



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de  
Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Huatangare Alarcón, Deydy Diana ([orcid.org/0000-0001-9568-6647](https://orcid.org/0000-0001-9568-6647))

**ASESOR:**

Mgtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín ([orcid.org/0000-0001-5490-0547](https://orcid.org/0000-0001-5490-0547))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reformas y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme culminar otra etapa profesional en mi vida y darme fortaleza para seguir adelante con mis sueños.

A mis padres por su amor, trabajo y sacrificio a lo largo de mi vida.

A mi hija Maia Valentina, por su amor incondicional y por ser mi fuente de inspiración y motivación a seguir superándome profesionalmente.

**Deydy**

## Agradecimiento

Mi gratitud con todas las personas que creyeron en mi capacidad profesional, para alcanzar grandes logros como la presente; asimismo, agradecer también a la Universidad César Vallejo por permitirme crecer profesionalmente en mi carrera que exitosamente he logrado como estudiante Vallejana.

La autora

## 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 .....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización:.....	15
3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS .....	41

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de clima organizacional .....	19
Tabla 2 Nivel del desempeño organizacional .....	20
Tabla 3 Relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral.....	21
Tabla 4 Prueba de normalidad .....	22
Tabla 5 Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral.....	23

## Índice de figuras

Figura 1 Desempeño laboral de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.....	24
--	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022. El estudio fue de tipo básica, no experimental, descriptiva, correlacional. La población y muestra fueron conformadas por 68 colaboradores. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios estructurados y estandarizados. Los resultados mostraron un nivel del clima organizacional regular entre 44.1%, 29.4% malo y 26.5% bueno. El nivel del desempeño laboral se muestra 75% medio, 13,2% alto y 11,8% bajo. Por otro lado, la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral muestra una relación positiva muy baja y no significativa. La conclusión principal de la investigación fue que existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022, con un Rho de Spearman de 0.040 equivalente a una correlación positiva muy baja y no significativa con un sig.= 0.748.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, ambiente, motivación.

## Abstract

The general objective of the research was to establish the relationship between the organizational climate and work performance in the Regional Directorate of Transport and Communications of San Martín, 2022. The study was of a basic, non-experimental, descriptive, correlational type. The population and sample were made up of 68 collaborators. The technique used was the survey and as instruments two structured and standardized questionnaires. The results show that the level of the organizational climate is 44.1% regular, 29.4% bad and 26.5% good. The level of job performance is shown as 75% medium, 13.2% high and 11.8% low. On the other hand, the relationship between the dimensions of the organizational climate and job performance shows a very low and non-significant positive relationship. The main conclusion of the investigation was that there is a relationship between the organizational climate and work performance in the Regional Directorate of Transport and Communications of San Martín, 2022, with a Spearman's Rho of 0.040, equivalent to a very low and non-significant positive correlation with a sig.= 0.748.

**Keywords:** Organizational climate, job performance, environment, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Las dificultades interpersonales de los funcionarios estatales en Indonesia abarcan amplios elementos donde el factor humano y su entorno de trabajo afectan al desempeño de los colaboradores, ya que este se muestra poco solidario, el entorno de trabajo no es agradable, el trato entre personal no es amigable, en cuanto a las actividades que se realizan no se evidencia el compañerismo, ni la disposición de realizar un trabajo en equipo; se evidencia que los colaboradores no tienen la motivación de realizar con eficiencia sus labores, solo cumplen sus horarios y no se sienten identificados con la institución (Badaruddin et al., 2021). Así también en Turquía, en donde los elementos del clima organizacional influyen de manera negativa en muchos profesionales, ya que los agota emocionalmente; por lo cual, uno de cada tres abandona su trabajo, lo cual representa un problema para la institución debido a que aumentan los niveles de rotación de personal y el tiempo en que se contrata nuevo personal perjudica directamente a los procesos de servicio (Dinibutun et al., 2020).

Así también, en Perú la deficiente gestión y preocupación por mantener un adecuado clima laboral en las instituciones públicas, es un malestar que se incrementa a día. El 55% de peruanos manifiestan tener miedo al momento de desarrollar sus actividades en el caso de cometer un error puedan ser despedidos lo cual hace que el clima de la organización no sea el deseable (GESTIÓN, 2021). De igual modo, otros estudios muestran que el 86% de peruanos tienen una tendencia a renunciar debido a un mal clima organizacional, ya que se considera parte importante para el desarrollo de actividades, donde el 30% expresan que no se toman en cuenta las sugerencias o ideas; así también, un 36% expresó un sentimiento negativo ya que no se reconocía sus esfuerzos (El comercio, 2018).

Con respecto a la realidad local de la institución, en el ambiente interno donde se desarrolla el trabajo diario del personal, se ha observado que existe un bajo liderazgo por parte de los directivos, no existe buenas relaciones interpersonales ya que muchas veces no se ven comprometidos con las actividades y metas de la

institución; por otra parte, el poco reconocimiento y los escasos incentivos para los trabajadores, así también en torno a la remuneración se ha evidenciado la gran diferencia entre sueldos en las diferentes áreas que componen la institución, reflejando así un malestar, ya que para muchos colaboradores no es equitativo de acuerdo a las actividades que se les designan, afectando directamente en su labor y como se desempeñan, a su vez las metas propuestas por la entidad no llegan a cumplirse. Así también, se evidencia que los puestos de trabajo de la institución la realidad que se vive, es que algunos trabajadores desean progresar, aspirando a puestos más elevados según la jerarquía de la institución; sin embargo, no pueden ya que, la mayoría de puestos superiores son ocupados por política o por confianza.

Asimismo, se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022? Los problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022?

A su vez, el estudio se justifica por conveniencia, ya que sirvió para identificar aquellos factores deficientes en el ambiente de trabajo ya que diariamente se evidencia que no existe empatía entre colaboradores de apoyarse en los diversos problemas que existen, asimismo, ayudó a dar un diagnóstico de la situación real sobre el nivel en que se desempeñan los colaboradores; así también es conveniente para el Estado Peruano ya que al mejorar el clima en la institución los colaboradores se sentirán mejor y esto conlleva que mejoren su desempeño, por lo tanto, se brindará un mejor servicio a la población en general, que es el fin de toda institución pública. Se justifica por relevancia social ya que la población en general ve afectado el servicio que brinda la institución, debido a las solicitudes que efectúa el personal

de la institución avalados a su Reglamento, ya sea por permisos particulares, licencias, entre otros; por lo tanto, siendo el principal recurso que brinda el servicio, es el elemento humano, éste es susceptible a variaciones en su conducta y desempeño, el cual es influenciado por su entorno, y si el trabajador no logra sentirse bien en su ambiente laboral es probable que tampoco brinde un buen servicio a la población.

Continuando, se justifica por valor teórico, ya que en este estudio se tomaron y brindaron nuevos conceptos sobre las variables de estudio, así también se adaptaron enfoques teóricos y fundamentos validados a lo largo de los años, que dan el soporte científico necesario para las variables tomadas; asimismo, los resultados presentados ayudarán a futuros estudios a tomar en cuenta en contexto a la institución se refiere. Se justifica por implicancias prácticas, ya que este estudio pretendió resolver los conflictos internos que causan malestar en los trabajadores de esta manera poder mejorar las relaciones interpersonales, comunicación interna, y el desempeño del colaborador. Por último, la justificación metodológica del presente estudio se basó en que se brindarán instrumentos que en este caso son dos cuestionarios, que serán verificados y validados bajo los criterios normados por la universidad, así también la metodología utilizada estuvo alineada de acuerdo al método científico, dando así una contribución relevante para futuras investigaciones, los cuales deben profundizar sobre aquellos factores que podrían mejorar el desempeño del colaborador.

Con respecto al objetivo general es: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022. Como objetivos específicos se muestran los siguientes: Identificar el nivel del clima organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022. Medir el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022. Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y

desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.

Asimismo, la hipótesis general que se plantea es: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022. Y las específicas son: H1: El nivel del clima organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022, es bueno. H2: El nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022, es alto. H3: Existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se presentan estudios que aportaron valor teórico a la investigación, en el entorno internacional Santamaria (2022) artículo de tipo no experimental, su estudio de enfoque, descriptivo, transversal, la población fueron dos organismos públicos de los cuales en su total se obtienen 14 empleados, donde se realizaron encuestas y se aplicaron cuestionarios. La principal conclusión evidencia que en torno a las organizaciones estatales los trabajadores consideran un alto clima organizacional, así mismo, el estudio a fondo de este elemento, hace conocer los aspectos más importantes que cada colaborador considerándolo aceptable en un ambiente, lo que servirá a la jefatura para estructurar planes de acción de mejora para aquellos puntos débiles que influyen en su desempeño, lo cual beneficia a adaptar la mala imagen que se tiene de las entidades del estado y su pésimo ambiente, las cuales no se muestran amigables, ni solidarias.

Así también, Ordóñez & Vasquez (2019), investigación de tipo no experimental, de enfoque mixto, nivel correlacional, la población y muestra fueron 52 colaboradores, se realizaron encuestas utilizando cuestionarios. La conclusión principal fue, que en la institución pública existe una amplia incidencia del clima organizacional con referencia al desempeño laboral con un  $p - \text{valor} = 0.000$ , evidencia significancia; asimismo, se da importancia a la motivación y la creatividad de los colaboradores, siendo un factor importante para el desarrollo de labores; por lo tanto, es necesario crear incentivos para fomentar la creatividad, así también el mejoramiento de la selección, capacitación del personal. De igual modo, se evidencia los casos de aprovechamiento de puestos directivos para favorecer el ingreso de personal muchas veces sin concurso de méritos, ni preparación para determinada área, todos aquellos elementos hacen que el trabajador pueda resistir al que considera un mal clima de trabajo.

