensiones trabajo en equipo, motivación, reconocimiento y relación con los superiores. En cuanto a la hipótesis general, existe una relación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022, los efectos que se obtuvo en la prueba elaborada mediante el Rho de Spearman, muestra una coeficiente de 0.674, indicando una correlación relevante en ambas variables de estudio, al mismo tiempo se observó un valoración de significancia de 0.001 lo que resulta mínimo a 0.05 por consiguiente se objeta la hipótesis nula y admite la alterna, esto indica que hay una relación eficaz en el Clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Este resultado se apoya en lo que manifiesta Schneider et al., (2016) quien define como clima organizacional una descripción basada en la experiencia del ambiente laboral y la valoración de los empleados sobre las políticas, procedimientos y prácticas formales e informales dentro de la organización, también nos indica como la característica de resultados estratégicos de valor para la organización, puesto que influirá en el comportamiento de sus colaboradores.

Los resultados obtenidos coinciden con la investigación de Santamaría (2020) en su tesis titulada Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., su investigación busca comprobar si la variable independiente incurrió en la variable dependiente de la empresa Datapro S.A., las dimensiones arrojaron que todas generaron un impacto en la variable dependiente, las conclusiones manifiestan sobre el clima organizacional incidió ampliamente al desempeño laboral, determinando varios factores.

En cuanto a la hipótesis específica 1 planteada es existe una relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022. Los efectos que se obtuvo en la prueba elaborada mediante el Rho de Spearman, muestra una coeficiente de 0.715, indicando una correlación

considerable en la variable del clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo, sin embargo, se consiguió una valoración de significancia de 0.001 lo que resulta mínimo a 0.05 por consiguiente refuta la hipótesis nula y admite la alterna, esto indica que hay una dependencia significativa entre el Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Este resultado se apoya en lo que manifiesta Sanyal & Hisam (2018) refiere al trabajo en equipo como un grupo de individuos que trabajan unidos para lograr un solo propósito y objetivos, también el trabajo en equipo permite un mayor nivel de seguridad emocional, confianza y la capacidad de planificar con los demás para brindar una buena eficacia de servicio basa en los resultado que se espera y alcanzar metas y visión de la organización.

Los hallazgos que se obtuvieron coinciden con la indagación de Rojas et al., (2019) pues su intención es comprobar si existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de la policía Huancayo 2018, la información del clima organizacional con varios factores como trabajo en equipo, el ambiente laboral, intereses propios, información recepcionada y acuerdos realizados en la organización son adecuados para efectuar funciones, responsabilidades, realizar una línea de carrera, presentar nuevas ideas, el entorno laboral de la organización y el temperamento de la institución es normal pues da por concluyente que los colaboradores realizan un buen desempeño.

En tanto a la hipótesis planteada especifica 2 es existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022. Los efectos que se obtuvo en la prueba elaborada mediante el Rho de Spearman, muestra una coeficiente de 0.735, indicando una correlación significativa considerable para el clima organizacional y la dimensión motivación, sin embargo, se obtuvo un valoración de significancia de 0.001 lo que resulta mínimo a 0.05, por lo que se refuta la hipótesis nula y admite la alterna, esto indica que hay una relación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión motivación en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Este resultado se apoya en lo que manifiesta Prayetno & Ali (2020) la motivación en los colaboradores es importante para un buen desempeño, es por ello que se

estudia a través de teorías motivacionales, adicionalmente se argumenta que la motivación hace que una persona termine el trabajo con entusiasmo además de eso, también hay que destacar la calidad, el esfuerzo y la intensidad de influir en las personas que son dirigidas a realizar el trabajo para llegar a un objetivo específico.

Los resultados obtenidos coinciden con la investigación de Mena (2019) en su proyecto titulado, relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la universidad pública de el Alto, determino que el clima en la facultad no les facilita a los profesores un grato entorno laboral que les motive en el trabajo, el hallazgo obtenido observa que coexiste una relación de 0,68 entre sus dos variables.