Siguiendo con Guerrero et al. (2019), en su estudio no experimental, descriptivo, correlacional transaccional, la población fueron 112 individuos del personal administrativo en instituciones públicas, se realizaron encuestas utilizando

cuestionarios. La conclusión fue, que los trabajadores tienden a tener un mejor desempeño cuando el clima organizacional es participativo, donde cada individuo pueda dar aportes que son tomados en cuenta para poder lograr las metas institucionales, de este modo se debe promover a cada trabajador a la mejora continua, realizando actividades para reunir ideas, dar nuevos aportes para resolver problemas de una manera innovadora, ya que se evidencia que los trabajadores más antiguos tienen formas diferentes y creativas para solucionar los conflictos que se presentan debido a la experiencia que han conseguido.

Continuando con Ramos et al. (2019) en su estudio no experimental, descriptivo, correlacional la población fueron 212 colaboradores de una institución gubernamental, se realizaron encuestas utilizando cuestionarios. De acuerdo a la prueba de correlación, se evidencia que el clima organizacional incide de gran magnitud al desempeño de los colaboradores, de esta manera es necesario tener un plan para el fortalecimiento y mejoramiento continuo del desempeño del recurso humano, debido a que en las entidades estatales un porcentaje de los trabajadores es contratado por un cargo de confianza, los cuales en algunos casos no tienen los conocimientos necesarios para laborar de manera eficiente y cumplir con sus funciones, y esto es un retraso para las demás áreas que siguen un ritmo acorde a los usuarios finales, el tráfico de influencias por política son recurrentes, para beneficiar a cierto grupo, lo cual genera indignación y malestar para aquellos que ingresaron por convocatorias.

Siguiendo con Kumar y Varma (2021), estudio de tipo no experimental, descriptivo, correlacional, la muestra fueron 116 individuos, se realizaron encuestas. La conclusión a la que se llegó manifiesta que la relación que existe entre las variables positiva de grado moderado  $r = 0.536$ , es significativo; por lo tanto, las organizaciones en donde exista una combinación de objetivos en común tienen mayores posibilidades de éxito, cada organización posee un tipo exacto de clima donde coexisten elementos de profesión y esfuerzo en consistencia, ya que en los últimos tres años la rotación de personal fue mínima, la convivencia e interacción

de las áreas y jefaturas ha llegado a un punto de equilibrio, donde el conocimiento y experiencia ha llegado a ser aceptable para los colaboradores.

Así también a nivel nacional, Ramírez et al., (2021), en su investigación no experimental, descriptiva, cualitativa, la muestra fueron 15 artículos de revistas indexadas donde se realizó un análisis documental llegando a la conclusión que, a nivel de los gobiernos locales se puede evidenciar que existen grandes deficiencias, donde el 70% de trabajadores del gobierno expresa un pésimo clima organizacional, en las cuales existen problemas de comunicación, práctica de valores y pésimas condiciones laborales; asimismo, la pésima gestión del presupuesto de los gobiernos locales estudiados se debe a que los alcaldes y los gerentes generales están envueltos en corrupción, lo cual perjudica directamente a los proyectos que ya estaban en ejecución, sin tener fecha de término de estos, a su vez genera malestar, incluso denuncias por parte de las empresas ejecutoras y a su vez un malestar a la población.

Continuando, con Amanqui et al. (2022), en su estudio no experimental, cualitativo descriptivo, la muestra fueron 90 colaboradores de la institución, se realizaron entrevistas y análisis documentarios. La principal conclusión a la que se llegó fue, los cambios que ha dejado el Covid – 19, en cuanto a la manera de trabajar, materiales, cambios emocionales que ponen en riesgo el bienestar colectivo de un ambiente laboral acogedor; por lo tanto, perjudicará al colaborador en la labor que desempeña, así mismo la institución verá en riesgo el logro de sus metas institucionales, por lo que la pandemia ha cambiado ciertos procedimientos en cuanto a la ejecución de actividades laborales, entonces se buscaron nuevas opciones para en lo posible cumplir con los objetivos trazados.

Así también, en el ámbito local, Marrufo & Pacherez (2020) en su estudio no experimental, descriptivo propositivo, la muestra fueron 105 empleados contratados, se realizaron encuestas utilizando cuestionarios. Se concluye que el desempeño de los colaboradores está en un nivel regular 78.8%, deficiente 11.1%

y 17.1% eficiente, donde se evidencia que los colaboradores no están cumpliendo de la mejor manera el desarrollo de las tareas asignadas; así mismo, los directivos deben emplear estrategias para inducir y motivar a los colaboradores a mejorar su trabajo, ya que en las instituciones públicas es donde mayor rotación de personal se logra evidenciar, debido a que no perciben un buen trato, lo cual repercute en su actuar y su desenvolvimiento en el servicio brindado a las personas.

Por último, Silva et al. (2018), en su estudio no experimental, descriptivo correlacional, la población y muestra fueron 75 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, donde se realizaron encuestas utilizando cuestionarios. La principal conclusión fue, existe relación significativa entre el clima y el desempeño organizacional, se evidencia un clima organizacional medio 37,38%, bueno 32,33%, malo 30,29%, el desempeño muestra 34% regular, 36% malo y 29% bueno; de esta manera, se evidencian falencias dentro de la organizacional donde no existe confianza entre el jefe y los colaboradores, donde los colaboradores no pueden tomar sus propias decisiones; así también, el descontento con respecto a la remuneración obtenida.

El siguiente punto trata sobre la teoría organizacional surgió bajo diferentes enfoques, estudios y teorías complementarias donde las principales se mencionan; la teoría organizacional clásica, la misma que está dividida en subteorías; teoría de la administración científica de Frederick W. Taylor principal precursor, la cual comenzó con la identificación de los procesos de trabajo en una organización, donde trató de maximizar la eficiencia a través de la especialización en cada uno de los procesos, teoría la cual carece de la percepción humanista y sentido de justicia. La teoría burocrática de Weber, hace rigor que en la mayoría de organizaciones las regulaciones y reglas se toman de arriba hacia abajo donde los colaboradores están limitados por el poder restrictivo del jefe (Zhao & Zhang, 2013).

Así mismo, **la teoría organizacional neoclásica**, esta teoría fue liderada por los estudios de Hawthorne en la década de 1920. Significativamente diferente de los

primeros pensamientos y enfoques, esta teoría enfatizó particularmente la importancia de las relaciones personales entre los trabajadores, empleados y gerentes, reflejando la creciente necesidad del cuidado humano y emocional de los trabajadores. Los trabajadores con alta concentración y voluntad contribuyen positiva y minuciosamente, para que la empresa y la fábrica se beneficien más y funcionen mejor. Así, muchos estudios fueron realizados por sociólogos y psicólogos, entre los cuales Elton Mayo fue el que más contribuyó (Zhao & Zhang, 2013).

Con respecto a las **teorías contemporáneas**; también se les llama teorías modernas, las cuales evolucionaron rápidamente en entorno que cambiaban ágilmente en diversas formas y estructuras. Varias teorías o métodos principales se describen a continuación. (a) El método del sistema. De acuerdo con este método, el sistema se compone de muchos factores conectados entre sí, destinados a obtener beneficios tanto interna como externamente. En general, una organización consta de tres partes: componentes, procesos de enlace y objetivos de la organización. (b) Teoría de la contingencia. Propuesta por Lawrence y Lorsch, sugiere que no existe la mejor manera de dirigir una empresa, porque los requisitos para las corporaciones varían enormemente en diferentes entornos y condiciones. Una serie de factores pueden funcionar como variables, incluida la incertidumbre ambiental, la tecnología, el tamaño, la estrategia, la dependencia de los recursos y la responsabilidad pública. (c) Otras teorías. Hay algunas otras teorías que juegan un mejor papel en la teoría organizacional moderna (Zhao & Zhang, 2013).

Por otra parte, **los enfoques conceptuales** del clima organizacional, de acuerdo a algunos autores se puede definir como el contexto donde interactúan grupos de individuos para desarrollar actividades con un propósito en común (Ramos et al., 2019), así también se puede definir como el estado, condición y características del ambiente de trabajo que caracteriza a una organización formada por las actitudes, el comportamiento y la personalidad de todos (Belardinelli et al., 2018), el clima organizacional es la calidad del ambiente interno que es relativamente continuo,

experimentado por los miembros de la organización que afecta el comportamiento de cada miembro (Mora & Mariscal, 2019). El clima organizacional es un conjunto de características que definen a una organización, que distingue una organización de otra e influye en el comportamiento de las personas en la organización (Hahn & Kim, 2018). El clima organizacional es la actitud, sentimiento y comportamiento que caracteriza la vida en una organización (Chander, 2016). Son las condiciones actuales en una organización y la relación entre trabajo en grupo y su desempeño (Call & Ployhart, 2021).

Para el estudio, se divide al clima organizacional en **cinco dimensiones**, ambiente está definido como el conjunto de características y elementos tangibles y no tangibles que tiene un espacio determinado. Esta dimensión está medida por los siguientes indicadores; la percepción de los trabajadores en cuanto a la seguridad e instalaciones donde desarrollan sus labores, el entorno de trabajo el cual está estrechamente ligado en el trato que tienen los colaboradores uno con los otros, donde otro aspecto importante es la existencia de prejuicios o discriminación de algún tipo dentro de un ambiente; y por último, otro indicador de esta dimensión está el equilibrio entre la vida laboral y cómo lleva el aspecto familiar, cuya finalidad es conseguir un equilibrio entre ambas, por lo cual la vida laboral debe ser equiparada al progreso en cuanto al crecimiento cognitivo y personal de la fuerza laboral, en tanto, la balanza que debe tener el trabajador para corresponder el tiempo invertido en el trabajo corresponde a dejar de ver a su familia (El Peruano, 2017).