En base a la hipótesis planteada especifica 3 es existe una relación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022. Los hallazgos logrados en la prueba elaborada mediante el Rho de Spearman, muestra una coeficiente de 0.686, indicando una correlación significativa imponente en la variable del clima organizacional y el reconocimiento, sin embargo, se obtuvo un valor de significancia de 0.001 lo que resulta mínimo a 0.05, por consecuente refuta a la hipótesis nula y se admite la alterna, esto indica que hay una proporción significativa entre el Clima organizacional y la dimensión reconocimiento en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Este resultado se apoya en lo que manifiesta Puentes (2017) el reconocimiento es un estímulo a los colaboradores puesto que ellos podrán desarrollar nuevas habilidades de mejora continua en su desempeño laboral. Reconocer el esfuerzo que realiza el colaborador positivamente ayuda en el desempeño de las metas cuando se plasma el reconocimiento al personal se envía un mensaje positivo de la institución o empresa, y que todos los trabajadores cuentan con las mismas oportunidades que sus trabajos sean recompensados y reconocidos.

Los resultados obtenidos coinciden con la investigación de Ezinine & Ughamadu (2021), publicaron su investigación El clima organizacional como predictor del desempeño laboral de los profesores en colegios de educación en los estados del sureste, Nigeria. Obtuvieron un hallazgo de predicción la cual muestra que el clima

organizacional es trascendente para mejorar el desempeño laboral de los profesores, indican que un buen clima organizacional genera excelentes relaciones interpersonales y un ambiente de trabajo que elevará la moral de los profesores y su desempeño laboral en las universidades.

En base a la hipótesis planteada específica 4 es existe una relación significativa entre el clima organizacional y la relación con los superiores en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022. Los efectos logrados en la prueba elaborada mediante el Rho de Spearman, muestra una coeficiente de 0.561, indicando una correlación positiva considerable en la variable del clima organizacional y relación con sus superiores, sin embargo, se obtuvo un valor de significancia de 0.004 lo que resulta menor a 0.05, por consiguiente se refuta la hipótesis nula y admite la alterna, esto indica que hay un vínculo relevante en el Clima organizacional y la dimensión relación con sus superiores en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022.

Este resultado se apoya en lo que manifiesta Chiavenato (2009) indica que la relación con sus superiores permite al trabajador desarrollar una mejor comunicación con sus gerentes, directores, jefes inmediatos y compañeros de la misma línea y subordinados esta relación puede generar un ambiente positivo en la organización la evaluación de la relación con sus superiores permite a cada trabajador mejor su relación con cada persona que le rodea.

Los resultados obtenidos coinciden con Obeng & Eshun (2020), en la investigación titulada la relación entre el clima organizacional y el desempeño del servicio: el papel de la pasión por el trabajo y el intercambio líder-miembro, su finalidad es reconocer el efecto del clima organizacional en dos aspectos tanto cognitivo y emocional, los hallazgos indican que el análisis factorial revelo que los datos tenían un modelo jerárquico, dando eso como resultado que los aspectos del clima laboral tuvieron un efecto positivo e importante en la prestación de servicio y la pasión por el trabajo, de la cual pueden principalmente influir en el comportamiento y rendimiento individual.

VI. CONCLUSIONES

En las instituciones públicas la gran mayoría no toma importancia al clima organizacional, pero sin embargo hay una exigencia en el desempeño laboral, según la investigación realizada se comprueba una relación del clima organizacional y desempeño laboral significativa, por lo que las instituciones deberán considerar al clima organizacional.