Siguiendo con la dimensión motivación y sentido de pertenencia, es conceptualizado como la fuerza para realizar determinadas acciones por un beneficio personal o colectivo, el cual hace conseguir las metas y hace que el sentido de pertenencia sea aún más fuerte, esta dimensión trata de evidenciar el pacto que tiene el recurso humano con respecto a su labor de cumplir sus obligaciones y sus relaciones, cuyos indicadores se muestra los siguientes; trabajo en equipo, es la parte humana donde todas las partes que componen la estructura de funcionamiento es vital para el confort de cada trabajador, debido a que cumplirá

solo con las labores que se les son encomendadas y no tendrá una carga laboral extra por culpa de otro que no lo cumplió, esto es necesario para el correcto funcionamiento, debido a que el no cumplimiento de esta estructura la población que puede estar desarticulada ya que repercute en los plazos programados, esto es accionado por el aporte individual y grupal de cada miembro, los cuales deben estar orgullosos y comprometidos con los valores de la organización (El Peruano, 2017).

Continuando con, dimensión gestión del recurso humano, es la imagen o percepción mental que se tiene de los elementos humanos en función a lo requerido por la institución, los cuales pasan por diversos procesos, donde se muestran como indicadores; la selección de personal, es la parte donde se escoge al personal para cumplir funciones en determinadas áreas de la entidad de acuerdo a sus aptitudes y capacidades para encontrar el mejor desempeño en dicha área, el proceso de inducción es la parte donde se da a conocer al personal todos los elementos, áreas y funciones que debe desarrollar así también el conocimiento de los valores de institución, capacitación, comunicación y cultura organizacional (El Peruano, 2017).

Así también, la dimensión desarrollo profesional, es la percepción que tiene el colaborador de las oportunidades que tiene de crecer dentro de la institución, lo cual está referido a una carrera laboral donde por meritocracia podría aspirar a una mejor remuneración, también está medido por los reconocimientos que se le hacen por la ejecución eficiente de alguna actividad o tarea designada, así como el apoyo que se le brinda para alcanzar sus objetivos. Por último, la dimensión dirección y liderazgo, está referido a la percepción que tienen los colaboradores con su líder o jefe, del desenvolvimiento de este, las habilidades para comunicar con asertividad lo que quieren transmitir y lograr que se concreten acciones, de esta manera poder organizar, motivar, integrar y llegar a los resultados deseados por la institución (El Peruano, 2017).

El aporte de la **equity theory**, analiza cómo el individuo percibe lo que da con lo que recibe, si el trato es justo y el ambiente es amigable, este traza esfuerzos mayores para el cumplimiento de metas de la institución, por lo cual al trabajar las dimensiones cualitativas como el reconocimiento, comunicación asertiva, este tendrá una mejor mentalidad y se sentirá en confianza dando como resultado un alto desempeño (Hahn & Kim, 2018). Por otro lado, uno de los primeros diseños para medir el desempeño es el modelo de Campbell, autor que es el umbral teórico quien brindó estrategias para alcance de metas, donde no solo observa los puntajes obtenidos, sino que también toma referencia de la experiencia, cualidades y actitudes de los individuos para su correcta medición de su desempeño (Pritchard, 1969).

Se presentan el **sopORTE conceptual**; la ejecución de las habilidades a lo que se llama desempeño es el grado de realización de una actividad por parte del ejecutor o trabajador al que se le asignó una función determinada (Call & Ployhart, 2021). El conglomerado de destrezas y aptitudes de un trabajador de los cuales repercutirá en el cumplimiento de metas de una institución es lo que se llama desempeño (Sandall et al., 2022). Otra definición del desempeño laboral está referida como el rendimiento de los esfuerzos individuales o conjuntos para concretar un determinado objetivo, con la estructura de un grupo laboral que conforma una sola fuerza de trabajo para servir a la comunidad (Bouckennooghe et al., 2022). El desempeño es la fuerza laboral con que el trabajador alcanza desarrollar las tareas asignadas en un tiempo establecido (Rakatu et al., 2022).

Para el mejor entendimiento se divide al desempeño laboral en **tres dimensiones**; dimensión competencias gerenciales, está referido al conjunto de cualidades que conforman la representación general y suma de elementos básicos para que el trabajador de esta manera puede obtener un puesto que va en concordancia con lo ofrecido y lo requerido, esta dimensión está medido por ciertos indicadores los cuales son; claridad en las metas, referida a que todas las acciones que el trabajador realice sea con un propósito en común, que es llegar a concretar las

metas institucionales, el cual está ligado a su capacidad de planificación ya que este le llevará a estructurar una plan con plazos específicos. La innovación, indicador necesario para medir cómo se resuelven los conflictos con alternativas creativas y de esta manera dar un aporte valioso con respecto a la solución de diversos problemas que se presenta en su vida laboral y bajo esa circunstancia se pueden solucionar de nuevas maneras que aún no se han explorado y para desarrollar el trabajo en conjunto es necesario que el trabajador tenga un buen liderazgo en equipo (Gobierno Regional de San Martín, 2020).

Continuando con la dimensión competencias administrativas, es definido como las capacidades que tiene el colaborador para el intercambio de data, el feedback necesario para mejorar los procesos y detectar problemas; por lo tanto, es necesario una comunicación efectiva, tener iniciativa en compartir la información que a su vez ayudará en un aprendizaje continuo ya que muchas veces los colaboradores trabajan bajo presión. Por último, la dimensión competencias operativas, está referida a desempeño de forma eficaz de los colaboradores desde el enfoque individual, como el conocimiento del puesto y sus funciones asignadas, si de manera personal están orientados al logro de objetivos, así como la orientación a brindar un buen servicio por decisión propia, siendo importante observar cómo se relaciona con su entorno y compañeros de trabajo, así también si tiene tolerancia para el trabajo bajo presión; por último, medir su productividad y transparencia en sus actividades designadas (Gobierno Regional de San Martín, 2020).

### III. METODOLOGÍA

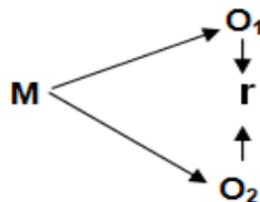
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de estudio:

Fue clasificado como un estudio básico que se encargó de la obtención de información de acontecimientos de gran valor para la sociedad, dando aportes verificados y con valor metodológico (Mías, 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Se delimitó como un estudio no experimental debido a que no se alteraron la composición de los elementos en acción, solo se observó y describió de manera deliberada cómo actúan entre ellos (Hernández & Mendoza, 2018). Debido a que solo se tomó un solo año que es el 2022, el estudio se clasifica con un corte transaccional (Lerma, 2009). Por último, fue descriptivo de acuerdo a su clasificación se encargó de reseñar aquellos acontecimientos importantes para el estudio; así también, fue correlacional ya que busca la fuerza de acercamiento y repercusión de una variable sobre la otra, lo cual sirvió para responder a los objetivos que se plantearon en un estudio de nivel científico (Guamán et al., 2021).



**Donde:**

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Clima organizacional

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral

r = Relación de las variables de estudio

### **3.2. Variables y operacionalización:**

Las variables de investigación fueron cuantitativas, así también se pueden evidenciar en la matriz de operacionalización (ver anexos).

**Variable 1:** Clima organizacional

**Variable 2:** Desempeño laboral

### **3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis**

**3.1.1 Población:** La población fue integrada por 68 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.

#### **Criterios de selección**

**Criterios de inclusión:** Personal administrativo, que este laborando más de un año, que esté sea menor a 60 años y que esté dispuesto a desarrollar la encuesta de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.

**Criterios de exclusión:** Personal que esté con licencia por enfermedad o no este laborando por vacaciones, así también trabajadoras en gestación o que presente alguna dificultad física que le impida realizar la encuesta.

**3.3.2 Muestra:** Estuvo conformada por todo el conjunto de la población por lo cual la muestra es censal que conforman 68 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022. Según Saravana & Geetha (2020) es el grupo delimitado y tomado para un estudio para poder ser analizado, donde la muestra censal no necesita de la realización del cálculo sino que es tomado de la población.

**3.3.3 Muestreo:** No se realizó el cálculo de la muestra debido a que se tomaron todos los individuos de la población en total.

**3.3.4 Unidad de análisis:** Estuvo conformado por un trabajador que realiza labores administrativas en la DRCT de San Martín.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **3.4.1 Técnica**

Se ejecutó la técnica de la encuesta, como Ferreira (2020) lo define como aquella técnica donde recibimos información de características, rasgos, cualidades o elementos de un sector que deseamos saber.

#### **3.4.2 Instrumentos**

Se utilizaron cuestionarios como lo define Lerma (2009), es aquella estructura que contiene enunciados que están diseñados para la eficiente captación de data de gran valor. Para la medición de la variable clima organizacional se adaptaron de la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que se divide en cinco dimensiones: Ambiente (5 ítems), motivación y sentido de pertenencia (4 ítems), gestión del recurso humano (5 ítems), desarrollo profesional (4 ítems) y dirección y liderazgo (5 ítems) el instrumento estuvo en la escala de Likert: Totalmente en desacuerdo=1; En desacuerdo=2; Indiferente=3; De acuerdo=4 y Totalmente de acuerdo=5. Asimismo, la variable está en la escala de malo (1), regular (2), bueno (3).