1. A través de la hipótesis general, se justifica la evidencia de una correlación significativa entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022, pues se logró obtener al coeficiente de correlación por 0.674, lo que representa una correlación eficaz considerable en ambas variables.
2. En cuanto a la hipótesis específica 1 planteada, se comprueba una dependencia significativa en el clima organizacional y el trabajo en equipo en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022, pues los hallazgos obtenidos muestra una coeficiente de correlación por 0.715, indicando una correlación significativa considerable entre variable y dimensión.
3. En cuanto a la hipótesis específica 2 planteada, se comprueba que hay una correlación significativa en el clima organizacional y la motivación en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022, pues los hallazgos obtenidos muestran una coeficiente de correlación 0.735, indicando una correlación considerable entre variable y dimensión.
4. La hipótesis específica 3 planteada, se comprueba que hay una correlación significativa entre el clima organizacional y el reconocimiento en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022, pues los hallazgos obtenidos muestran una coeficiente de correlación 0.686, indicando una correlación relevante considerable entre variable y dimensión.
5. Finalmente la hipótesis específica 4 planteada, se logra comprobar que hay dependencia significativa con el clima organizacional y la relación con los superiores en la oficina Sub regional Sucre - Ayacucho, 2022, pues los resultados obtenidos muestran una coeficiente de correlación por 0.561, indicando una correlación considerable entre variable y dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al directivo de la institución Sub Regional Sucre, se recomienda tomar en cuenta al clima organizacional como influyente de manera amplia en los colaboradores por lo cual deberán realizar evaluación con los problemas de deficiencia que presenta la institución para así tener una buena integración con todos los colaboradores, mejorando las relaciones entre jefe y colaborador para facilitar que todo se comuniquen, organicen y coordinen, para un buen desempeño en la institución.
2. Al área de Recursos Humanos se recomienda dar capacitaciones a los colaboradores e inducción para una buena integración entre los colaboradores y así tener un buen ambiente laboral, también se recomienda una evaluación a cada colaborador por área, de esa manera el supervisor podrá guiar adecuadamente al colaborador para un buen cumplimiento de las metas y mejoras trazadas de cada área.
3. Al directivo de la institución Sub Regional Sucre, área de Recursos humanos y demás áreas, se recomienda informar sobre los valores y políticas de la institución para que el colaborador pueda realizar el cumplimiento de los objetivos, logrando un buen desempeño laboral y ser recompensado por su logros alcanzados, así mejorar su motivación y rendimiento laboral.
4. Al directivo de la institución Sub Regional Sucre, área de recursos humanos, se recomienda realizar incentivos no monetarios como diplomas, becas, convenios, entre otros, así sientan que el clima organizacional es ameno y obtengan un alto rendimiento, también se reconozca las funciones elaboradas eficaz y eficiente a través de ascensos y brindar capacitaciones y talleres con personas externas para que los colaboradores tengan más confianza de plantear las diversas situaciones de la institución.
5. Al directivo de la institución Sub Regional Sucre, área de recursos humanos y demás áreas, se recomienda realizar una charla breve al inicio de la actividad laboral para que de esta manera el supervisor pueda informar de las actividades a realizarse y cualquier inquietud se le comuniquen a sus jefes inmediatos, la cual se tomara en cuenta el nivel de confianza con el fin de permitir el dialogo, relaciones y participación entre ellos, también se recomienda generar empatía laboral.

REFERENCIAS

- Al Shobaki, MJ, Abu-Naser, SS, Abu Amuna, YM y El Talla, SA (2018). El nivel de clima organizacional que prevalece en las universidades palestinas desde la perspectiva del personal administrativo.
- Virganá, V. (2020). El efecto del desempeño laboral a través de la cultura organizacional, el ambiente de trabajo, la personalidad y la motivación. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 22 (2), 87-98.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional – 3era edición*. España: McGraw-Hill Interamericana.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Huamaní, N. (2015). *El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de Conducción de Trenes, del Área de Transporte del Metro de Lima, la Línea 1 en el 2013*. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Lima, Perú (tesis de pregrado).
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito, 2020, 151 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.
- Lopez, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Maestría en Administración de empresas*.
- Obeng, A. F., & Eshun, P. (2020). Investigating the Relationship between Organizational Climate and Service Performance: The Role of Work Passion and Leader-Member Exchange. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(2), 100-110.

- Ezinine, R. U., & Ughamadu, U. (2021). Organizational climate as a predictor of lecturers job performance in colleges of education in South east States, Nigeria. *Journal of Educational Research & Development*, 4(1).
- Mena, L. B. (2019). Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes de la Carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de el Alto. (Tesis de Maestría para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en Educación Superior con Mención: Psicopedagogía y Educación Superior) Universidad Mayor de San Andrés. Bolivia.
- Rojas Canchan, I. P., Hidalgo Romero, I., & Figueroa Sánchez, A. E. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018.
- Chagua Rodenas, F. A. El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de SERPAR-servicio de parques de Lima.
- Ruiz Gómez, N. E. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019.
- Peralta Vega, P. F. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima-Perú.
- Correa Reyes, F., & Rodrigo Campos, A. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín
- Schneider, B., Ehrhart, MG, & Macey, WH (2016). Organizational climate and culture. wise posts, in
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Brunet, L. (2014). El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnósticos y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Hordos, L. (2018). What is the Definition of Job Performance? Obtenido de