El cuestionario del desempeño laboral fue adaptado de la Directiva N° 001-2020-GRSM/ORR-OGP que se dividieron en tres dimensiones: competencias gerenciales (7 ítems), competencias administrativas (6 ítems), competencias operativas (7 ítems) las respuestas del instrumento estuvieron en la escala de Likert: Totalmente en desacuerdo=1; En desacuerdo=2; Indiferente=3; De acuerdo=4 y Totalmente de acuerdo=5. Así también, la variable fue medida en una escala de bajo (1), medio (2) y alto (3).

#### **3.4.3 Validez**

Fue determinada a través del juicio de expertos. Según Tobón (2016) es el dictamen de cierto grupo de personas con amplios conocimientos de un tema en común quienes dan valoraciones y recomendaciones a los instrumentos de

evaluación. Los valores muestran que existe suficiencia con ambos cuestionarios con un promedio de 4.60 para ambos instrumentos equivalentes a “excelente” lo cual genera concordancia entre los profesionales refiriendo a que los instrumentos son aptos de aplicabilidad.

#### **3.4.4 Confiabilidad**

Según el instrumento que midió la confianza del instrumento el alfa de Cronbach muestra de 0.949 para la variable clima organizacional y 0.940 para el desempeño laboral, concluyendo una alta confiabilidad. La confiabilidad se refiere a la consistencia y estabilidad en los resultados de una prueba o escala; se dice que una prueba es confiable si produce resultados similares en administraciones repetidas, cuando el atributo que está medido se cree que no ha cambiado en el intervalo entre las mediciones, a pesar de que la prueba puede ser administrada por diferentes personas y se utilizan formas alternativas de la prueba (Hajjar, 2018).

#### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos para la investigación se inició por la parte de la planificación, donde se identificó el problema para posteriormente indagar en las teorías y autores relacionados de fuentes bibliográficas de revistas indexadas, el cual se presentó en el proyecto de investigación; luego en la fase de implementación es donde se estructuraron los instrumentos de evaluación para luego pasar a la fase de recolección de información, donde se solicitó a la jefatura la aplicación del estudio, siendo estos aprobados mediante un documento (ver anexos) de esta manera se optó por la aplicación por medio virtual de un enlace que agrupa los datos a través del Google form, donde se envió el enlace a cada colaborador y a los jefes de área para la evaluación; los resultados recopilados se muestran sistemáticamente en la nube de Google form, para finalizar el trabajo de gabinete en donde se obtuvo la información en el programa Excel para después ser procesadas en el software Spss. 26, las cuales fueron mostradas en tablas.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Luego de ser ordenados para el procesamiento se utilizó el SPSS 26, donde el método de análisis fue **descriptivo** y también la **estadística inferencial** o de **correlación** utilizando el coeficiente de Rho de Spearman para establecer la relación de las variables, las cuales fueron interpretadas mediante tablas; asimismo, se utilizó el **coeficiente de determinación** para indicar la implicancia de una variable sobre otra.

### 3.7. Aspectos éticos

Los puntos tomados para dar un aporte que respete los aspectos éticos fueron escogidos de este modo el de beneficencia, ya que es necesario la apertura del estudio para identificar los elementos que están fallando en la institución, así también los problemas interpersonales que se evidencia entre la fuerza laboral; en ese contexto, se tratará de dar soluciones creativas para el mejoramiento de la misma. Fue de no maleficencia, ya que la creación de valor y contenido informático estadístico que este estudio mostró no perjudicará al empleo o cargos que cada elemento del recurso humano pueda tener, ya que en todo momento se hace énfasis en que los límites son netamente académicos. Es de autonomía, debido a que se cuidó con detalle el permiso para que los trabajadores desarrollen los cuestionarios con total libertad sin la restricción de que sea revelada alguna identidad, el cual no perjudicó en sus actividades. Fue de justicia ya que en la parte del desarrollo no se discriminó a ningún elemento humano ya que todos estaban aptos por igual para el desarrollo de la encuesta. Se aplicó el principio del consentimiento informado, ya que se pone en conocimiento los objetivos de la encuesta y su finalidad (Hermansen & Fernández, 2018).

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Nivel de clima organizacional*

<b>Escala</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	38 – 68	20	29,4
Regular	69 - 90	30	44,1
Bueno	91 - 110	18	26,5
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores

#### **Interpretación:**

En la tabla 1, se refleja la percepción que tienen los colaboradores con respecto a clima organizacional en la institución, al respecto están explicados en tres escalas (malo, regular, bueno) siendo regular 44,1%, malo 29,4% y bueno con 26,5%.

**Tabla 2**

*Nivel del desempeño organizacional*

<b>Escala</b>	<b>Rango</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	52 – 71	8	11,8
Medio	72 – 83	51	75,0
Alto	84 - 100	9	13,2
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores

**Interpretación:**

En la tabla 2, se refleja el nivel de desempeño de los colaboradores en la institución, al respecto están explicados en tres escalas (bajo, medio, alto) siendo medio 75,0%, alto 13,2% y bajo con 11,8%.

**Tabla 3**

*Relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Coef. Spearman</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>La correlación es significativa</b>
Ambiente	-0.142	0.248	No
Motivación y sentido de pertenencia	0.065	0.598	No
Gestión del recurso humano	0.160	0.193	No
Desarrollo profesional	0.061	0.622	No
Dirección y liderazgo	0.053	0.667	No

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores

La tabla 3, se muestra la relación de las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. Para la dimensión ambiente se obtuvo un Rho de Spearman de -0.142, relación inversamente proporcional, esto significa que una mejoría en el ambiente de la institución no tendrá efecto en el incremento del desempeño laboral. Siguiendo con la dimensión motivación y sentido de pertenencia muestra un  $r = 0.065$  y no significativo, lo que indica una correlación directa y muy baja, es decir que la motivación repercute en menor magnitud en el desempeño de los colaboradores. La dimensión gestión del recurso humano muestra un  $r = 0.160$  y no evidencia significancia, lo que se indica una correlación positiva directa y proporcional donde el coeficiente presenta una fuerza baja, por lo tanto, la gestión repercute en el desempeño de manera muy baja. Dimensión desarrollo profesional, se muestra un  $r = 0.061$  y no evidencia significancia, de este modo podemos ver una correlación positiva directa proporcional muy baja, por lo cual el desarrollo profesional repercute de manera muy baja en el desempeño. Por último, la dimensión dirección y liderazgo muestra un  $r = 0.053$  y un  $\text{sig.} = 0.667$ , es decir una correlación directa y con proporciones de repercusión muy bajas en el desempeño laboral, se enfatiza en profundizar y caracterizar de mejor manera la dirección y liderazgo.

Para establecer la relación entre las variables, se tiene que conocer si los datos siguen una distribución normal o no, de este modo se utiliza la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov debido a que la muestra es de 68 colaboradores. Los resultados se muestran en el siguiente cuadro:

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Clima organizacional</b>	0.221	68	0.000
<b>Desempeño laboral</b>	0.379	68	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores

**Interpretación:**

En la tabla 4, se muestra un sig.=0.000<0.05, por lo que el criterio muestra que si es menor a 0.05 se indica que los datos no siguen una distribución normal; por lo tanto, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

**Tabla 5***Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral*

<b>Variables</b>		<b>Clima organizacional</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>Clima organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.040
	Sig. (bilateral)		0.748
	N	68	68
<b>Desempeño laboral</b>	Coeficiente de correlación	0.040	1.000
	Sig. (bilateral)	0.748	
	N	68	68

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores**Interpretación:**

En el estudio se planteó la siguiente hipótesis:

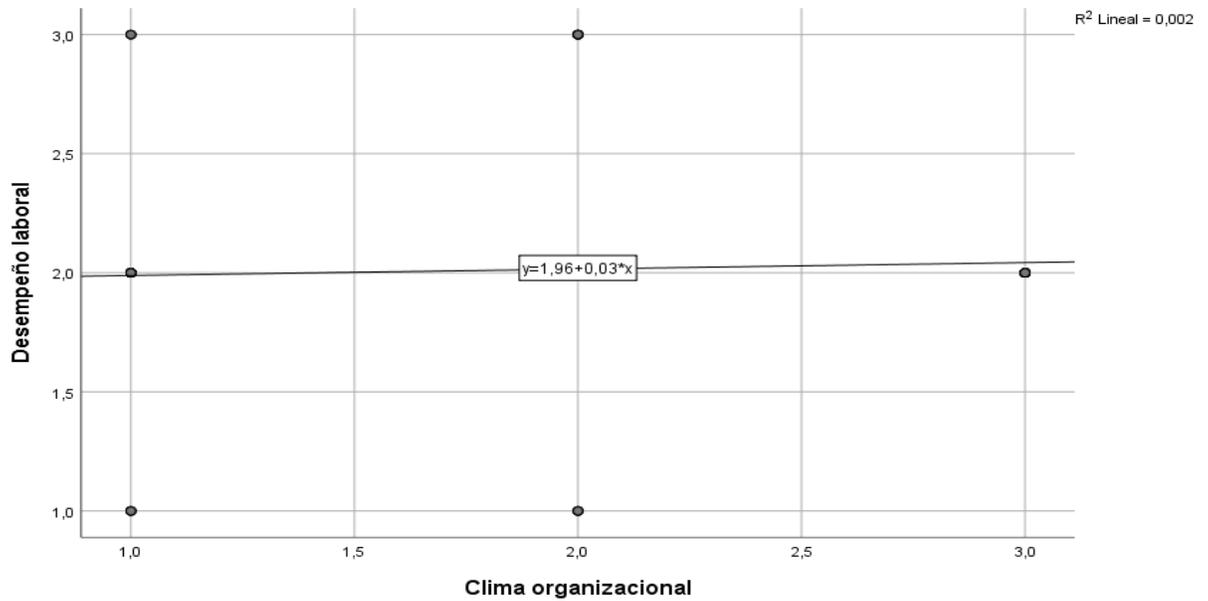
Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.