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. (Primera). Mc Graw Hill Education
- Charry Condor, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
- Terán Rosero, G. J., Montenegro Obando, B. L., García Ibarra, V. J., Realpe Cabrera, I. A., Villarreal Salazar, F. J., & Fernández Lorenzo, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(1), 0-0.
- Low, TH, Ramos, J., & Hernández, A. (2020). El papel cambiante de los recursos personales en la empleabilidad percibida de los jóvenes en diferentes condiciones laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36 (2), 169-179.
- Gopinath, R. (2020). An Investigation Of The Relationship Between Self-Actualization and Job Satisfaction of Academic Leaders.
- Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad. Ediciones Díaz de Santos.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38.
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22.
- Anwar, K., & Qadir, G. H. A Study of the Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction in Private Companies in Kurdistan. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 3(12), 239944

- Syamsir, S. (2020). Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of The Village ("Nagari") Masters in Managing E-Village Finance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(8), 1337-1350.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3), 147-64.
- Carrasco Ramos, R. J. (2017). *Reconocimiento Laboral y Compromiso Organizacional en el Banco de la Nación-Agencia 1 Trujillo*, 2017.
- Puentes, J. A. P. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 7(14), 42-56.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. E. (2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase customers' satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 2019, 1-23.
- Ihsani, N., & Wijayanto, A. (2020). The effect of organizational culture, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 492-502.
- Ahmed, N., & Tahir, N. S. (2019). Employees' perception on corporate social responsibility practices and affective commitment. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 2(1), 41-53.
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business & Society*, 19.
- Correia, P., Mendes, I., & Freire, A. (2019). La importancia de los valores organizacionales en la Administración Pública: un estudio de caso basado en la percepción de los trabajadores de una institución de enseñanza superior. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (73), 227-258.

- Radovic Markovic, M. & Salamzadeh, A. (2018). The importance of communication in business management. In Radovic Markovic, M. & Salamzadeh, A. (2018). *The Importance of Communication in Business Management*, The 7th International Scientific Conference on Employment, Education and Entrepreneurship, Belgrade, Serbia
- Bond-Barnard, T. J., Fletcher, L., & Steyn, H. (2018). Linking trust and collaboration in project teams to project management success. *International Journal of Managing Projects in Business*.
- Aban, CJI, Pérez, VEB, Ricarte, KKG, & Chiu, JL (2019). La relación del compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el apoyo organizacional percibido de los teletrabajadores en la región de la capital nacional. *Revisión de la investigación empresarial y económica integradora*, 8 , 162-197.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77-85.
- Núñez, P., Grande, F. A, & Pedroso, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. En: *Universia Business Review*, n° 34, p. 14 - 35.
- Angulo, J. C. R., Masacón, M. R. H., Díaz, P. A. M., Aristega, J. E. M., & Chávez, D. G. N. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22.
- Jaich, H. (2022). Linking environmental management and employees' organizational identification: The mediating role of environmental attitude. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 305-315.

ANEXOS

ANEXO 1: Carta de autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima 04 de abril del 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, Wilmer Tineo Vargas, identificado (a) con DNI N°28303923 representante de la institución Oficina Sub Regional Sucre con el cargo de Director, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Brenda Lizbeth Quintana Rojas y Mercy Rossibel Ruiz Otiniano

Está autorizada para: Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la oficina Sub Regional Sucre – Ayacucho, 2022

a) . Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo
Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
OFICINA SUB REGIONAL SUCRE

Wilmer Tineo Vargas
DIRECTOR

Firma y Sello

Nombre y Apellidos:

Cargo:

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario del Clima organizacional

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: comunicación						
1	Cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con su trabajo					
2	Existe una relación interpersonal entre los compañeros de trabajo					
3	En la institución la comunicación fluye adecuadamente					
4	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
5	Existen suficientes canales de comunicación					
Dimensión: condiciones laborales						
6	En la institución se dispone de ambientes adecuados que facilitan el trabajo					
7	Las condiciones laborales son buenas que permiten el desarrollo de las actividades					
8	En la institución se mejora constantemente los métodos de trabajo					
9	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros obtenidos					
10	Su remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realiza					
Dimensión: autorrealización						
11	La institución promueve el desarrollo del personal					
12	Me siento con oportunidades de desarrollo personal dentro de la institución					
13	Cumplir con las tareas en el trabajo permite el desarrollo personal					
14	Se siente comprometido con el éxito de la institución					