Los resultados de la tabla 5 muestran un coeficiente de correlación de 0.040 equivalente a una correlación positiva muy baja y de significancia de 0.748. Por lo tanto, se rechaza Hi y se acepta la Ho, donde decimos que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, se presenta el coeficiente de determinación en la figura siguiente:

## Figura 1

*Desempeño laboral de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores

Estableció el coeficiente de determinación en términos porcentuales se procede de la siguiente forma:

$$R^2 = 0.002 \cdot 100 = 0,2\%$$

El resultado del coeficiente de determinación ( $R^2$ ), indica que el 0,2% de la variabilidad del desempeño laboral es explicado por el clima organizacional.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados alcanzados, en el primer objetivo específico se evidenció que el clima organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, fue regular con 44,1%, lo cual refleja que la mayoría de trabajadores no está contento con el ambiente que se vive cotidianamente en su trabajo, según los resultados obtenidos el entorno de trabajo no es agradable, el trato entre personal no es amigable, en cuanto a las actividades que se realizan no se evidencia el compañerismo ni la disposición de realizar un trabajo en equipo; asimismo, se evidencia que los colaboradores no tienen la motivación de realizar con eficiencia sus labores, solo cumplen sus horarios y no se sienten identificados con la institución.

En ese contexto, la preocupación según lo obtenido por la data el 29,4% de los funcionarios públicos considera un pésimo ambiente laboral resultados que difieren de Santamaria (2022) quien evidencia que en las instituciones públicas los trabajadores consideran un alto clima organizacional; así mismo, el estudio a fondo de este elemento, hace conocer los aspectos más importantes que cada colaborador considera aceptable en un ambiente, lo que servirá a la jefatura para estructurar planes de acción de mejora para aquellos puntos débiles que influyen en su desempeño. Según los hallazgos del autor es necesario que las instituciones conozcan aquellos elementos que los trabajadores consideran importantes de esta manera generar un mejor ambiente de trabajo, referencia que guarda similitud con El comercio, (2018) donde el 86% de peruanos tienen una tendencia a renunciar debido a un mal clima organizacional, ya que se considera parte importante para el desarrollo de actividades, donde el 30% expresan que no se toman en cuenta las sugerencias o ideas; así también, un 36% expresó un sentimiento negativo ya que no se reconocía sus esfuerzos.

Sin embargo, se difiere con el estudio en la institución; ya que, a pesar de evidenciar un mal clima organizacional, los trabajadores no renuncian, existe personal trabajando muchos años en un puesto, muchos aguantan malos tratos,

solo por no perder su puesto de trabajo, añadiendo a esto la crisis económica del país donde encontrar trabajo es difícil y aún más en instituciones públicas donde los casos de corrupción o de aprovechamiento de puestos directivos para favorecer el ingreso de personal muchas veces sin concurso de méritos, ni preparación para determinada área, todos aquellos elementos hacen que el trabajador pueda resistir al que considera un mal clima de trabajo; este contexto guarda similitud con Ramírez et al. (2021), quien nos expresa que a nivel de los gobiernos locales se puede evidenciar que existen grandes deficiencias, en las cual el 70% de trabajadores del gobierno expresa un pésimo clima organizacional, donde existen problemas de comunicación, práctica de valores, pésimas condiciones laborales.

Con respecto a los hallazgos el específico 2 identificar el nivel del desempeño laboral de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022, se ha evidenciado que el desempeño laboral en dicha entidad es medio con 75%, que según las encuestas representa que 51 trabajadores no realizan sus labores con eficiencia, se les hace indiferente cumplir con las metas institucionales incluso las metas por áreas, no están dispuestos a terminar las tareas en equipo, no se nota un esfuerzo por dar valor creativo para mejorar las condiciones en las que se establecen dichas metas ya que el componente estructural de la institución no está alineado a la realidad, puesto que las decisiones de objetivos se toman en una medida general y poco importa el contexto, resultados idénticos a Marrufo & Pacherez (2020) el desempeño de los colaboradores está en un nivel regular 78.8%, deficiente 11.1% y 17.1% eficiente, donde se evidencia que los colaboradores no están cumpliendo de la mejor manera el desarrollo de las tareas asignadas; así mismo, los directivos deben emplear estrategias para inducir y motivar a los colaboradores a mejorar su trabajo.

Las actualizaciones con respecto al desarrollo de actividades en las áreas, las capacitaciones se realizan anualmente; sin embargo, muchos colaboradores no asisten a dichas reuniones por motivos que se desconoce, si bien la institución da

las facilidades y mejoras para el eficiente funcionamiento, cierto grupo de trabajadores no le dan la importancia necesaria, este hallazgo difiere con la teoría planteada en este estudio, que se basa en cómo el individuo percibe lo que da con lo que recibe, si el trato es justo y el ambiente es amigable, este traza esfuerzos mayores para el cumplimiento de metas de la institución, por lo cual al trabajar las dimensiones cualitativas como el reconocimiento, comunicación asertiva, este tendrá una mejor mentalidad y se sentirá en confianza dando como resultado un alto desempeño, lo cual concuerda con la teoría organizacional que enfatizó particularmente la importancia de las relaciones personales entre los trabajadores, empleados y gerentes, reflejando la creciente necesidad del cuidado humano y emocional de los trabajadores. Los trabajadores con alta concentración y voluntad contribuyen positiva y minuciosamente a la empresa.

A su vez, si bien los colaboradores calificaron como regular al clima que se vive en la organización; sin embargo, ellos tampoco ponen de su parte, por lo que infiere que, a pesar de las capacitaciones y soporte que brinda la institución, no se ve reflejado en un buen desempeño, ya que la mayoría de ellos no está comprometida, tampoco se siente identificado con la misión de la institución. Así también se concuerda con Ordóñez & Vasquez (2019), en la institución pública existe una amplia incidencia del clima organizacional con referencia al desempeño laboral, donde explica la importancia de la motivación y la creatividad de los colaboradores, siendo un factor importante para el desarrollo de labores; por lo tanto, es necesario crear incentivos para fomentar la creatividad, así también el mejoramiento de la selección y capacitación del personal; sin embargo, por la misma naturaleza del trabajo es poco recurrente tomar medidas creativas o innovar ciertos procesos en cuando al desarrollo de actividades, ya que todo obedece a una estructura guiada por el Ministerio de Transportes, muchas veces los trámites son muy largos, por el mismo proceso burocrático que está establecido y no solo en la institución de estudio.

Asimismo, en la mayoría o casi todas las instituciones públicas del Perú, esto se evidencia en algunos colaboradores que son nuevos, que vienen con otras visiones, energía, donde chocan con la realidad que están limitados a realizar sus labores bajo un umbral donde todos están sometidos, al mismo tiempo que limitan el desarrollo de sus capacidades creativas y se adaptan al mecanismo antiguo que siempre se ha llevado. Otro punto importante es la llegada de la pandemia se realizaron algunos cambios, tecnológicos, sanitarios y procesales, la introducción del trabajo remoto, se evidenció que algunos trabajadores no se adaptaban de la mejor manera a esta nueva realidad por ende, su desempeño no era el adecuado ideas semejantes con Amanqui et al. (2022) los cambios que ha dejado el Covid – 19, en cuanto a la manera de trabajar, materiales, cambios emocionales pone en riesgo el bienestar colectivo de un ambiente laboral acogedor; por lo tanto, perjudicará al colaborador en la labor que desempeña,

Así también, la institución verá en riesgo el logro de sus metas institucionales, ya que se está tomando el tema de los trabajadores, un punto importante, que es la corrupción, el tráfico de influencias que existe dentro de la institución, el favoritismo a ciertos sectores o áreas donde no necesitan más personal para el desarrollo de sus actividades; sin embargo, contratan más de lo necesario, existiendo así una sobre contratación de personal, esto se debe a favores que se hacen de algunos cargos directivos dentro de la institución. En ese contexto, existe un área donde el sueldo es mucho más que otras áreas y es donde la mayoría de colaboradores quiere participar; sin embargo, no está abierto para todos, ya que está manipulada por los altos cargos. Es un problema constante, ya que el favoritismo es para algunos, pero perjudica a otros colaboradores que se esfuerzan por tener una línea de carrera y seguir ascendiendo, en la cual se ven limitados y chocan con una gran pared que es la corrupción, ver la realidad de esta manera quita la motivación y el compromiso que debería tener cada uno de los servidores públicos.

Siguiendo con los hallazgos según lo planteado en el objetivo específico 3 el cual se identificó la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional

y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022 se encontró que ninguna de las dimensiones del clima organizacional muestra relación significativa con el desempeño de los trabajadores, como se evidencia la dimensión ambiente tiene una correlación inversa lo cual significa que la mejora en infraestructura no beneficiará, más bien perjudicará al desempeño de los trabajadores ya que este no es un elemento que valoren, a pesar de ser seguras ya que en los últimos años no ha existido alguna pérdida o robo significativa en la institución.