15	Los jefes de área están comprometidos para la superación profesional					
Dimensión: supervisión laboral						
16	Los supervisores evalúan constantemente las actividades asignadas a mi cargo					
17	Los supervisores brindan apoyo en las actividades laborales o problemas dentro del área laboral					
18	Tu supervisor te motiva a superar cada día en el trabajo					
19	Los supervisores promueven la capacitación que se necesita					
20	Los objetivos de trabajo están claramente definidos					

Cuestionario del Desempeño laboral

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: trabajo en equipo						
1	Te sientes inspirado por la misión y propósito de la institución					
2	Se identifica con la misión y la visión de la institución					
3	Su equipo de trabajo funciona como un equipo bien integrado para el cumplimiento de las metas					
4	Apoya desinteresadamente a sus compañeros de equipo					
5	Colabora con los demás para el logro de los objetivos de la institución					
Dimensión: motivación						
6	Los jefes reconocen los trabajos valiosos de los trabajadores					
7	Asiste a su trabajo motivado y se esmera en realizar bien sus labores					
8	Su jefe inmediato promueve actitudes positivas					
9	Están los valores de la organización alineados con los objetivos					
10	El buen desempeño es valorado por la institución					
Dimensión: reconocimiento						
11	La institución reconoce los méritos del trabajador para los ascensos					
12	Considera que la institución tiene opciones de crecimiento profesional					
13	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
14	Recibe algún incentivo por su desempeño laboral					
15	La institución le proporciona oportunidades de capacitarse					
Dimensión: relación con sus superiores						
16	Se siente representado por sus jefes inmediatos en su trabajo					

17	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo y objetivos logrados					
18	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo según las normas					
19	Tu jefe tiene trato justo con todo el personal de la institución					
20	Tu jefe respalda a su personal cuando comete alguna equivocación					

ANEXOS 3: Validación de instrumentos por expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri, África

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Especialidad Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Quintana Rojas, Brenda Lizbeth
Ruiz Otiniano, Mercy Rosibel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

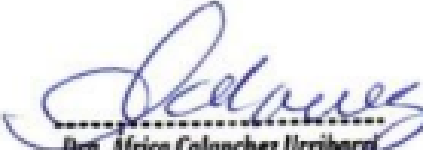
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 01 de julio de 2022


 Dr. Africa Colanhez Urribana
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri, África

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Especialidad Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Quintana Rojas, Brenda Lizbeth
Ruiz Otiniano, Mercy Rosibel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 01 de julio de 2022


 Dra. África Colancho Urribarri
 CE. 000573626
 Docente investigadora

 Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Especialidad Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Quintana Rojas, Brenda Lizbeth
Ruiz Otiniano, Mercy Rosibel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 01 de julio de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

 Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Especialidad Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Quintana Rojas, Brenda Lizbeth
Ruiz Otiniano, Mercy Rosibel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 01 de julio de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Merino Nuñez, Mirko

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Especialidad Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor (s) del instrumento (s): Quintana Rojas, Brenda Lizbeth
Ruiz Otiniano, Mercy Rosibel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50



Dr. Mirko Méritos Núñez
 Licenciado en Psicología
 Universidad Nacional de Trujillo
 CLAD. 17° Etapa

Lima, 05 de julio del 2022

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Merino Nuñez, Mirko

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Especialidad Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autor (s) del instrumento (s): Quintana Rojas, Brenda Lizbeth
Ruiz Otiniano, Mercy Rosibel

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la oficina Sub Regional Sucre - Ayacucho, 2022", cuyos autores son QUINTANA ROJAS BRENDA LIZBETH, RUIZ OTINIANO MERCY ROSIBEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE DNI: 003058624 ORCID 0000-0003-2842-2099	Firmado digitalmente por: KJCHAVEZVE el 22-08- 2022 12:30:57

Código documento Trilce: TRI - 0422842