Por otra parte, la dimensión motivación y sentido de pertenencia muestra que existe una correlación positiva muy baja, lo cual este factor no repercute en grandes magnitudes al desempeño del colaborador, ya que debido a la misma cultura de la institución, las tareas son repetitivas, no se suele desarrollar o innovar procesos, los trabajadores difícilmente tienen la libertad de expresar nuevas ideas, y si en caso lo hicieran, se hace caso omiso a las opiniones es por ello el malestar y el bajo desempeño, este resultado guarda similitud con Silva et al. (2018) donde muestra 34% regular, 36% malo y 29% bueno; de esta manera, se evidencian falencias dentro de la organizacional donde no existe confianza entre el jefe y los colaboradores, donde los colaboradores no pueden tomar sus propias decisiones; así también, el descontento con respecto a la remuneración obtenida, lo cual es un elemento tal vez el más importante, ya que se evidencia no solo en las empresas privadas sino también en las estatales, donde por más que el clima no sea el adecuado, las malas condiciones de trabajo, baja motivación, pero, si el sueldo es alto con respecto a sus expectativas.

Siguiendo con la dimensión gestión del recurso humano, al igual que la dimensión anterior es poca la relación que incide en el desempeño laboral; sin embargo, ahondando es este tema, es muy controversial el manejo de la misma, ya que por las convocatorias y contrataciones que se realiza en la institución se pudo observar a profesionales que no tienen nada que ver con cierta área, ocupando el cargo de alguna jefatura, lo cual ya en el desenvolvimiento de sus labores, se evidencia la

poca experiencia o conocimiento para resolver los problemas que se presentan, entonces estamos hablando de la poca eficiencia de la selección de personal o detrás de ello, poderes e influencias corruptas dentro de la institución. Este punto afecta en conseguir los objetivos que traza la institución, ya que no tienen las habilidades, no son adecuados de acuerdo a su carrera profesional, las cuales evidentemente perjudican a las demás áreas, no es lo mismo enseñar a alguien que tenga la noción de desarrollar por ejemplo labores contables a un personal que estudió una carrera no relacionada.

Asimismo, este es un factor que pesa mucho en los colaboradores, ya que algunos si brindan sus esfuerzos en completar las actividades con eficiencia con un sueldo básico; sin embargo, otros tienen mucho más sueldo en comparación tan solo cumpliendo horarios, se debería reconocer no solo con la palabra sino también con incentivos a aquellos elementos laborales que hacen un trabajo eficiente idea que coincide con Ordóñez & Vásquez (2019), donde dar importancia a la motivación y la creatividad de los colaboradores es un factor importante para el desarrollo de labores; por lo tanto, es necesario crear incentivos para fomentar la creatividad, así también el mejoramiento de la selección y capacitación del personal. Los desequilibrios salariales en una misma institución son un problema para los trabajadores, la asignación de carga laboral no es correspondiente a la remuneración que perciben, las constantes quejas por este motivo son frecuentes y no hay una solución ya que todo está programado según el reglamento general por lo cual, genera desmotivación entre empleados los cuales no se sienten valorados de acuerdo al tiempo que trabajan y lo que representa este en su sueldo.

Con respecto al objetivo principal, establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022. Los hallazgos mostraron una Rho de Spearman de 0.040 y un sig.= 0.748, evidenciando que el clima de la organización influye en el desempeño de los colaboradores con una fuerza muy baja, en un principio se pensaba que el bajo desempeño de los colaboradores se debía a que

no encontraban un adecuado ambiente donde trabajar; sin embargo, en el desarrollo de este estudio, se identifica otros elementos ajenos al clima que afectan al trabajador, ya que un rasgo característico de este es, que no se siente en pertenencia con la institución, solo trata de cumplir sus obligaciones y recibir su sueldo, y eso está sujeto a que no se le deja ser participativo ni creativo en sus labores, el mismo sistema estanca y limita a aquellos trabajadores que si no tienen contactos o amigos en el poder, no podrán desarrollarse profesionalmente, no encontrarán el soporte necesario para cumplir sus objetivos.

Así también, estos resultados que difieren con Kumar y Varma (2021), la relación que existe entre las variables clima y desempeño organizacional es positiva de grado moderado  $r= 0.536$ ; asimismo, es significativo, por lo tanto, las organizaciones en donde exista una combinación de objetivos en común tienen mayores posibilidades de éxito, cada organización posee un tipo exacto de clima donde coexisten elementos de profesión y esfuerzo en consistencia. Cada trabajador tiene diferente motivación y metas, las actividades laborales ayudan a desarrollo tanto personal como profesional en gran o poca magnitud; sin embargo, con las dificultades que se presenta al existir un riesgo político sin equilibrio en Perú, no queda otra forma que permanecer sometido a una institución donde ganas un sueldo y puedes mantener a una familia. Reflexionando sobre ese contexto, son pocas las posibilidades de surgir en un país donde no te da oportunidades, donde, si no tienes familia o amigos en el poder es mucho más difícil salir adelante. Como investigadora es frustrante evidenciar estos problemas, donde las posibilidades de hacer algo o un cambio en la institución son muy bajas.

En cuanto a las limitaciones del estudio, ya que las encuestas se realizaron de forma virtual a través de un enlace de Google form, muchos de los trabajadores no le daban importancia o se olvidaban del llenado, el cual fue problemático ya que se les pedía reiteradas veces el llenado de esta encuesta, a tal punto de ser incómodo el seguir persistiendo; otro de los puntos que se quería tocar es la selección del personal y la corrupción que existe dentro de la institución, son temas

delicados, que se cree que repercute en el desenvolvimiento en la labor de los trabajadores. Así también, se recomienda en ahondar en temas que repercutan en el desempeño del colaborador, si bien sabemos que uno de los elementos más importantes que mueve al ser humano es el dinero; sin embargo, existen otros factores que no se han tomado en este estudio, como es la salud mental, la crisis económica, recesión mundial, crisis política e incertidumbre.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022, puesto que se estableció un coeficiente de Rho de Spearman de 0.040 equivalente a una correlación positiva muy baja y no es significativa con un sig.= 0.748. Esto significa que existe una relación directa entre las variables; sin embargo, el clima organizacional tiene una fuerza de relación muy baja y no será suficiente para mejorar el desempeño de los colaboradores.
- 6.2. El nivel del clima organizacional, se muestra 44,1% regular. Eso evidencia que el clima organizacional en la entidad en su mayoría es regular, sin embargo, es preocupante que un porcentaje considerable de colaboradores distinga un mal clima organizacional, lo cual afecta en general a la institución que está dirigida a servir a la población.
- 6.3. El nivel del desempeño laboral, se muestra 75% medio. Lo cual indica que en su mayoría los trabajadores se desempeñan medianamente, no ofrecen eficiencia deseada para realizar sus labores como se desearía en una institución pública prestadora de servicios lo cual afecta directamente a la población.
- 6.4. La relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral fue medida por los trabajadores donde todas las dimensiones muestran una correlación positiva muy baja y no significativa. De acuerdo a estos resultados se indicarán en las recomendaciones para continuar estudios adicionales para comprender de mejor manera el desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al director de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, se propone programar en cada reunión el abordaje sobre el clima organización en relación con el desempeño laboral considerar que tiene una influencia del 0,2% en el desempeño, por lo cual se deben abordar otros temas como la remuneración y sus desequilibrios que dependen del área, bonos, incentivos, que puedan ser influyentes para el mejoramiento del desempeño.
  
- 7.2. Al jefe de la unidad de personal, se recomienda mejorar el proceso de inducción, tratando de interiorizar la visión y misión de la institución, de esta manera generar que el trabajador sienta que su labor es pieza importante para el funcionamiento de la entidad.
  
- 7.3. Al jefe de la unidad de personal, se sugiere abordar los temas sobre el desempeño laboral de los trabajadores, empezando por los criterios de selección de personal, el cual debería ser de acuerdo a las capacidades y no por influencias externas al proceso.
  
- 7.4. Al jefe de la unidad de personal, con respecto a los elementos que conforman el clima organizacional se recomienda realizar estudios en profundizar y caracterizar a las dimensiones que lo conforman ya que no fueron significativos, en ese contexto, no se pueden indicar consejos al respecto.

## REFERENCIAS

- Amanqui, A., Holgado, I., & Valverde, E. (2022). Percepciones del clima organizacional en los servidores de la ugel canchis en tiempos de pandemia covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Art. 4. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2685](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2685)
- Badaruddin, Jumareng, H., & Momo, A. H. (2021). The Influence of Leadership and Organizational Climate on Employee Performance of the Youth and Sports Office of Southeast Sulawesi Province. *Review of International Geographical Education Online*, 11(12), 1879-1890. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.12.169>
- Belardinelli, P., Bellé, N., Sicilia, M., & Steccolini, I. (2018). Framing effects under different uses of performance Information: An experimental study on public managers. *Public Administration Review*, 78(6), 841-851.
- Bouckenooghe, D., De Clercq, D., Naseer, S., & Syed, F. (2022). A Curvilinear Relationship Between Work Engagement and Job Performance: The Roles of Feedback-Seeking Behavior and Personal Resources. *Journal of Business & Psychology*, 37(2), 353-368. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09750-7>
- Call, M. L., & Ployhart, R. E. (2021). A Theory of Firm Value Capture from Employee Job Performance: A Multidisciplinary Perspective. *Academy of Management Review*, 46(3), 572-590. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0103>
- Chander, R. (2016). Evaluating the employee's performance appraisal system in college libraries of Mahendergarh District in Haryana. *Library Progress (International)*. <https://doi.org/10.5958/2320-317x.2016.00011.8>

- Dinibutun, S., Kuzey, C., & Dinc, M. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE Open*, 10(4). <http://dx.doi.org/10.1177/2158244020979175>
- El comercio. (2018, agosto 20). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- El Peruano. (2017). *Aprueban «Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos»- RESOLUCION-Nº 150-2017-SERVIR-PE*. <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-guia-para-la-gestion-del-proceso-de-cultura-y-clim-resolucion-no-150-2017-servir-pe-1560588-1/>
- Ferreira, V. (2020). Metodologia participativa: Relato de pesquisa voltada à prática do enfermeiro. *Revista Recien - Revista Científica de Enfermagem*, 10(30), 68-76. <https://doi.org/10.24276/rrecien2020.10.30.68-76>
- GESTIÓN. (2021). *Clima laboral: El 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales nndc | ECONOMIA*. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Gobierno Regional de San Martín. (2020). *DIRECTIVA DE EVALUACIÓN ANUAL DEL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN*. <https://www.gob.pe/institucion/regionsanmartin/normas-legales/1298283-001-2020-grsm-ora-ogp>

- Guamán, K., Hernández, E., & Lloay, E. (2021). El proyecto de investigación: La metodología de la investigación científica o jurídica. *Revista Conrado*, 17(81), 163-169.
- Guerrero, F., Neira, L., & Vásquez, H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), Art. 1. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i1.457>
- Hahn, H., & Kim, S. (2018). An empirical study on the relationship between perceived employability and employee performance. *Human Resource Development International*, 21(2), 74-90. <https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1366175>
- Hajjar, S. (2018). Statistical Analysis: Internal-Consistency Reliability and Construct Validity. *European American Journals*. <https://www.eajournals.org/journals/international-journal-of-quantitative-and-qualitative-research-methods-ijqqr/vol-6-issue-1-february-2017/statistical-analysis-internal-consistency-reliability-and-construct-validity/>
- Hermansen Ulibarri, P., & Fernández Droguett, R. (2018). La foto-etnografía como metodología de investigación para el estudio de manifestaciones conmemorativas contestatarias en el espacio público. *Universitas Humanística*, 86(86). <https://doi.org/10.11144/javeriana.uh86.fmie>
- Hernández, R., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Kumar, R., & Varma, K. (2021). Co-Relational Study between Organizational Climate and Job Performance of Private School Teachers. *Turkish Journal of Computer*

*and Mathematics Education*, 12(5), 1673-1675.

<https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i5.2156>

Lerma, H. D. (2009). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto: Vol. Cuarta edición*. Ecoe ediciones.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=483354&site=eds-live>

Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Art. 2. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.182](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182)

Mías, C. D. (2018). *Metodología de investigación, Estadística Aplicada e Instrumentos en Neuropsicología*. Editorial Brujas & Encuentro Grupo Editor.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2648754&site=eds-live>

Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-12.

Ordóñez, K., & Vasquez, C. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral: Caso empresa pública del control de tránsito Babahoyo. *Revista Mapa*, 3(17), Art. 17.

<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/172>

Pritchard, R. D. (1969). Equity theory: A review and critique. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 176-211. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90005-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90005-1)

Rakatu, V. L., Chandra, A. K., & Soma, M. K. (2022). Employee Engagement, Job Performance, Turnover Intention and Workplace Culture: A Comparative Study

- of Private and Public Sector Banks in Chhattisgarh. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 117-140.
- Ramírez, R., Ruiz, C., Gonzáles, J., Terán, N., Cáceres, J., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), Art. 1. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.321](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321)
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (2019a). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 22, 1-8.
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, A. (2019b). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. (Spanish): Organizational climate and its impact on the work performance of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Canton Quinsaloma, 2018. (English). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1-32.
- Sandall, H., Cerqueira, L. M., & Queiroga, F. (2022). A Comprehensive Approach to Job Performance in the Service Sector: A Systematic Literature Review. *BAR - Brazilian Administration Review*, 19(2), 1-24. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022210046>
- Santamaria, C. (2022). Clima organizacional y flexibilidad psicológica en dos organismos públicos que atienden niños/as y adolescentes en Chile. *Informes Psicológicos*, 22(1), 97-114. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v22n1a06>

- Saravana, K., & Geetha, S. (2020). Assessment of customer satisfaction of domestic tourists in resorts. *Revista Internacional de Hostelería y Sistemas de Turismo*, 13(1), 60.
- Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, región San Martín. *TZHOECOEN*, 10(1), Art. 1.  
<https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Zhao, Y., & Zhang, W. (2013). Organizational theory: With its applications in biology and ecology. *Network Biology*, 3(1), 45-54.

# **Anexos**

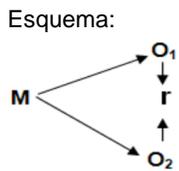
### Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Clima organizacional	Es el contexto donde cierto grupo de individuos realizan diferentes actividades para lograr un objetivo en común (Pantigoso, 2017; p.12)	El clima de la organización es el conjunto de elementos que forman una estructura colectiva laboral. Se utilizó un cuestionario para medir la variable, así también fue medida en una escala de malo, regular, bueno utilizando el procedimiento de la escala de Stanones.	Ambiente	Percepción de la seguridad de las instalaciones. Entorno de trabajo. Trato entre servidores. Existencia de prejuicios o discriminación. Equilibrio entre vida laboral y familiar.	Ordinal
			Motivación y sentido de pertenencia	Trabajo en equipo. Aporte individual y grupal. Orgullo y compromiso. Valores de la organización	
			Gestión del recurso humano	Selección. Inducción. Capacitación. Bienestar. Comunicación, Cultura Y Clima Organizacional	
			Desarrollo profesional	Autonomía. Posibilidades de capacitación, igualdad de oportunidades. Crecimiento en la organización. Reconocimiento Motivación flexibilidad y apoyo para la ejecución de funciones	
			Dirección y liderazgo	Planificación organización. Dirección. Comunicación. Motivación. Integración. Comportamientos éticos. Toma de decisiones. Relaciones interpersonales	
V2: Desempeño laboral	El desempeño es el conjunto de habilidades, destrezas y aptitudes de un trabajador de los cuales repercutirá en el cumplimiento de metas de una institución (Sandall et al., 2022).	El desempeño de los colaboradores es el resultado de los esfuerzos cotidianos en un plazo de referencia. La variable fue medida por un cuestionario y se utilizó en una escala de, bajo, medio, alto, utilizando el procedimiento de la escala de Stanones.	Competencias gerenciales	Claridad de metas. Empoderamiento. Capacidad de planificación. Innovación Liderazgo en equipos. Pensamiento estratégico. Flexibilidad.	Ordinal
			Competencias Administrativas	Comunicación efectiva. Iniciativa. Pensamiento analítico. Aprendizaje continuo. Sentido de urgencia. Trabajo bajo presión.	
			Competencias operativas	Conocimiento del puesto. Orientación al logro. Orientación al servicio. Relaciones interpersonales. Pensamiento deductivo. Tolerancia a la presión. Productividad. Transparencia.	

Fuente: Elaboración propia

## Matriz de consistencia

**Título:** Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022? ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel del clima organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022. Medir el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022. Establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel del clima organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022, es bueno. H2: El nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022, es alto. H3: Existe relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento empleado es el cuestionario</p>												
<p style="text-align: center;"><b>Diseño de investigación</b></p> <p>El estudio de investigación es de tipo básico, el diseño es no experimental, cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <p><b>Donde:</b> M = Muestra O<sub>1</sub> = Clima organizacional O<sub>2</sub> = Desempeño laboral r = Relación de las variables de estudio</p>	<p style="text-align: center;"><b>Población y muestra</b></p> <p><b>Población</b> La población objeto de estudio, estuvo constituido por 68 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra será por 68 colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022</p> <p><b>Fuente:</b> Unidad de Personal de la DRTC – SM.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variables y dimensiones</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Clima organizacional</td> <td>Ambiente</td> </tr> <tr> <td>Motivación y sentido de pertenencia</td> </tr> <tr> <td>Gestión del recurso humano</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo profesional</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td>Dirección y liderazgo</td> </tr> <tr> <td>Competencias gerenciales</td> </tr> <tr> <td>Competencias Administrativas</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Competencias operativas</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Clima organizacional	Ambiente	Motivación y sentido de pertenencia	Gestión del recurso humano	Desarrollo profesional	Desempeño laboral	Dirección y liderazgo	Competencias gerenciales	Competencias Administrativas	
Variables	Dimensiones														
Clima organizacional	Ambiente														
	Motivación y sentido de pertenencia														
	Gestión del recurso humano														
	Desarrollo profesional														
Desempeño laboral	Dirección y liderazgo														
	Competencias gerenciales														
	Competencias Administrativas														
	Competencias operativas														

**Fuente:** Elaboración propia

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Clima organizacional

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación educativa, el objetivo es obtener información el clima organizacional. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad.

Lea usted con atención y conteste marcando con una “X” en un solo recuadro.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ÍTEMS	Respuestas				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Dimensión 1 Ambiente</b>						
1	Las instalaciones de la institución son seguras para el adecuado desarrollo de actividades.					
2	El entorno de trabajo es agradable.					
3	Se evidencia un buen trato entre trabajadores.					
4	Existe discriminación entre trabajadores					
5	La institución da facilidades para equilibrar la vida laboral con la familiar.					
<b>Dimensión 2 Motivación y sentido de pertenencia</b>						
6	Se muestra buen trabajo en equipo entre trabajadores.					
7	El grupo de trabajo motiva a realizar las actividades de manera eficiente.					
8	Todos los trabajadores se esfuerzan para lograr los objetivos de la institución					
9	Se identifica los objetivos estratégicos de la institución.					
<b>Dimensión 3 Gestión del recurso humano</b>						
10	La selección del personal es el adecuado para cada puesto.					
11	El proceso de inducción al nuevo personal es el más apropiado.					

12	Se realizan constantes capacitaciones para actualizar al personal.					
13	La comunicación es asertiva entre colaboradores.					
14	Se identifica con la cultura de la institución.					
<b>Dimensión 4 Desarrollo profesional</b>						
15	Hay igualdad de oportunidades para ascender en la institución.					
16	Se reconocen los esfuerzos cuando logro las metas propuestas.					
17	Los jefes motivan para la correcta ejecución de las funciones.					
18	Se evidencia flexibilidad para el desarrollo de actividades.					
<b>Dimensión 5 Dirección y liderazgo</b>						
19	El gerente de área planifica de forma adecuada para el correcto desarrollo de las funciones con el fin de lograr las metas de la entidad.					
20	El líder de área comunica de manera asertiva.					
21	El jefe de área motiva para una mejora continua de las actividades.					
22	El responsable de área tiene un comportamiento ético.					
23	El dirigente de área trata con igualdad a todos los colaboradores.					

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de desempeño laboral

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación educativa, el objetivo es obtener información sobre el desempeño laboral. El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una “X” en un solo recuadro.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ÍTEMS	Respuestas				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Dimensión 1 Competencias gerenciales</b>						
1	Cumple con las metas propuestas por sus superiores.					
2	Está predispuesto a delegar funciones, tareas entre los miembros de su equipo.					
3	Demuestra la capacidad de determinar eficientemente las metas.					
4	Estimula a su equipo de trabajo para que las nuevas ideas se traduzcan en soluciones innovadoras.					
5	Guía a los demás creando un clima de energía, comunicación entre los integrantes.					
6	Se adecua a los cambios del entorno de acuerdo a los lineamientos de las políticas socio laborales.					
7	Adapta sus acciones a la situación, efectúa cambios inmediatos.					
<b>Dimensión 2 Competencias Administrativas</b>						
8	Tiene la habilidad para hacerse entender de una manera clara.					
9	Actúa preventivamente para crear oportunidades.					
10	Identifica un problema eficazmente, encuentra datos pertinentes al respecto.					
11	Comparte sus experiencias actuando como agente de cambio.					

12	Actúa con sentido de anticipación, sin necesidad de esperar a tener todos los datos.					
13	Se desenvuelve en situaciones con alto contenido emocional.					
<b>Dimensión 3 Competencias operativas</b>						
14	Se actualiza constantemente, en temas relacionados a su función.					
15	Logra los resultados propuestos de acuerdo con lo esperado en calidad.					
16	Es atento a guardar una relación con los demás, resolviendo sus necesidades.					
17	Identifica un problema eficazmente.					
18	Desarrolla contactos profesionales con personas de la propia institución.					
19	Cumple sus labores utilizando las herramientas que le brindan.					
20	Alinea todas las funciones de su equipo de trabajo hacia la veracidad e información confiable.					

## Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Davila Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Clima Organizacional  
 Autor (s) del Instrumento (s) : Deydy Diana Huatangare Alarcón

#### 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 apropiado 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 en Indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El Instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, Innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional				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: Clima Organizacional					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: Clima Organizacional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						45

(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

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 28 de octubre de 2022.

  
 Dr. Keller Sánchez Davila  
 DOCENTE POS GRADO



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Burga López Joaquín Rolando  
 Institución donde labora : EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A  
 Especialidad : Magíster en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Clima Organizacional  
 Autor (s) del Instrumento (s) : Deydy Diana Huatangare Alarcón

## 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 apropiado 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 en Indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El Instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional					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: Clima Organizacional					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: Clima Organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					48	

(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

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 26 de octubre de 2022.



MUNICIPALIDAD PROTECTORA DE SAN MARTÍN  
 MUY. ROLAN JOAQUÍN R. BURGA LÓPEZ  
 JEFE DE LA OFICINA DE DESARROLLO Y PRESUPUESTO (a)



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cachique Puyo Arianna Aracell  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Clima Organizacional  
 Autor (s) del Instrumento (s) : Deydy Diana Huatangare Alarcón

## 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 apropiado 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 en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El Instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima Organizacional				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: Clima Organizacional				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: Clima Organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(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

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 28 de octubre de 2022.

  
 Mg. Arianna A. Cachique Puyo  
 COD. MAT N° 19-985

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño Laboral  
 Autor (s) del Instrumento (s) : Deydy Diana Huatangare Alarcón

**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 apropiado 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 en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El Instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					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: <b>Desempeño Laboral</b>					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: <b>Desempeño Laboral</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		45				

(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)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento coherente y aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.5

Tarapoto, 28 de octubre de 2022.



Dr. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Burga López Joaquín Rolando  
 Institución donde labora : EPS EMAPA SAN MARTÍN S.A.  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño Laboral  
 Autor (s) del Instrumento (s) : Deydy Diana Huatangare Alarcón

**III. 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 apropiado 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 en Indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El Instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					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: <b>Desempeño Laboral</b>					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: <b>Desempeño Laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					48	

(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)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

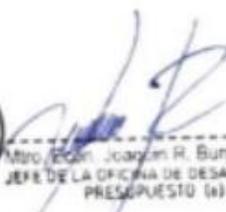
Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 28 de octubre de 2022.



  
 Mtro. Econ. Joaquín R. Burga López  
 JEFE DE LA OFICINA DE DESARROLLO Y  
 PRESUPUESTO (s)



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cachique Puyo Arianna Araceli  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de San Martín  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Desempeño Laboral  
 Autor (s) del Instrumento (s) : Deydy Diana Huatangare Alarcón

## III. 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 apropiado 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 en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El Instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, Innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b>				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: <b>Desempeño Laboral</b>				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: <b>Desempeño Laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					45	

(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)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 28 de octubre de 2022.

  
 Mg. Arianna A. Cachique Puyo  
 COD. MAT N° 19-985

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



Moyobamba, 15 NOV. 2022

OFICIO N° 1086-2022-GRSM/DRTC

Señora:  
**DEYDY DIANA HUATANGARE ALARCON**  
Tarapoto-

**ASUNTO : ACEPTACIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA – TESIS.**

**Referencia : SOLICITUD S/N. EXP N° 015-2022215492.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, expresando mi cordial saludo, con la finalidad de hacer de su conocimiento que Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín ha Aceptado su solicitud, para realizar su investigación científica (Tesis) en nuestra institución.

Sin otro particular y siendo la oportunidad aprovecho renovarle las muestras de mi especial consideración y estima.



*Usa correctamente la mascarilla  
y respeta el distanciamiento social.*

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones  
*[Signature]*  
DIRECTOR REGIONAL

C.C.  
GAVV/SCYR

## Base de datos estadísticos

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16
1	2	1	3	1	2	2	1	2	3	1	2	2	3	1	1	1
2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	1	1	2	2	2
3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2
6	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3
7	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2
8	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1
10	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
11	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
12	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
13	1	2	2	2	2	22	2	1	1	3	3	3	2	2	2	2
14	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
16	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
17	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
20	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2
21	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
22	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2
23	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3
24	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	3	1	2	2	3
25	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
26	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
28	2	1	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1
29	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3
30	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14
1	3	2	4	2	3	2	3	4	2	3	1	2	2	2
2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2
3	2	1	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	3	2
4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
5	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
7	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
8	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
9	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	2
11	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	4	2	3
12	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	3
13	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
14	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
15	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3
16	4	4	4	4	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1
17	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
18	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
19	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
20	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
21	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2
22	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
23	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
24	2	2	1	3	2	1	2	3	1	4	2	4	2	2
25	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	1
26	1	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2
27	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3
28	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2
30	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2

## Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20178677684
<b>DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE SAN MARTÍN</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos <b>GUNTER ALONSO VELA VILLACORTA</b>	DNI: <b>45255566</b>

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES DE SAN MARTÍN, 2022"</b>	
Nombre del Programa Académico:	
<b>MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<b>DEYDY DIANA HUATANGARE ALARCÓN</b>	<b>45124482</b>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tarapoto, 29 de noviembre del 2022.

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones  
Ing. Gunter Alonso Vela Villacorta  
DIRECTOR REGIONAL

(1) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Validez

### Tabla

*Validez general de las variables*

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
<b>Variable 1 Clima organizacional</b>	1	metodólogo	4,5	Coherente y aplicable
	2	administrador	4,8	Es adecuado
	3	administrador	4,4	Es adecuado
<b>Variable 2 Desempeño laboral</b>	1	metodólogo	4,5	Coherente y aplicable
	2	administrador	4,8	Es adecuado
	3	administrador	4,6	Es adecuado

## Confiabilidad

### Análisis de confiabilidad: Clima organizacional

### Tabla

*Confiabilidad de variable*

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	68	100,0
Excluido	0	,0
Total	68	100,0

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

### Tabla

*Confiabilidad del número de preguntas*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.949	23

## Análisis de confiabilidad: Desempeño laboral

### Tabla

#### Confiabilidad de variable

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	68	100,0
Excluido	0	,0
Total	68	100,0

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

### Tabla

#### Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	
0.940	20	

### Tabla

#### Tabulación de correlación

RANGO	RELACION
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández Sampieri, 2014.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, ENCOMENDEROS BANCALLAN IVO MARTIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2022", cuyo autor es HUATANGARE ALARCON DEYDY DIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 06 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ENCOMENDEROS BANCALLAN IVO MARTIN <b>DNI:</b> 17623582 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5490-0547	Firmado electrónicamente por: IENCOMENDEROS el 06-01-2023 21:02:57

Código documento Trilce: TRI - 0477154